



2008 | КОРПОРАТИВНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ  
ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «УРАЛСИБ»





# СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Председателя Совета директоров	2	Доверие клиентов	65
Обращение Председателя Правления	4	Противодействие коррупции и легализации доходов, полученных преступным путем	67
<b>1. О ФК «УРАЛСИБ»</b>		<b>5. Сотрудники ФК «УРАЛСИБ»</b>	
Ключевые события	10	Управление персоналом	70
Организационная структура	15	Политика в области занятости	73
География деятельности	16	Безопасность на рабочем месте	75
Основные экономические показатели ФК «УРАЛСИБ»	19	Обучение и развитие	78
Награды и достижения	25	Мотивация сотрудников	81
<b>2. Корпоративная ответственность в ФК «УРАЛСИБ»</b>		Социальные гарантии сотрудникам	83
Миссия и видение	30	Внутренние каналы коммуникаций	85
Система ценностей и деловая этика	31	Соблюдение прав человека в Корпорации	86
Стратегия	33	Сотрудники ФК «УРАЛСИБ» в цифрах	87
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	36	<b>6. Взаимодействие с обществом</b>	
<b>3. Корпоративное управление</b>		Партнерские благотворительные и социальные программы	98
Система корпоративного управления	44	Корпоративное волонтерство	100
Совет директоров	45	<b>7. Ответственное отношение к окружающей среде</b>	
Отчет о работе Совета директоров	47	Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами	106
Комитеты при Совете директоров	47	Использование энергии и ресурсов	108
Менеджмент Корпорации	48	Социально ответственное инвестирование	109
Вознаграждение	49	<b>8. Об отчете</b>	
Внутренний контроль и управление рисками	49	Общие сведения об отчете	112
Информационная политика	53	Область охвата и границы отчета	112
Акционерный капитал	53	Аудиторское заверение отчета	114
Дивидендная политика	53	Таблица стандартных элементов GRI	116
<b>4. Ответственный бизнес</b>		Анкета обратной связи	135
Основные продукты и направления бизнеса	56		
Социально ориентированные услуги	59		
Маркетинговые коммуникации	63		

## ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



### **Уважаемые читатели!**

Минувший 2008 год был для всех нас — планеты, нашей страны, российских компаний и граждан — весьма непростым.

Пусть сейчас времена по-прежнему сложные, но, считая, сегодня с уверенностью можно констатировать тот отрадный факт, что первые признаки стабилизации налицо, что, несмотря на продолжающееся падение рынков, коллапса мировой экономики с самыми негативными и катастрофическими социальными и геополитическими последствиями, к счастью, удалось избежать.

Впереди долгий путь восстановления и пусть постепенного, но все же роста.

Тем не менее крайне важно уже сейчас извлечь важнейшие уроки и ценнейший опыт из драматического явления, которое принято называть самым тяжелым в мировой истории финансовым кризисом.

И главный из этих уроков, на мой взгляд, заключается в том, что бури в экономике ясно продемонстрировали нам всем неизбежность и безусловность краха философии бездумного, бездуховного и самоцельного воспроизводства финансовых ресурсов.

На протяжении двадцати лет на пути создания Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» мы начали постепенно приходить к осознанию истины, которая сегодня становится для всех непреложной: только организация, ориентированная на стратегию, формируют которую единомышленники, объединенные единой и всеми искренне разделяемой корпоративной культурой и общей системой ценностей, будет иметь успех.

Но, пожалуй, недостаточно и этого.

Крайне важно, чтобы сами цели существования этой организации и ее команды были благими и высокими, так как самим фактом своего существования бизнес обязательно должен менять окружающий мир и себя к лучшему.

Кризис помогает нам многое понять. Пришло время осознания. Понадобилось пройти через горнила потрясений, чтобы очень постепенно, но все же наступило понимание необходимости всеобщего перехода к новой модели ведения дел — к так называемой социальной модели предпринимательства.

Ее постулаты просты: интересы общества, коллектива организации и личности становятся преобладающими; в прозрачном и информационно насыщенном мире успех и поддержка социума, а значит, удача и успех в бизнесе будут способствовать в первую очередь тем компаниям, которые искренне исповедуют, то есть на деле, каждым своим решением и поступком, реализуют эту новую гуманистическую философию.

В это, наверное, не всем легко поверить, что вполне объяснимо, особенно сейчас, когда и живется непросто, да и уровень цинизма и пессимизма, накопленный за последние годы человечеством, явно пока перевешивает значения оптимизма и воодушевления.

И тем не менее действовать именно в этом направлении, уверен, стоит.

УРАЛСИБ одним из первых осознанно встал на путь социального предпринимательства. Мы горды и рады, что были одними из первых в числе тех, кто наряду с развитием классического набора финансовых продуктов осознал необходимость самых серьезных инвестиций в социально значимые финансовые сервисы и услуги, такие как ипотека, кредитование малого и среднего бизнеса, создание региональной, а затем и федеральной инфраструктуры социальной защиты

населения на платформе «умных» социальных пластиковых карт. Мы также твердо знали, что гонки за легкими деньгами, широкая раздача быстрых и дорогих кредитов всем подряд — не наш путь. Напротив, вкладывали большие средства в массовые образовательные программы по формированию необходимого уровня финансовой грамотности населения. Наша искренняя вера в свое предназначение и идущее от сердца желание изменить жизнь людей в нашей стране к лучшему уже сегодня помогли нам заслужить самое ценное — доверие клиентов, российских граждан и партнеров по бизнесу, а также уважение и поддержку со стороны государства.

Это дорогого стоит, это невозможно купить, можно только заслужить ежедневным многолетним трудом десятков тысяч уралсибовцев.

Этим путем мы пойдем и впредь. Все, что мы делаем, каждый продукт, услуга, сервис, процедура на самой стадии своего рождения — задумывания и разработки — должны быть тщательно проверены на нужность, полезность, удобство и справедливость цены. Конечно, сейчас мы делаем лишь первые шаги по этой дороге, но, поверьте, будем рады, когда станем не единственными на этом пути. Уверен, что перспективы, открывающиеся перед финансовым институтом, которому удастся внедрить модель социального предпринимательства, будут по-настоящему безграничными.

Нам удалось сформировать прекрасную команду, одну из лучших на российском рынке. Те, кто сегодня с нами, в большинстве своем искренне верят в наше дело, в наше предназначение, в наши ценности. Как известно, чем мысль выше, тем она сильнее. Что задумано — исполнится, а задуманное единомышленниками исполнится еще скорее и вернее. Все это создает УРАЛСИБу прочный фундамент. Вот почему мы и впредь будем инвестировать в наших сотрудников,

в их знания, здоровье, в их духовное развитие и рост. Те, кто доверяют нашей компании, готовы идти с нами этим интересным путем. Да будет наш путь светлым!

Говорить громко о благотворительной деятельности не принято. Скажу лишь, мы делом помогаем детям, оставшимся волею судьбы без родительского тепла и опеки. Помогаем по-человечески жить, расти настоящими людьми и гражданами, найти в жизни место, достойное их талантов. Поверьте, эти дети умны, добры и очень талантливы. Главное — помочь им взрастить, раскрыть эти качества, не дать жестокостям жизни погасить прекрасные ростки. На это направлены усилия и Корпорации, и, что главное, сотрудников-волонтеров, которые сами, не из-под палки или напоказ, а сердцем приняли решение дарить свое душевное тепло и искреннюю заботу этим детям. Пользуясь случаем, хочется сказать: низкий вам поклон, друзья мои...

Вот об этом, собственно, и будет социальный отчет ФК «УРАЛСИБ» за 2008 год. Это наш рапорт всем тем, кто интересуется нашей работой, жизнью, перспективами. И уже за один этот интерес стоит сказать вам, уважаемые читатели, большое спасибо. А если, прочитав этот материал, кто-то решит, что нам по пути, — добро пожаловать! Подобное, как известно, притягивается подобным.

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

## ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ



### **Уважаемые читатели!**

С удовольствием представляю вашему вниманию четвертый социальный отчет Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». Практика создания корпоративных социальных отчетов существует в Корпорации с 2004 года. На протяжении нескольких лет ФК «УРАЛСИБ» активно внедряет в свою деятельность современные подходы и стандарты в области устойчивого развития. Мы стремимся быть открытыми и понятными для широкой общественности, ежедневно реализуя на практике принцип информационной прозрачности и доступности.

В продолжение сложившейся практики корпоративной отчетности социальный отчет ФК «УРАЛСИБ» за 2008 год подготовлен в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития «Глобальной инициативы по отчетности» (GRI, G3), а также учитывает критерии отраслевого приложения GRI для компаний финансового сектора. Убежден, что и этот отчет будет по-прежнему интересен как нашим партнерам и клиентам, так и международным инвесторам и широкому кругу представителей общественности.

В этом году создание Корпоративного социального отчета совпало с более чем значительной датой в жизни Корпорации: УРАЛСИБу исполнилось 20 лет.

Сегодня Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» – крупнейший холдинг, работающий в ключевых секторах финансового рынка страны. Это большая честь и огромная ответственность.

Все субхолдинги ФК «УРАЛСИБ» подошли к окончанию отчетного периода с достойными результатами. Сегодня наш Коммерческий банк – это 3,5 миллиона клиентов. Это лидирующий банк на рынке кредитования малого и среднего бизнеса, крупнейшая среди

российских коммерческих банков региональная сеть. ФК «УРАЛСИБ» – в числе признанных лидеров на рынке услуг розничного, корпоративного и инвестиционного банкинга, управления активами, лизинга.

Недавно мы прошли важнейшее испытание – жесткую проверку кризисом, когда судьба испытывала на прочность доверие наших клиентов к УРАЛСИБу в непростой ситуации, сложившейся на финансовом рынке осенью 2008 года. И это испытание мы выдержали! Могу ответственно сказать: мы заслуженно получили главные награды прошедшего года – во-первых, как лучший банк России 2008 года, а во-вторых, как финансовая организация, чья деловая репутация признана государством, бизнес-сообществом и обществом безупречной. Для финансовой компании репутация и доверие – основа устойчивости и развития бизнеса.

Сегодняшняя непростая экономическая ситуация в России и мире вносит существенные коррективы в темпы развития как всей экономики страны, так и нашей Корпорации. Но тем не менее мы уверены, что этот кризис станет для нас платформой для выхода на новые возможности, трамплином для рывка в принципиально новое качество. В ФК «УРАЛСИБ» сегодня принят целый ряд важнейших стратегических решений, направленных прежде всего на совершенствование корпоративной структуры и системы корпоративного управления, повышение эффективности бизнеса, развитие корпоративной культуры. Разумеется, целью реинжиниринга станет реализация принятой бизнес-стратегии Корпорации, то есть выход на передовые позиции в отрасли по экономической эффективности. У нас сейчас есть все предпосылки для успешной реализации этого проекта.

И наконец, самая главная задача. Несмотря на кризис, Корпорация не изменила своим целевым ориентирам, своей миссии и ценностям. Сегодняшние вызовы открывают уникальные возможности для консолидации

команды ФК «УРАЛСИБ», для претворения в жизнь каждого из нас тех принципов корпоративной культуры, на которые мы опираемся: честность и доверие, единые и прозрачные правила игры для всех сотрудников всех уровней, поиск и выдвижение новых лидеров, всемерная поддержка личной инициативы и создание стимулов для самореализации сотрудников. А это, в свою очередь, позволит нам уверенно идти по пути достижения тех целей, ради которых и существует, если задуматься, наша Корпорация, – повышать качество жизни людей, поощрять рост предпринимательской активности населения, способствовать физическому и нравственному возрождению страны, создавать условия для формирования верных ориентиров, ценностей и идеалов у новых поколений россиян.

Мы вошли в период реальных перемен. Наступил момент истины. Я верю в ФК «УРАЛСИБ». За 20 лет мы создали объединение бизнесов, имеющих общую цель, единую стратегию, монолитную команду, сплоченную не просто экономической выгодой, но и, что важнее, общими ценностями и жизненными ориентирами. В этом наша уникальность, наше огромное конкурентное преимущество, повторить которое сложно. В этом наша сила, залог нашей стабильности, наш главный капитал, который не разрушить никаким кризисам.

Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ»  
**А. М. Донских**





# 1

О ФК «УРАЛСИБ»

Повседневность редко дарит нам ощущение полноты жизни. Дни мелькают, словно кто-то перематывает пленку, размывая детали. Но если сделать усилие и оглянуться вокруг, в глаза сразу бросится удивительная вещь: мир вокруг прост и прекрасен по-прежнему.

## О ФК «УРАЛСИБ»

**УРАЛСИБ — это судьба. УРАЛСИБ — это семья.  
УРАЛСИБ — это особый стиль бизнеса.  
Это особый стиль жизни. Особая философия.  
Особое мироощущение, которое остается  
с тобой навсегда.**

Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ»  
А. М. Донских

Финансовая корпорация «УРАЛСИБ», крупнейший в России многопрофильный финансовый институт, уже более 20 лет успешно развивает в нашей стране такие направления деятельности, как коммерческий, инвестиционный и частный банковский бизнесы, а также лизинг и управление активами.

Компании, входящие в состав ФК «УРАЛСИБ», занимают сегодня лидирующие позиции по всем основным направлениям деятельности.

Общее число клиентов ФК «УРАЛСИБ» превышает 3,5 млн человек. Интегрированная сеть продаж продуктов и услуг, предоставляемых Корпорацией, насчитывает 573 офиса в 57 регионах России. Основным активом ФК «УРАЛСИБ» является Банк «УРАЛСИБ».

«УРАЛСИБ» — один из самых известных и популярных брендов на российском рынке финансовых услуг, согласно результатам проводимых уже не один год независимых иссле-

дований предпочтений потребителей, осуществляемых компаниями «КОМКОН» и Национальным агентством финансовых исследований. Высокие рейтинги самых авторитетных международных изданий, таких как Global Finance, World Finance, The Banker, являются ярким свидетельством того, что УРАЛСИБ также получил широкое признание и пользуется заслуженным авторитетом и на международной арене.

В 2008 году позиции ФК «УРАЛСИБ» на рынке финансовых услуг упрочились.



**588** точек продаж в России и за ее пределами  
**3,5** млн клиентов – физических лиц  
**200 000** предприятий-клиентов  
**2 175** банкоматов  
**8 200** платежных терминалов  
**3,8** млн платежных карт

**Банк «УРАЛСИБ»** в 2008 году сохранил свои позиции на рынке банковских продуктов для юридических лиц.

Заслуженно гордясь своими успехами в реализации совместных проектов сотрудничества с крупнейшими компаниями и корпорациями России, Банк «УРАЛСИБ» тем не менее видит в числе своих стратегических приоритетов прежде всего развитие программ кредитования малого бизнеса. Отрадно, что планы не разошлись с делом: по итогам 2008 года Банк «УРАЛСИБ», согласно данным «РБК.Рейтинг», уверенно лидирует в сег-

менте кредитования предприятий малого и среднего бизнеса. Всего Банк «УРАЛСИБ» выдал этим компаниям более 49 тыс. кредитов, объем кредитного портфеля по этому сегменту рынка превысил 373 млрд руб.

В целом по объемам выданных кредитов юридическим лицам и привлеченных от них депозитов Банк неизменно входит в первую десятку финансовых институтов России.

По итогам 2008 года Банк «УРАЛСИБ» также сохранил позиции в десятке банков — лидеров отечественного рынка автокредитования («РБК.Рейтинг»). Банк выдал более 26 тыс. кредитов на общую сумму более 11 млрд руб., при этом средний размер кредита на покупку автомобиля составил около 430 тыс. руб. Доля автокредитов в общем портфеле кредитования физических лиц достигла 20%.

Банк «УРАЛСИБ» также вошел в число лидеров ипотечного рынка России, занимая четвертую строчку в рейтинге крупнейших ипотечных банков, а также стал первым среди частных банков по количеству выданных ипотечных кредитов по итогам 2008 года («РБК.Рейтинг»).

В рейтинге «Топ-100 самых филиальных банков», опубликованном агентством «РБК», Банк «УРАЛСИБ» занимает четвертое место, при этом

по количеству чистых активов на одну точку продаж опережает тройку лидеров.

Согласно данным, опубликованным в журнале «Финанс», Банк занимает седьмую позицию по объему привлечения средств частных лиц среди российских финансовых организаций, а по объему кредитов, выданных частным лицам, — шестую позицию.

По результатам ежегодного независимого исследования узнаваемости и позиционирования банковских брендов, проведенного компанией «КОМКОН», Банк «УРАЛСИБ» уверенно входит в топ-5 банков по уровню узнаваемости бренда. По показателю же «уровень знания рекламы» УРАЛСИБ занимает третье место, уступая лишь государственным банкам.

**Управляющая компания «УРАЛСИБ»** также занимает лидирующие позиции в сфере инвестиционной деятельности.

В рэнкинге Национального рейтингового агентства Группа управляющих компаний «УРАЛСИБ» входит в десятку крупнейших управляющих компаний России. По итогам 2008 года Управляющая компания «УРАЛСИБ» занимает второе место по размеру собственного капитала и седьмое место по объему активов под управлением. Управляющая компания «УРАЛСИБ» также за-

няла второе место в списке частных компаний-лидеров по объему пенсионных накоплений в управлении по итогам 2008 года. Отметим, что за прошедший год Управляющая компания улучшила свои позиции на четыре пункта («РБК.Рейтинг»).

**Лизинговая компания «УРАЛСИБ»** в 2008 году занимала практически все верхние строчки профессиональных отраслевых рейтингов. По данным журнала «Эксперт», в списке «Топ-150 лизинговых компаний России» Лизинговая компания «УРАЛСИБ» занимает первое место по объемам нового бизнеса и первое же место по объему собственного капитала. Лизинговая компания «УРАЛСИБ» также заняла первое место в десятке крупнейших лизинговых компаний России в сегменте «коммерческая недвижимость», являясь одновременно и безусловным лидером в таких сегментах, как строительная и сельскохозяйственная техника (в соответствии с данными исследования, проведенного рейтинговым агентством «Эксперт РА»).

В течение 2008 года было заключено свыше 6 189 договоров лизинга. Суммарный объем продаж корпоративных и розничных продуктов Лизинговой компании «УРАЛСИБ» превысил 46,6 млрд руб., что на 36% больше, чем за аналогичный период 2007 года.

## Ключевые события

Среди ключевых событий ФК «УРАЛСИБ», происшедших в 2008 году, можно выделить следующие.

### Январь

■ Депозитарные компании ФК «УРАЛСИБ» по итогам первого полугодия 2007 года подтвердили статус организаций, входящих в максимальную группу надежности Национального рейтинга надежности депозитариёв – ААА. Рейтинг подготовлен по результатам национального исследования российских депозитариёв, проведенного Фондом развития финансовых исследований «Инфраструктурный институт» (ИНФИ) в сотрудничестве с Профессиональной ассоциацией регистраторов, трансфер-агентов и депозитариёв (ПАРТАД).

■ Завершила свою работу уникальная выставка фарфора «Под царским вензелем. Произведения Императорского фарфорового завода из собрания Государственного Эрмитажа», проходившая в Кремле, генеральным партнером которой выступила Финансовая корпорация «УРАЛСИБ». За три месяца работы выставки ее посетили 87 тыс. человек, в результате чего экспозиция вошла в пятерку самых посещаемых с 2001 года.

■ Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» приняла участие в работе II Общероссийского гражданского форума «Роль гражданских инициатив в развитии России в XXI веке», организо-



ванного Общественной палатой Российской Федерации. На форуме ФК «УРАЛСИБ» представила один из своих социальных проектов – «Социальная карта региона». Приглашение на участие в форуме Корпорация получила как обладатель Гран-при российский премии 2007 года «За лучший социальный отчет/отчет в области устойчивого развития».

### Февраль

■ Банк «УРАЛСИБ» запустил новую версию своего интернет-сайта – [www.bankuralsib.ru](http://www.bankuralsib.ru). Кардинальное обновление сайта является логическим продолжением реализуемой Финансовой корпорацией стратегии по позиционированию бренда «УРАЛСИБ» в качестве ведущего частного финансового института России, ориентированного прежде всего на средний класс и предприятия малого и среднего бизнеса.

■ Лизинговая компания «УРАЛСИБ» подписала соглашения о намерениях с автоконцернами Peugeot и Volkswagen. В рамках подписанных соглашений во всех городах России, где открыты официальные дилерские центры указанных марок, клиентам компании будут предложены специальные условия по приобретению в лизинг новых автомобилей этих автопроизводителей.

■ Банк «УРАЛСИБ» стал лауреатом VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «Реализация социальных программ», что в очередной раз подтвердило его статус социально ответственной организации.

### Март

■ Завершен первый этап проекта внедрения банковского решения «Финакл» в Стройвестбанке – дочерней структуре Банка «УРАЛСИБ».

Данное решение позволит обеспечить более эффективное обслуживание клиентов и унифицировать технологии и стандарты в рамках различных направлений бизнеса. Проект по внедрению банковского решения в «Стройвест-банке» стал пилотным для ФК «УРАЛСИБ», в перспективе ожидается промышленное внедрение системы в масштабах всей Корпорации.

- Банк «УРАЛСИБ» подписал соглашение о сотрудничестве с Российским государственным гуманитарным университетом. Заключение данного соглашения является важным элементом в реализации стратегии развития партнерских программ в области образования и благотворительности.
- Объем эмиссии дебетовых карт Банка «УРАЛСИБ» увеличился за прошедший год на 35% и составил на начало 2008 года 3 млн штук.
- Кредитный портфель ФК «УРАЛСИБ» по физическим лицам превысил 3 млрд долл. США. В течение 2007 года объем розничного кредитного портфеля ФК «УРАЛСИБ» увеличился почти в 2 раза – на 96%. Объем кредитов, обеспеченных залогом, в общем кредитном портфеле Корпорации составляет 71%.
- Лизинговая компания «УРАЛСИБ» и BMW Rusland Trading подписали соглашение о сотруд-

ничестве, в рамках которого Лизинговая компания «УРАЛСИБ» сможет предоставить своим клиентам весь модельный ряд автомобилей BMW в лизинг на специальных условиях.

- Фонд облигаций «ЛУКОЙЛ Фонд Консервативный» семейства «ЛУКОЙЛ Фонд» занял лидирующие позиции в рейтинге «Лучшие ПИФы по соотношению доходность/риск в 2007 году» по версии агентства «РБК.Рейтинг».
- Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» выступила спонсором Первой всероссийской практической конференции «Финансовое образование школьников-2008». Цель конференции – представить и обобщить наилучшую практику в сфере финансового образования школьников, а также выработать предложения по решению многочисленных проблем при внедрении в учебный процесс основ финансовой грамотности.

#### Апрель

- Лизинговая компания «УРАЛСИБ» получила очередной транш синдицированного кредита в размере 39,4 млн долл. США, привлеченного в рамках генерального соглашения на общую сумму 200 млн долл. США. Участниками финансирования выступили Credit Suisse, Nordkap Bank AG, Bayerische Landesbank и Commerzbank AG.

- Совместно с консультантами The Boston Consulting Group была разработана стратегия ФК «УРАЛСИБ» на 2008–2014 годы, учитывающая тенденции развития российского финансового



рынка. Стратегия сфокусирована на развитии региональной сети с учетом потенциала рынка для каждой конкретной территории. Среди ключевых задач реализации региональной стратегии развития до 2014 года – рост объемов продаж и доходов в филиалах, рост показателей их прибыльности и эффективности, повышение качества клиентского сервиса, развитие и стандартизация сети офисов продаж, достижение кадровой устойчивости сети и реализация социальных и благотворительных проектов.

- Управляющая компания «УРАЛСИБ» стала лауреатом премии профессиональных СМИ.
- Банк «УРАЛСИБ» удостоен благодарности мэра Москвы за активное участие в реализации городских социальных программ. Банк «УРАЛСИБ» придает большое значение инвестициям в социальную сферу как в регионах, так и в столице. В Москве Банком реализован ряд спонсорских проектов, в частности по поддержке культурных и спортивных мероприятий города.
- Группа управляющих компаний «УРАЛСИБ» стала лауреатом в трех номинациях конкурса «Российский рынок коллективных инвестиций», организуемого Национальной лигой управляющих:

ЗАО «Управляющая компания УРАЛСИБ» — «Управляющая компания пенсионных накоплений»;

ЗАО «Управляющая компания УРАЛСИБ» — «Компания массового инвестора»;

ООО «Управляющая компания «УРАЛСИБ Эссет Менеджмент» — «Компания фондов недвижимости».

- Лизинговая компания «УРАЛСИБ» и ЗАО «Мерседес-Бенц РУС» подписали соглашение о сотрудничестве, в рамках которого Лизинговая компания «УРАЛСИБ» сможет предоставить своим клиентам быстрые и удобные решения приобретения автомобилей Mercedes-Benz в лизинг на специальных условиях.

#### **Май**

- Агентство Standard & Poor's повысило долгосрочный кредитный рейтинг Банка «УРАЛСИБ» с В+ до ВВ-, а также подтвердило краткосрочный рейтинг на уровне В. Прогноз — «Стабильный». Повышению рейтинга способствовал рост рентабельности основной деятельности Банка, явившийся следствием улучшения его коммерческой деятельности, а также растущая диверсификация источников доходов и кредитного портфеля.
- Управляющая компания «УРАЛСИБ» и негосударственный пенсионный фонд «Система», учрежденный в 2000 году крупнейшей в России и СНГ корпорацией «АФК «Система», заключили договор доверительного управления средствами пенсионных накоплений.
- Управляющая компания «УРАЛСИБ» — лидер исследования «КОМКОН» по узнаваемости среди российских управляющих компаний в I квартале 2008 года.

- Лизинговая компания «НИКОЙЛ» (дочерняя компания Лизинговой компании «УРАЛСИБ») заключила один из крупнейших контрактов в истории национального рынка лизинга Азербайджана — на сумму 6,3 млн долл. США — по лизингу металлургического оборудования сроком на 5 лет. Финансирование сделки осуществляется за счет средств Банка «УРАЛСИБ».

#### **Июнь**

- Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» приняла участие в парламентских слушаниях в Совете Федерации РФ, посвященных теме «Корпоративная социальная ответственность и социально-экономическое развитие России». В слушаниях приняли участие представители государственной власти, экспертного сообщества, деловых и общественных организаций, крупного российского бизнеса. Ключевыми вопросами слушаний стали современное состояние и перспективы практики социальной ответственности и отчетности, а также вопросы финансовой грамотности населения страны.
- Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» вошла в Зал славы наиболее стратегически ориентированных компаний мира за успехи в разработке и реализации стратегии (Balanced Score Card Hall of Fame for Executing Strategy). ФК «УРАЛСИБ» стала одной из первых среди рос-

сийских компаний, внедривших методики управления, основанные на системе сбалансированных показателей и стратегических картах.

- УРАЛСИБ | БАНК 121 победил в конкурсе корпоративных систем обучения Trainings INDEX в номинации «Высокий потенциал в обучении и развитии». Номинация присуждена за внедряемый в УРАЛСИБ | БАНК 121 проект «Институт клиентских менеджеров».

### Июль

- Банк «УРАЛСИБ» привлек синдицированный кредит в размере 313 млн долл. США, организаторами которого выступили банки Bayern LB, Credit Suisse, Emirates NBD PJSC, ING Bank N.V. и National Bank of Oman S.A.O.G. Привлеченные средства планируется направить на финансирование внешнеторговых операций корпоративных клиентов Банка.
- Управляющая компания «УРАЛСИБ» — в числе лидеров российского рынка коллективных инвестиций по результатам первого полугодия 2008 года. По информации издания «РБК Daily», компания занимает четвертую позицию по объемам активов под управлением с показателем в 77,7 млрд руб., что составляет 9% прироста с начала года. Объем привлеченных средств с начала года достиг 6,4 млрд руб.

- Банк «УРАЛСИБ» увеличил свою долю в уставном капитале ОАО АКБ «Стройвестбанк» до 86,77%.

- Банк «УРАЛСИБ» улучшил свою позицию в рейтинге 1000 крупнейших мировых коммерческих банков по версии журнала The Banker, поднявшись на 316-ю строчку. Среди 25 крупнейших банков Центральной и Восточной Европы Банк «УРАЛСИБ» занял седьмое место.

- УРАЛСИБ | БАНК 121 открыл пять новых региональных офисов: в Нижнем Новгороде, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Тюмени и Челябинске — в рамках стратегии расширения регионального присутствия бизнеса Банка.

### Август

- Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» вошла в десятку самых активно и стабильно развивающихся компаний России в категории «Финансовые, инвестиционные и венчурные компании» по итогам рейтинга, составленного Агентством экономических новостей за первое полугодие 2008 года.
- Лизинговая компания «УРАЛСИБ» и Sumitomo Mitsui Banking Corporation Europe подписали соглашение на сумму 75 млн долл. США. В рамках подписанного соглашения SMBCE

предоставит Лизинговой компании «УРАЛСИБ» финансирование для реализации лизинговых сделок, связанных с поставками импортной техники под покрытие ведущих экспортно-кредитных агентств.

### Сентябрь

- Команда топ-менеджеров Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» заняла высшие позиции в рейтинге Ассоциации менеджеров России и издания «Коммерсант» «Топ-1000 российских менеджеров». Данный рейтинг представляет собой инструмент объективной оценки профессиональной репутации ведущих российских менеджеров высшего эшелона.
- Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» приняла участие в совещании «Социальные инвестиции бизнеса и экономическая политика государства», прошедшем в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. На совещании обсуждались законодательные инициативы в области социальной ответственности бизнеса.
- ФК «УРАЛСИБ» приобрела 4,1% акций ОАО «УРАЛСИБ».
- Deutsche Bank и Morgan Stanley приобрели по 2,1% акций Банка «УРАЛСИБ».

- В рамках VII Международного инвестиционного форума «Сочи-2008» Банк «УРАЛСИБ» подписал ряд соглашений о стратегическом партнерстве и социально-экономическом сотрудничестве с Администрациями города Краснодара, Краснодарского края, Томской, Ульяновской и Оренбургской областей.

#### Октябрь

- Лизинговая компания «УРАЛСИБ» заняла 52-е место в рейтинге «Топ-100 крупнейших лизинговых компаний Европы». По данным Европейской федерации национальных лизинговых ассоциаций LEASEEUROPE, по сравнению с 2006 годом позиции компании в рейтинге LEASEEUROPE улучшились на 9 пунктов, а объем нового бизнеса Лизинговой компании «УРАЛСИБ» за год вырос более чем в 2 раза и по итогам 2007 года составил 34,3 млрд руб.
- Банк «УРАЛСИБ» подписал договор о сотрудничестве с «Мерседес-Бенц Банк РУС». В рамках этого соглашения Банк «УРАЛСИБ» предоставляет заемщикам «Мерседес-Бенц Банк РУС» ряд услуг: открытие и обслуживание текущих счетов для зачисления кредитов и средств для их погашения, а также проведение операций по перечислению кредитных средств в адрес третьих лиц.

#### Ноябрь

- Банк «УРАЛСИБ», ОАО «Российские железные дороги» и ведущие российские банки подписали пакет инициатив, направленных на поддержку реального сектора экономики России. Совместно разработанный пакет предложений направлен на поддержание устойчивого финансирования реального сектора экономики и развития инфраструктурных проектов.
- Банк «УРАЛСИБ» при поддержке Министерства финансов РФ запустил очередную федеральную кампанию социальной рекламы, направленную на повышение финансовой грамотности населения.
- Банк «УРАЛСИБ» входит в пятерку лидеров в рейтингах узнаваемости и лояльности среди российских банков согласно опубликованным данным Национального агентства финансовых исследований (НАФИ).
- УРАЛСИБ | БАНК 121 открыл два новых офиса — в Екатеринбурге и Сургуте — в рамках действующей программы развития региональной сети Банка.
- Банк «УРАЛСИБ» заключил кредитное соглашение с банком Credit Suisse (Швейцария) на

общую сумму 39,7 млн евро сроком на 5 лет. В рамках данного соглашения привлекаемые средства будут направлены на финансирование проектов реального сектора экономики России.

#### Декабрь

- Лизинговая компания «УРАЛСИБ» возглавила «Топ-100 крупнейших лизинговых компаний России» по итогам деятельности за девять месяцев 2008 года. Лизинговый портфель Лизинговой компании «УРАЛСИБ» на 31 октября 2008 года превысил 57,3 млрд руб.
- Банк «УРАЛСИБ» привлек субординированный депозит в объеме 6 млрд руб. сроком на 10 лет от российских инвесторов. Привлеченный субординированный депозит учитывается при расчете величины собственного капитала Банка, прирост которого за счет привлеченного субординированного депозита составил порядка 13%.
- Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» отметила свое двадцатилетие. История Корпорации ведет отсчет с момента основания старейшего из ее участников — ОАО АКБ «Автобанк», лицензия на совершение банковских операций которому была выдана в 1988 году.

## Организационная структура



С 2006 по 2008 год организационная структура Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» претерпела ряд изменений, в том числе:

- Лизинговый бизнес, ранее функционировавший в составе субхолдинга Коммерческого банка, был выделен в отдельный субхолдинг;
- субхолдинг Инвестиционного банка, управления активами и частного банка был также разделен на три самостоятельных субхолдинга: Частный банковский, Управление активами и Инвестиционно-банковский;
- при этом существовавшие ранее субхолдинги страхования, промышленных инвестиций и недвижимости были упразднены.

В Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» на конец 2008 года была сформирована структура из следующих пяти субхолдингов: Коммерческий банковский, Лизинговый, Частный банковский, Управление активами, Инвестиционно-банковский.

## География деятельности



Одним из стратегически важных конкурентных преимуществ ФК «УРАЛСИБ» является разветвленная сеть офисов продаж, обеспечивающая охват значительной части территории страны, в которой проживает большинство экономически активного населения России. Точки продаж Корпорации сосредоточены в регионах, представляющих максимальную привлекательность для ведения бизнеса как с точки зрения привлечения, так и размещения ресурсов.

Однако конкуренция на региональных рынках продолжает расти, и безусловным преимуществом ФК «УРАЛСИБ» в этих условиях должна стать развитая, сбалансированная, масштабная сеть офисов продаж, которая предоставляет клиентам широкий перечень современных финансовых услуг, инструментов, продуктов и сервисов. В 2008 году в Корпорации была разработана и принята долгосрочная стратегия развития на 2008–2014 годы, ключевыми задачами которой являются рост объемов продаж и доходов в филиалах, рост показателей прибыльности и эффективности региональных подразделений Корпорации, повышение качества клиентского сервиса, развитие и стандартизация сети офисов продаж, достижение кадровой устойчивости сети и реализация социальных и благотворительных проектов.

Одной из приоритетных задач ФК «УРАЛСИБ» в 2008 году было повышение эффективности и производительности региональной сети. В ходе реализации соответствующих управленческих программ и бизнес-инициатив было достигнуто существенное улучшение ключевых показателей текущей деятельности: чистый операционный доход на сотрудника в первом полугодии 2008 года вырос на 56%, на точку продаж – на 73% (по сравнению с аналогичным периодом 2007 года). Однако и достигнутые результаты могут быть значительно улучшены. В связи с этим перспективной задачей на 2009 год является дальнейшее повышение эффективности и обеспечение роста производительности региональной сети. Наряду с этим в 2009 году Корпорация будет работать над совершенствованием стандартов качества сервиса в точках продаж и диверсификацией клиентских баз по видам бизнеса через увеличение доли розничного сегмента, а также предпримет усилия по увеличению долей бизнесов Корпорации на целевых рынках и по улучшению качества активов и эффективности деятельности.

Региональная сеть ФК «УРАЛСИБ» построена по принципу универсальности: в каждой точке продаж Корпорация должна иметь возмож-

ность предоставить своим клиентам максимально широкий спектр высококачественных, актуальных и доступных финансовых сервисов и услуг.

В ФК «УРАЛСИБ» действуют два управленческих центра – Центральные офисы. Офис в Москве отвечает за реализацию направлений общекорпоративной стратегии, удаленный офис в Уфе – за стратегическое управление региональным развитием.

Управление региональной сетью осуществляют семь региональных дирекций: Приволжская, Северо-Западная, Южная, Сибирско-Дальневосточная, Уральская, Центральная и Московская.

В ряде регионов Российской Федерации ФК «УРАЛСИБ» играет системообразующую роль. В Республике Башкортостан, Краснодарском крае и Кемеровской области именно точки продаж Корпорации в значительной степени формируют современную финансовую инфраструктуру территории, обеспечивая доступ населения и всех субъектов экономической деятельности к необходимому комплексу финансовых услуг и сервисов.

### Распределение точек продаж ФК «УРАЛСИБ» по региональным дирекциям в 2008 г.



В 2008 году интегрированная сеть продаж ФК «УРАЛСИБ» насчитывала 573 офиса на территории 57 регионов Российской Федерации. С учетом 15 офисов на территории Азербайджанской республики общее количество офисов Корпорации составляет 588. Банк «УРАЛСИБ» имеет 502 офиса в России, занимая по масштабу сети четвертое место среди всех российских банков (по данным рейтинга «РБК»).

В течение 2008 года Банком была реализована программа сокращения издержек, частью которой стала оптимизация региональной сети с целью роста ее прибыльности. В рамках реализации программы Банка «УРАЛСИБ» по повышению эффективности сети 74 точки продаж прекратили свою работу. Этот процесс позволил повысить уровень сбалансированности регионального покрытия точками продаж территории присутствия и решить проблему дублирования точек продаж, подчас возникавшую вследствие исторического процесса роста бизнеса Банка через процедуру слияний банковских организаций, предусматривавшую, в частности, автоматическое объединение сетей под единым брендом.

Тем не менее за прошедший год Банк «УРАЛСИБ» вышел и на новые региональные рынки, открыв новые офисы продаж в десяти регионах России. Так, филиалы Банка были созданы в Волгограде и Туле, операционные офисы – в Липецке, Оренбурге, Мурманске, Йошкар-Оле, Саранске, Тамбове, Сыктывкаре и Орле. Всего же в течение 2008 года было открыто 39 новых точек продаж.

Банковский и лизинговый бизнесы Корпорации также представлены и в Азербайджане. С 2002 года в Азербайджанской республике действует дочерний банк ФК «УРАЛСИБ» – Инвестиционно-коммерческий банк «НИКОЙЛ», стабильно занимающий верхние позиции в рейтинге крупнейших банков этой страны.

Представительства Инвестиционного банка также действуют в США (Нью-Йорк), Великобритании (Лондон) и на Кипре. Офисы в Лондоне (URALSIB Securities Ltd) и на Кипре (NKV Investments Ltd) предоставляют брокерские услуги на рынках ценных бумаг. Клиентами представительств являются ведущие банки, крупнейшие брокерские компании, управляющие компании, хедж-фонды, фонды прямых инвестиций, крупные частные инвесторы.

## Основные экономические показатели ФК «УРАЛСИБ»

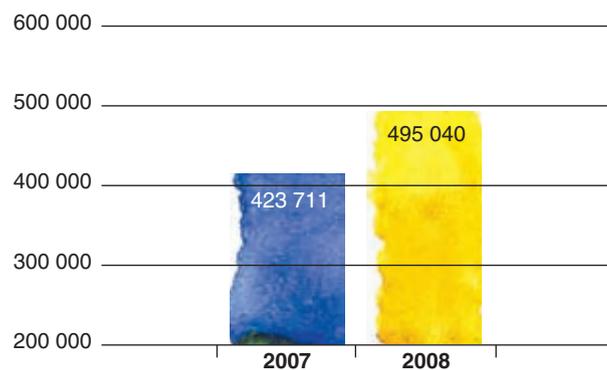
### ФК «УРАЛСИБ»

Несмотря на влияние негативных макроэкономических трендов второй половины 2008 года на деятельность ФК «УРАЛСИБ», Корпорация показала уверенный рост основных экономических показателей в отчетном году.

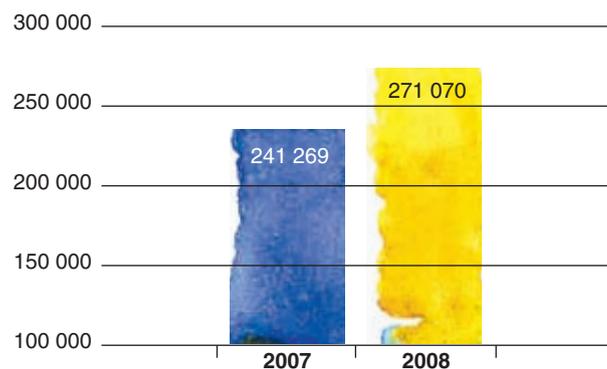
Объем активов ФК «УРАЛСИБ» вырос на 16,83% и составил 495 040 млн руб. Также значительным образом вырос объем выданных клиентам кредитов – на 12,35%, а объем клиентских средств – на 7,74%. В денежном выражении они составили соответственно 271 070 млн руб. и 243 512 млн руб.

При этом в силу общего спада экономики во второй половине отчетного года чистая прибыль Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» снизилась до 2 082 млн руб.

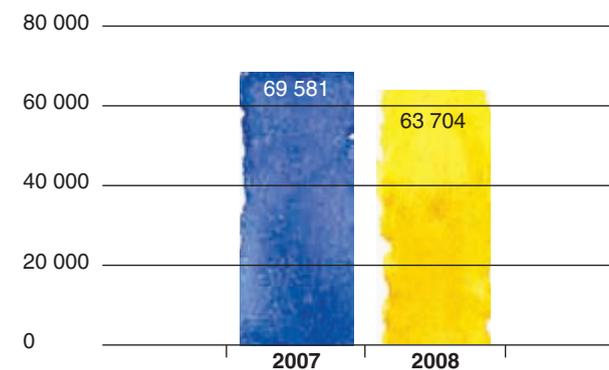
**Активы ФК «УРАЛСИБ»**  
в 2007–2008 гг., млн руб.



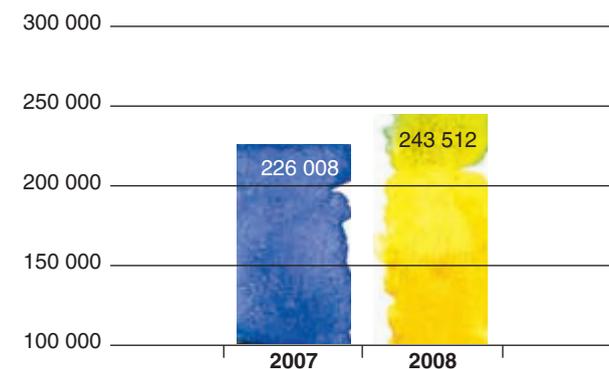
**Кредиты клиентам ФК «УРАЛСИБ»**  
в 2007–2008 гг., млн руб.



**Капитал ФК «УРАЛСИБ»**  
в 2007–2008 гг., млн руб.

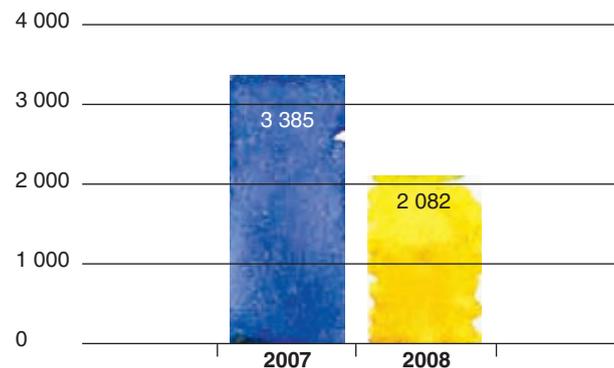


**Средства клиентов ФК «УРАЛСИБ»**  
в 2007–2008 гг., млн руб.



### Чистая прибыль ФК «УРАЛСИБ»

в 2007–2008 гг., млн руб.



### Банк «УРАЛСИБ»

В динамике показателей Банка в 2008 году выделяются два периода: первое полугодие, в котором был продемонстрирован уверенный рост вместе с рынком, и период с середины III квартала до конца года, когда деятельность Банка находилась под влиянием негативных изменений макроэкономической ситуации в мировой и российской экономиках.

В первом полугодии 2008 года, как результат стратегии расширения бизнеса, основные объемные показатели Банка увеличивались. Рост консолидированных активов Банка за первое полугодие составил 12,4%. Активы Банка за полугодие увеличились на 46,5 млрд руб.: с 374,7 млрд руб. до 421,2 млрд руб. по состоянию на 30 июня 2008 года.

Основной акцент в первом полугодии 2008 года был сделан на развитии операций кредитования. Наиболее активно увеличивались:

- чистые вложения в лизинг — на 28,2%, или 5,8 млрд руб. за полугодие;
- кредиты частным клиентам — на 20,5%, или 13,1 млрд руб., в том числе рост ипотечных кредитов за полугодие составил 10,2 млрд руб. (35,8%).

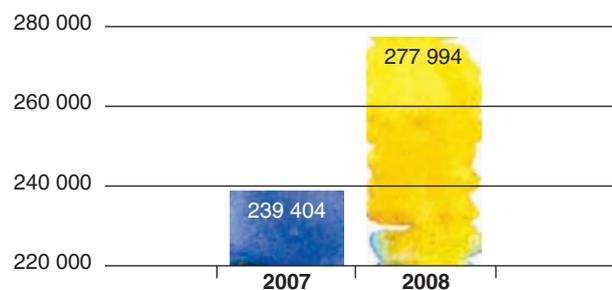
С середины III квартала деятельность Банка находилась под влиянием негативных изменений макроэкономической ситуации в РФ. Влияние финансового кризиса с середины III квартала 2008 года сначала проявилось в падении котировок ценных бумаг на фондовом рынке и оттоке клиентских средств. Всего объем клиентских средств за второе полугодие сократился на 16%, или на 44,4 млрд руб. В целях обеспечения необходимого уровня ликвидности во втором полугодии:

- были привлечены займы от ЦБ РФ. Общий объем займов, привлеченных от ЦБ РФ, составил на 31 декабря 2008 года 55,9 млрд руб.;
- ограничено кредитование корпоративных и частных клиентов. Объем выданных ссуд корпоративным клиентам за второе полугодие почти не изменился и составил на конец года 193,4 млрд руб. Темп прироста портфеля ссуд частным клиентам сократился с 20% в первом полугодии до 10% за второе полугодие;
- увеличился объем денежных средств и средств, размещенных в краткосрочных депозитах (на 48,5%).

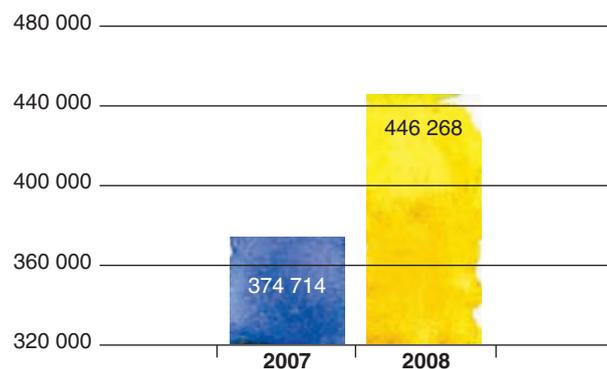
Таким образом, темпы роста активов Банка во втором полугодии замедлились в два раза и составили 5,9% за полугодие.

В 2008 году чистая прибыль Банка составила 1,2 млрд руб. — это ниже показателя предыдущего года. Снижение прибыли Банка и коэффициента рентабельности активов произошло во втором полугодии 2008 года и было связано с увеличением расходов на создание резервов на возможные потери по ссудам и чистым вложениям в лизинг.

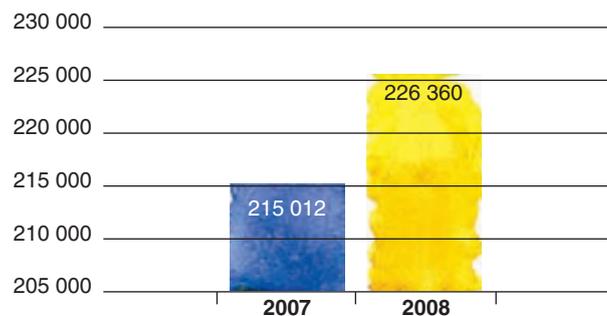
#### Кредиты клиентам Банка «УРАЛСИБ» в 2007–2008 гг., млн руб.



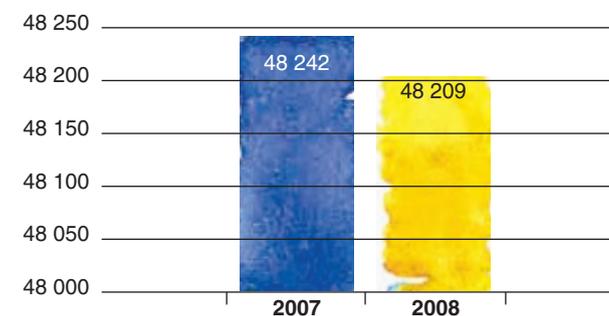
#### Активы Банка «УРАЛСИБ» в 2007–2008 гг., млн руб.



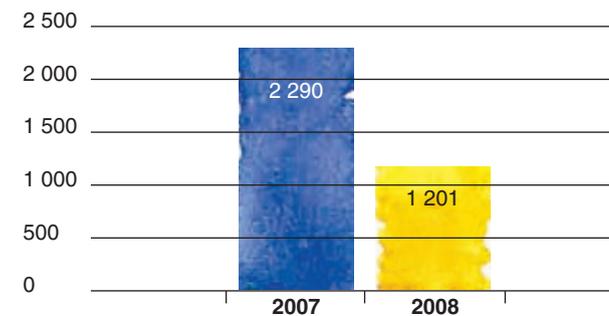
#### Средства клиентов Банка «УРАЛСИБ» в 2007–2008 гг., млн руб.



#### Капитал Банка «УРАЛСИБ» в 2007–2008 гг., млн руб.

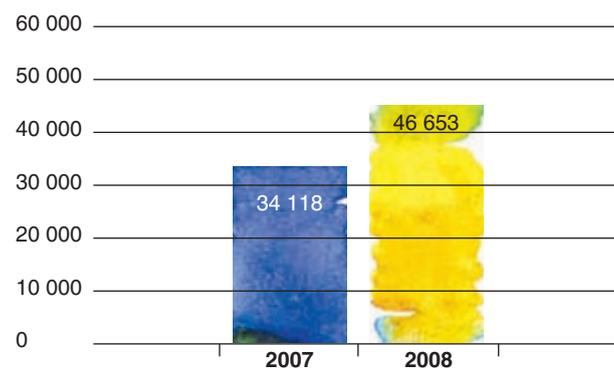


#### Чистая прибыль Банка «УРАЛСИБ» в 2007–2008 гг., млн руб.

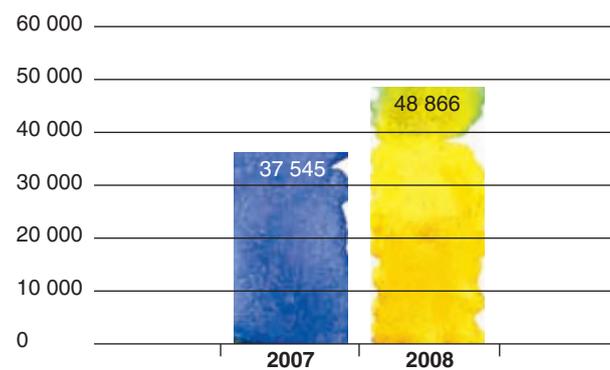


**Лизинговая компания «УРАЛСИБ»**

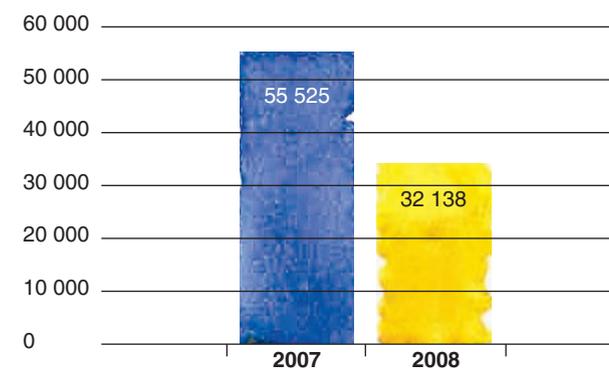
**Объем нового бизнеса**  
в 2007–2008 гг., млн руб.

**Лизинговая компания «УРАЛСИБ»**

**Лизинговый портфель**  
в 2007–2008 гг., млн руб.

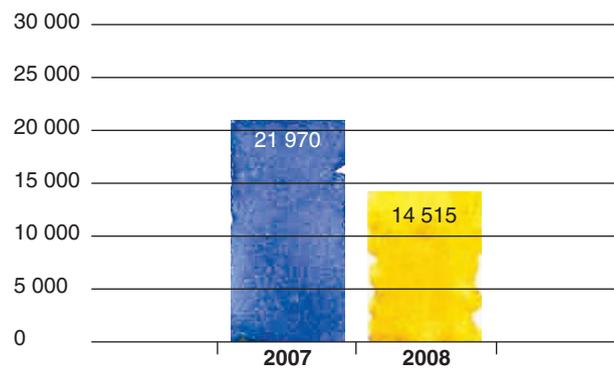
**УРАЛСИБ Управление активами**

**Средства под управлением**  
в 2007–2008 гг., млн руб.

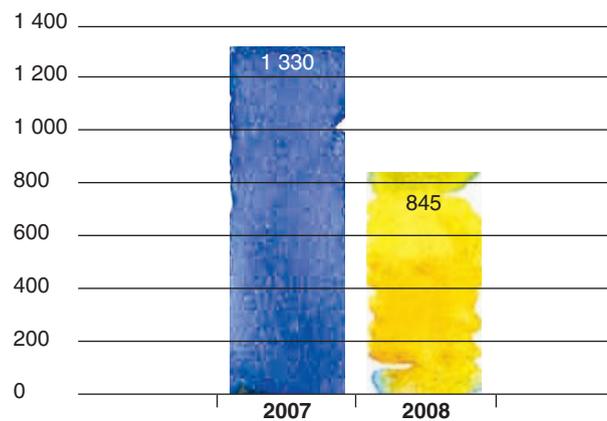


**УРАЛСИБ Частный банк**

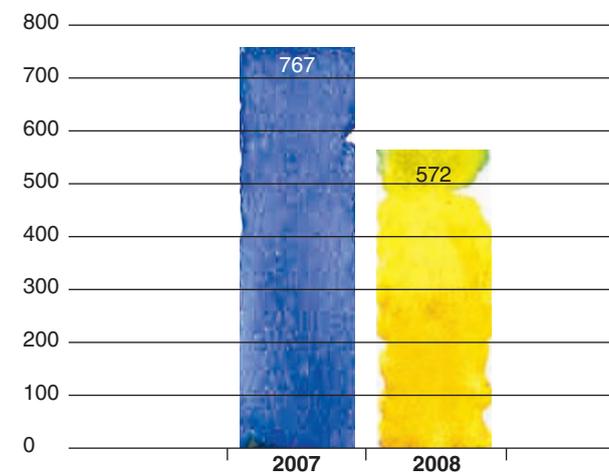
**Средства под управлением**  
в 2007–2008 гг., млн руб.

**УРАЛСИБ Инвестиционный банк**

**Брокерский оборот клиентов**  
в 2007–2008 гг., млрд руб.

**УРАЛСИБ Инвестиционный банк**

**Торговый оборот РЕПО по облигациям**  
в 2007–2008 гг., млрд руб.





## Награды и достижения

Открытому акционерному обществу «Банк УРАЛСИБ» в 2008 – начале 2009 года были присвоены следующие кредитные рейтинги:

Рейтинговое агентство	Рейтинг	Дата присвоения рейтинга
Moody's	Ba3	23.03.2009
Fitch Ratings	B+	26.03.2009
Standard & Poor's	B+	—

В 2008 году ФК «УРАЛСИБ» и входящие в нее компании были удостоены следующих наград:

### Финансовая корпорация

■ Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» получила награду «Супербренд-2007», присуждаемую российским отделением Superbrands International совместно с членами независимого экспертного совета. В 2006 году Корпорация уже становилась лауреатом премии «Супербренд» сразу в двух номинациях: «Финансовые услуги для розничных клиентов» и «Финансовые услуги для корпоративных клиентов». В 2008 году единый бренд «Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» вновь получил весомое подтверждение своего успеха на национальном финансовом рынке России.

■ Председатель Совета директоров Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» Николай Александрович Цветков в 2007 году второй раз стал лауреатом ежегодного общественного конкурса «Лучший банкир России». Конкурс ставил своей целью определение лучшего руководителя российской кредитной организации года. По условиям конкурса оцениваются как организаторские качества соискателя, так и степень доверия и надежность банка, привлекательность и качество обслуживания клиентов, реализуемые программы социальной ответственности.

■ Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» стала лауреатом премии «Финансовая элита России-2008» в номинации «Универсальная финансовая корпорация года». Премии «Финансовая элита России» патронируют Счетная палата РФ, Министерство финансов РФ, Центральный банк России.

■ Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» – лауреат национальной премии «Финансовый Олимп-2007». ФК «УРАЛСИБ» стала победителем в номинации «Крупнейшая инвестиционная компания по обороту» (категория «Потенциал и перспектива»). Премия «Финансовый Олимп» вручается по итогам формирования Национального финансового рейтинга, а также с учетом экспертных оценок и общественного мнения.

■ Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» стала первой российской компанией, бренд которой внесен в Зал славы наиболее стратегически ориентированных компаний мира за успехи в разработке и реализации стратегии (Balanced ScoreCard Hall of Fame for Executing Strategy). ФК «УРАЛСИБ» стала первым российским финансовым институтом, успешно внедрившим методики управления, основанные на системе сбалансированных показателей и стратегических картах.

■ Председатель Совета директоров Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» Николай Цветков удостоен специальной награды «Деловая репутация» на традиционном Дне банкира. Российский союз промышленников и предпринимателей, Международное рейтинговое агентство Fitch Ratings совместно с редакцией еженедельника «Итоги» на протяжении пяти лет проводят это мероприятие, которое собирает самых авторитетных финансистов России.

■ Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» удостоилась шести дипломов III Национальной премии в области финансов и страхования «Финансовая Россия-2008», включая «Лучший банк России 2008 года по кредитованию малого бизнеса», «Лучший благотворительный проект России 2008 года», «Лучшая ли-

зинговая компания России 2008 года» и «Лучший банк Южного федерального округа 2008 года».

- ФК «УРАЛСИБ» получила награду Best New Strategic Direction в рамках Russian Banking Forum, организованного Институтом Адама Смита.

#### **Коммерческий банковский бизнес**

- Банку «УРАЛСИБ» вручена награда Payment Award-2007 за высокое качество расчетов, проведенных через Dresdner Bank. Банк «УРАЛСИБ» традиционно демонстрирует рекордно высокое качество обработки платежей, превышающее показатели не только российских, но и международных банков. Награда Payment Award является признанием высокого уровня профессионализма и компетентности сотрудников Банка.
- Банк «УРАЛСИБ» признан лучшим региональным банком в 2008 году по версии журнала Global Finance. Активная деятельность федерального Банка «УРАЛСИБ» в регионах России была удостоена высокой оценки одного из ведущих мировых финансовых изданий: согласно ежегодному рейтингу Global Finance, Банк «УРАЛСИБ» второй раз подряд был назван «Лучшим региональным банком в России».

- Банк «УРАЛСИБ» стал лучшим региональным банком и лучшим банком для среднего и малого бизнеса в России в 2008 году по версии авторитетного издания World Finance (Великобритания).
- Банк «УРАЛСИБ» в 2008 году стал победителем ежегодной Национальной банковской премии в номинации «Лидер в области кредитования малого и среднего предпринимательства».
- Банк «УРАЛСИБ» стал победителем в номинации «Банк года» в рамках ежегодной национальной премии «Компания года», организатором которой выступила Группа компаний «РБК». Победителями премии в 2008 году также стали ОСАО «Ингосстрах», ОАО «Российские железные дороги», ОАО «МегаФон» и другие лидеры российского бизнеса.
- Банк «УРАЛСИБ» стал лауреатом деловой премии «People Investor 2008: компании, инвестирующие в людей», получив Гран-при в номинации «Финансовый сектор». Инициатором премии выступила Ассоциация менеджеров России.
- Банк «УРАЛСИБ» стал лауреатом национальной премии «Финансовый Олимп-2008», одержав победу в номинации «Корпоративный банк — динамика и эффективность».

- Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ» Андрей Донских признан победителем конкурса «Лучший банкир России-2008». В рамках конкурса оценивались как организаторские качества соискателей, так и степень доверия и надежность банков, достижения в области повышения стабильности кредитных организаций, динамичность развития, привлекательность и качество обслуживания клиентов, реализуемые программы социальной ответственности.
- Банк «УРАЛСИБ» стал лауреатом XI ежегодного федерального конкурса годовых отчетов и сайтов, проходящего в рамках V Федерального инвестиционного форума. Сайт Банка «УРАЛСИБ» стал победителем в номинации «Профессионализм и качество корпоративного сайта».

#### **Лизинговый бизнес**

- Лизинговой компании «УРАЛСИБ» присвоена высшая оценка качества системы риск-менеджмента на уровне A.rm. По данным рейтингового агентства «Эксперт РА», присвоение данной оценки означает, что практика управления рисками в компании соответствует современным стандартам качества управления.
- Лизинговой компании «УРАЛСИБ» присвоен рейтинг финансовой устойчивости на уровне A+ (очень высокий уровень финансовой

устойчивости). По мнению экспертов агентства «Эксперт РА», положительно на оценку компании повлияли высокие темпы роста объемов бизнеса, широкая география деятельности, высокий уровень транспарентности и хорошая диверсификация источников финансирования деятельности.

- Годовой отчет Лизинговой компании «УРАЛСИБ» признан лучшим в номинациях «Лучший дизайн и полиграфия» на XI Федеральном конкурсе годовых отчетов, организатором которого является фондовая биржа РТС, и «Дебют года» в рамках X ежегодного конкурса «Лучшие годовые отчеты», организованного рейтинговым агентством «Эксперт РА».

#### Частный банковский бизнес

- УРАЛСИБ | Банк 121 в третий раз был удостоен звания «Лучший частный банк в России» по версии журнала Euromoney. Исследование Euromoney проводится ежегодно и считается одним из наиболее репрезентативных и авторитетных источников определения лидеров международных финансовых рынков.

#### Управление активами

- Рейтинговое агентство «Эксперт РА» присвоило рейтинг надежности и качества услуг

Группе управляющих компаний «УРАЛСИБ» на уровне A++ – «Исключительно высокий/наивысший уровень надежности и качества услуг». Высшая оценка надежности и качества услуг подтверждается наличием эффективно выстроенного процесса контроля за рисками, а также многоступенчатой системой инвестиционного процесса.

- Национальное рейтинговое агентство присвоило индивидуальный рейтинг надежности Группе управляющих компаний «УРАЛСИБ» на уровне AAA – «Максимальная надежность». Экспертами агентства отмечены качество и уровень системы оценки, управления и контроля рисков, а также высокий уровень формализации инвестиционных стратегий.
- Управляющая компания «УРАЛСИБ» – лидер Индекса информационной открытости по версии «Интерфакс-ЦЭА». Согласно опубликованным данным, Управляющая компания «УРАЛСИБ» – единственная из 99 управляющих компаний набрала максимально возможные 100 баллов Индекса информационной открытости.

#### Инвестиционно-банковский бизнес

- Команда аналитиков «УРАЛСИБ Кэпитал» вошла в топ-5 рейтинга лучших аналитических



команд Европы, по мнению Institutional Investor (Top European Analysts 2008 Hedge Funds Survey).

- Команда аналитиков «УРАЛСИБ Кэпитал» вошла в первую пятерку в категории «Лучшая аналитика на российском рынке», по мнению Institutional Investor (Emerging EMEA Research Team Survey 2008).
- «УРАЛСИБ Кэпитал» занял четвертое место в рейтинге лучших брокерских компаний на российском рынке, согласно исследованию Focus CIS 2008/Russia, проведенному Thomson.



A watercolor illustration of five mountaineers ascending a steep, snow-covered mountain slope. The climbers are connected by a thick orange rope, moving in a line from the bottom left towards the top right. They are wearing various colored jackets (red, yellow, blue, grey) and helmets. The background features soft, painterly clouds in shades of blue and white. The overall style is artistic and serene.

## 2 КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ФК «УРАЛСИБ»

Рано или поздно в жизни наступает момент, когда от наших поступков зависит многое. Сегодня настало время решительных действий и высокой ответственности для тех, кто идет впереди.

## КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ФК «УРАЛСИБ»

Стремления ФК «УРАЛСИБ» направлены на построение социальной модели предпринимательства, в основе которой — синергия стратегических интересов бизнеса, государства и общества. Это основа устойчивого развития, согласно принципам которого каждый продукт, услуга или инициатива соответствуют потребностям и интересам ее получателя и создают, таким образом, ценность для общества.

Социальная ответственность для Корпорации — это не лозунг, а образ жизни. Уважение и доброжелательность в отношениях с клиентами и партнерами, внимание к личности, объективность и справедливость, честность, порядочность и взаимное доверие — вот те этические нормы, на которых строятся процессы взаимодействия внутри и вне Корпорации.

В основе корпоративной философии ФК «УРАЛСИБ» лежат корпоративный дух и единство команды профессионалов. Своих внутренних клиентов Корпорация уважает и ценит так же высоко, как внешних. Каждый сотрудник должен понимать свою роль в реализации стратегии, каждому должен быть обеспечен доступ к необходимой информации и знаниям. Не обладая разделяемой всеми системой ценностей и принципов, нельзя добиться тех целей и результатов, которые ФК «УРАЛСИБ» ставит перед собой.

Социальная ответственность Корпорации основывается на принципах:

- чистоты помыслов;
- творчества единомышленников;
- адресности социальной активности;
- федерального масштаба реализации социальных проектов;
- подготовки аудированной социальной отчетности, соответствующей международным стандартам.



Корпоративная социальная ответственность для ФК «УРАЛСИБ» является одним из неотъемлемых элементов стратегического развития, основой философии построения бизнеса. Элементы социальной ответственности прочно интегрированы практически во все внутренние процессы и процедуры Корпорации — от разработки стратегии до реализации конкретных программ и инициатив.

### Миссия и видение

**Наши миссия и видение — это то, для чего мы существуем и куда стремимся. В них очень емко сформулированы наша судьба и наш путь. И это не просто высокие слова. За ними — глубокое понимание бизнеса, нашего настоящего и будущего, профессиональной и социальной ответственности перед клиентами, обществом, государством и нашими сотрудниками. Наша стратегия построена на их основе, и мы должны будем сверять с ними все, что планируем делать ежедневно.**

Председатель Совета директоров  
ФК «УРАЛСИБ»  
Н. А. Цветков

Миссия Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» — повышать качество жизни населения, развивать предпринимательскую активность, предоставляя клиентам комплексы финансовых продуктов и услуг, быть примером по эффективности ведения бизнеса в ключевых секторах российского финансового рынка.

Формулируя миссию, Корпорация внимательно проанализировала и постаралась учесть интересы и ожидания своих главных стейкхолдеров: клиентов, акционеров, стратегических партнеров и инвесторов, бизнес-партнеров, сотрудников,

общества и государства. Корпоративная миссия раскрывает суть бизнеса ФК «УРАЛСИБ» и является основой для принятия управленческих решений, поскольку дает ответы на главные вопросы о целях и направлении движения, помогает расставить приоритеты в работе.

Миссии всех видов бизнеса и ключевых подразделений соответствуют корпоративной миссии ФК «УРАЛСИБ». Это позволяет достичь при реализации стратегий эффекта синергии.

Миссия Корпорации объединяет три важнейших элемента: качество жизни населения, предпринимательскую активность, пример по эффективности ведения бизнеса. Свою роль Корпорация видит во внедрении инновационных технологий, повышении эффективности и надежности процессов для достижения такого качества продуктов и услуг, которое опережало бы ожидания клиентов. Корпорация не боится быть первопроходцем и готова активно осваивать передовые технологии финансовой деятельности, IT, менеджмента, а также делиться опытом с партнерами по бизнесу и другими компаниями финансового сектора.

Главная стратегическая цель ФК «УРАЛСИБ» сформулирована в корпоративном видении: ФК «УРАЛСИБ» — социально ответственная финансовая корпорация федерального масштаба, соответствующая международным стандартам

эффективности и качества бизнеса, обладающая развитой сетью продаж, входящая в пятерку лидеров в ключевых секторах финансового рынка.

Видение — это тот вектор развития, которого Корпорация будет придерживаться в ближайшие годы.

С использованием Системы сбалансированных показателей (BSC) была разработана модель реализации корпоративного видения, которая выделяет четыре стратегических приоритета: достижение операционного совершенства, распространение бизнес-возможностей, обеспечение устойчивости и высокой репутации, конкурентоспособность и финансовая результативность.

Миссия, видение и ценности закреплены в Кодексе корпоративной этики — документе, обязательном для исполнения всеми структурными подразделениями Корпорации на всей территории ее присутствия. Кодекс зарегистрирован в базе нормативных документов под номером 001. Все новые сотрудники получают собственный экземпляр Кодекса и знакомятся с его содержанием в течение первых недель своей работы. Кодекс корпоративной этики регулярно пересматривается и дополняется в соответствии с принятой стратегией развития Корпорации. Внесение изменений в Кодекс в части расширения корпоративных ценностей планируется осуществить в 2009 году.

## Система ценностей и деловая этика

**Я уверен, что будущий успех Корпорации «УРАЛСИБ» основывается на системе управления по ценностям. Главное, ради чего мы живем в этом мире, — это нести добро, свет, любовь, какой бы деятельностью мы ни занимались. Это прекрасная тема нашей жизни, и мы будем ее развивать. Наша устремленность идти по пути принятия решений, основанных на важнейших человеческих ценностях, откроет для нас новые возможности, новые двери и новые деловые партнерства.**

Председатель Совета директоров  
ФК «УРАЛСИБ»  
Н. А. Цветков

Система корпоративных ценностей ФК «УРАЛСИБ» закреплена в Кодексе корпоративной этики и является основой построения взаимоотношений со всеми группами заинтересованных лиц, ориентиром и элементом ведения бизнеса. Корпоративные ценности ФК «УРАЛСИБ» — это результативность, деловая репутация, доверие рынка, социальная ответственность и партнерство, инновационность, персонал, единая корпоративная культура и корпоративное единство.

**Результативность** Корпорации заключается в достижении высоких результатов и роста масштабов бизнеса при приемлемом уровне рисков. В Корпорации работа существует не ради работы, а для получения результатов. Для этого ведется последовательная деятельность по снижению издержек, совершенствованию и оптимизации внутренних процессов. Издержки Корпорации соответствуют уровню лучшей мировой практики.

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

**Доверие рынка** Корпорации важнее текущей прибыли. Корпорация высоко ценит каждого клиента и дорожит его лояльностью. Доверие рынка — это следствие постоянной удовлетворенности клиентов. Их интересы являются главным приоритетом, поэтому Корпорация нацелена на развитие их предпринимательской деятельности, рост доходов и защиту их интересов. Корпорация понимает, что доверие сложно за-

воевать и легко потерять, поэтому всегда честна по отношению к своим клиентам и никогда не превышает своих обещаний.

#### **Социальная ответственность и партнерство.**

Наши дети и внуки будут жить в том мире, который мы создаем сейчас, поэтому в современных условиях бизнес обязан быть социально ответственным. Социальная ответственность Корпорации не ограничивается соблюдением требований законодательства и уплатой налогов. Помощь людям и государству в реализации экономически и социально значимых проектов является неотъемлемой частью деятельности ФК «УРАЛСИБ», поэтому часть доходов направляется на реализацию социальных программ, благотворительных и спонсорских проектов.

**Инновационность** — единственный способ сохранить и приумножить преимущества Корпорации. Ежедневно Корпорация совершенствуется — совершенствует свои подразделения, систему управления, создавая оптимальные условия для дальнейшего развития. Стремясь предугадать потребности своих клиентов, Корпорация активно внедряет инновационные продукты, процессы и технологии; использует, адаптирует и совершенствует лучшие практики, появляющиеся на рынке. Инновационность стимулируется и поощряется на всех организационных уровнях Корпорации.

**Единая корпоративная культура.** Основу корпоративной культуры Корпорации составляет единая система ценностей, деловых и внутренних принципов, этических норм и правил, следование которым является обязательным для каждого. Ценности, принципы, нормы и правила полностью соответствуют корпоративной Миссии, Видению и Стратегии. Персональные ценности каждого сотрудника созвучны с общекорпоративными. Сотрудники активно участвуют в создании и обсуждении ценностей, принимают и разделяют их, а система трансляции внутрикорпоративной информации обеспечивает их донесение до каждого сотрудника Корпорации.

**Персонал.** Сотрудники являются ответственными партнерами по развитию бизнеса Корпорации. Общая и взаимная ответственность, лояльность, сплоченность, взаимоуважение и целеустремленность — залог качества и результативности бизнеса. Корпорация считает персонал своим стратегическим ресурсом и конкурентным преимуществом, создает условия для гармоничного профессионального и личностного развития сотрудников.

**Корпоративное единство.** Все решения, принимаемые в Корпорации, вся деятельность направлены в первую очередь на реализацию целей Корпорации и защиту ее интересов.

На Ценностях базируются деловые принципы, нормы и правила поведения, которыми руководствуется Корпорация, выстраивая отношения с обществом и государством, регулирующими и надзорными органами, партнерами и персоналом. Кодекс корпоративной этики также включает в себя раздел, регламентирующий внутреннее взаимодействие и внешний вид сотрудников, правила работы с информацией и отношение к ресурсам. Сотрудничество, объективность и эффективность — приоритеты Корпорации при внутреннем взаимодействии. Корпорация стремится не создавать условий для формирования прямых конкурентных отношений между подразделениями, но приветствует конструктивный дух соревновательности.

Деловые принципы Корпорации просты и основаны на принятых в мировой практике нормах ведения коммерческой деятельности и делового общения. ФК «УРАЛСИБ» заинтересована в развитии свободной и конкурентной рыночной среды и участвует в развитии российского финансового рынка и профессионального бизнес-сообщества.

#### **Соблюдение Кодекса корпоративной этики**

В 2008 году Корпорация продолжила активное внедрение Кодекса корпоративной этики, осваивала новые формы работы с Ценностями



и стремилась вовлечь в эту работу ключевых сотрудников региональной сети. В рамках проекта стартовал корпоративный марафон «Наш Кодекс», и в трех региональных дирекциях управляющие филиалами и сотрудники по работе с персоналом не просто анализировали свод корпоративных правил, но и приняли участие в выработке направлений его дальнейшего развития.

Проект продолжится и в 2009 году, ведь корпоративные ценности продолжают эволюционировать. Кроме того, был подготовлен фильм о Кодексе с участием руководителей Корпорации. Он демонстрируется в рамках ориентационной программы для новичков и используется на мероприятиях Региональных учебных центров, помогая новым членам команды осваивать корпоративную идеологию.

## **Стратегия**

### **Корпоративная стратегия**

Ясная и развернутая на всех уровнях корпоративная стратегия — неоспоримое конкурентное преимущество такой масштабной организации, как ФК «УРАЛСИБ». Корпорация одной из первых в России пошла по пути создания стратегически сфокусированной организации. Главным отличительным признаком такой организации является вовлечение всех сотрудников в реализацию стратегии, их ценностное и духовное единство, основанное на общей миссии, видении, ценностях и целевых ориентирах.

Сделать стратегию понятной не только менеджменту, но и всем сотрудникам, позволила технология стратегического планирования с использованием принятой в Корпорации модели планирования и развертывания (7М), стратеги-

ческих карт и системы сбалансированных показателей.

Сегодня все стратегические направления, виды бизнеса и ключевые функциональные подразделения имеют соответствующие стратегическому плану Корпорации стратегические карты, приоритеты, цели и стратегические инициативы. Это один из важных факторов успеха. Посредством стратегических карт и сбалансированной системы показателей в ФК «УРАЛСИБ» установлена персональная ответственность сотрудников всех уровней за реализацию стратегии и достижение целевых показателей. Именно это придает уверенность в том, что каждый сотрудник в своей повседневной деятельности будет руководствоваться принятой корпоративной стратегией и тесно связанными с ней стратегическими планами своих подразделений.

В 2008 году Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» вошла в Зал славы наиболее стратегически ориентированных компаний мира за успехи в разработке и реализации стратегии (Balanced ScoreCard Hall of Fame for Executing Strategy). ФК «УРАЛСИБ» одной из первых среди российских компаний начала внедрение методик управления, основанных на системе сбалансированных показателей и стратегических картах.

Комплексный стратегический план ФК «УРАЛСИБ» включает в себя совокупность стратегий по всем направлениям развития. Механизм реализации каждой стратегии описан в соответствующих стратегических картах. Каждая карта содержит набор приоритетов, конкретных показателей и измерителей, демонстрирующих, каким образом происходит превращение нематериальных активов — потенциала, процессов, отношений с клиентами, партнерами — в ощутимые финансовые результаты.

Стратегическая карта имеет в своей структуре четыре перспективы: финансы, клиенты, процессы и потенциал. В каждой из них выделены приоритеты. Общекопоративные приоритеты каскадируются на нижестоящие уровни управления, становясь более конкретными. Основные приоритеты Корпорации, зафиксированные в последней редакции карты — операционное совершенство, эффективное распространение бизнес-возможностей, конкурентоспособность и финансовая результативность, устойчивость и репутация.

Корпоративная стратегия определяет рамки деятельности ФК «УРАЛСИБ» в терминах целевых рынков (клиентское, продуктовое и географическое позиционирование), на которых работают бизнес-подразделения Корпорации. Корпоративная стратегия описывает пути формирования

и поддержания целевой доходности портфеля видов бизнеса Корпорации, достижения синергии за счет:

- эффекта масштаба и связанной с ним экономической эффективности бизнеса;
- эффекта портфеля и снижения комплексного риска относительно рисков отдельно стоящих видов бизнеса;
- эффекта кросс-продаж;
- кросс-субсидирования инвестиций в развитие;
- централизации ряда общекопоративных функций, включая функции стратегического управления, управления финансами и рисками, взаимодействия с общественностью и органами государственной власти.

### **I Бизнес-стратегии**

Бизнес-стратегии разрабатываются на уровне субхолдингов Корпорации и определяют способы достижения конкурентного преимущества тем или иным видом бизнеса на целевых клиентских сегментах. В соответствии с Корпоративной стратегией во всех субхолдингах Корпорации приняты стратегии по всем видам бизнеса, которые определяют то, как конкретный бизнес конкурирует в конкретной отрасли и в рыночном сегменте.

### **II Функциональные стратегии**

Функциональные стратегии определяют пути развития отдельных вспомогательных и штабных

функций, таких как финансы, риски, комплаенс, ИТ, операционная поддержка бизнеса, HR и др.

#### ● **Бренд-стратегия**

Бренд-стратегия разрабатывается, внедряется и осуществляется как на уровне Финансовой корпорации, так и на уровне ее субхолдингов, и определяет цели и способы положительного (с точки зрения понимания и восприятия аудиториями Миссии, Видения и Ценностей) и эффективного (с точки зрения отношения экономических затрат к достигнутому результату в сравнении с показателями по референтной конкурентной среде) позиционирования «материнского» бренда и суббрендов (брендов субхолдингов) на целевые клиентские сегменты, референтные группы, экономически активное население и общественность в целом с целью достижения конкурентного преимущества в конкретной рыночной ситуации и создания благоприятных предпосылок для дальнейшего развития бизнесов Корпорации. В соответствии с Корпоративной стратегией во всех субхолдингах Корпорации приняты бренд-стратегии по всем видам бизнеса, которые определяют то, как конкретный суббренд позиционируется в конкретной отрасли и на рыночном сегменте.

#### ● **Коммуникационная стратегия**

Коммуникационная стратегия Корпорации представляет собой согласованный комплекс марке-

тинговых и PR-коммуникаций, направленных на обеспечение эффективной реализации бренд-стратегии Корпорации.

#### ● **Управление финансами**

Стратегия направлена на поддержание финансовой устойчивости и ликвидности Корпорации, разрабатывается с учетом текущего положения и перспектив развития, условий финансового рынка, пруденциальных, казначейских и операционных рисков.

#### ● **Управление рисками**

Стратегия направлена на установление баланса между уровнем риска и потребностями видов бизнеса Корпорации, а также на обеспечение эффективного использования экономического капитала.

#### ● **Служба внутреннего контроля (СВК) и комплаенс**

Стратегия СВК и комплаенс направлена на развитие системы внутреннего контроля за соответствием деятельности на финансовых рынках законодательству, на определение возможных источников конфликтов интересов между Корпорацией и клиентами, сотрудниками и Корпорацией, а также между подразделениями и на их недопущение.

#### ● **Поддержка и обеспечение**

Стратегия направлена на повышение эффективности бизнеса и снижение издержек за счет ра-

зумной централизации/децентрализации отдельных функций служб поддержки и обеспечения.

#### ● **ИТ-стратегия**

Стратегия направлена на создание интегрированных ИТ-систем. ИТ-стратегия разрабатывается в соответствии с принятой бизнес-логикой Корпорации, которая предполагает наличие интегрирующих процессов стратегического планирования, развития продуктов и услуг, CRM-систем, корпоративной поддержки и обеспечения.

#### ● **Стратегия операционной поддержки бизнеса**

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

#### ● **Кадровая стратегия**

Стратегия направлена на формирование и развитие человеческого капитала Корпорации и разрабатывается в соответствии с бизнес-моделью, ценностями, деловыми и внутренними принципами Корпорации, предполагает объединение всех сотрудников на основе единой корпоративной культуры и социальной поддержки сотрудников.



## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

**Сегодня это не просто крупный финансовый институт. Для клиентов ФК «УРАЛСИБ» – это символ надежности, символ заботы и символ благополучия. Для сотрудников – символ общего дома, который согревает своим теплом; для россиян – символ социальной поддержки. Все вместе мы делаем нужное и важное для России дело.**

Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ»  
А. М. Донских

Постоянное взаимодействие и открытый диалог со своими заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) ФК «УРАЛСИБ» считает не только залогом долгосрочного развития, но и важным элементом преодоления негативных последствий экономического спада. Взаимодействие со стейкхолдерами помогает ФК «УРАЛСИБ» принимать взвешенные решения, адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям, разрабатывать удобные и качественные продукты, оказывать социальную поддержку тем, кто в ней действительно нуждается.

В конце 2008 года нестабильность в мировой экономике привела к объективному снижению

доверия в отношении крупных компаний финансового сектора. В этих условиях открытый и честный диалог был необходим как никогда. Поэтому в ФК «УРАЛСИБ» были предприняты все необходимые меры для обеспечения постоянного двустороннего информационного обмена. Внутри Корпорации для ответа на наиболее острые темы был открыт специальный раздел интранет-портала, в корпоративных СМИ особое внимание уделялось освещению наиболее волнующих сотрудников вопросов и тем. Для внешних аудиторий были организованы и проведены масштабные социально ориентированные информационные кампании, имеющие целью понизить накал социальной напряженности в обществе и повысить уровень финансовой грамотности населения.

ФК «УРАЛСИБ» с большим вниманием относится к изучению, анализу и удовлетворению интересов и потребностей ключевых групп своих заинтересованных сторон, основываясь на корпоративных ценностях, принципах ведения бизнеса и соблюдении законодательства. В то же время в своей деятельности Корпорация руководствуется принципом экономической эффективности и создания основ долгосрочного устойчивого развития. Поэтому ФК «УРАЛСИБ» определяет ключевые направления взаимодействия с заинтересованными сторонами исходя из следующих критериев:

- В каких сферах и областях Корпорация может создать максимальную ценность и полезность?
- В каких сферах и областях Корпорация несет дополнительную степень ответственности?
- Каким образом Корпорация может внести свой вклад в устойчивое развитие?
- В каких сферах и областях Корпорация может способствовать решению проблем для создания более стабильной и уверенной среды?

ФК «УРАЛСИБ» определяет своих стейкхолдеров как лиц или группы лиц, оказывающих влияние на деятельность Корпорации или, напротив, испытывающих влияние деятельности Корпорации, ее услуг и продуктов на себе.

Основными группами стейкхолдеров Корпорации являются акционеры, сотрудники, клиенты, бизнес-партнеры, государство и общество в целом.

Цель проведения диалогов Корпорации со стейкхолдерами состоит в совместном поиске новых и интересных решений для развития социально-экономической сферы, комплекса финансовых услуг и продуктов.

ФК «УРАЛСИБ» использует индивидуальный и дифференцированный подход к поиску методов

и форм взаимодействия с представителями каждой из групп заинтересованных сторон. Различные инициативы, кампании и программы реализуются не только на уровне Корпорации, но и в филиалах, дирекциях, отделениях. Взаимодействие ведется на всех уровнях – от небольших некоммерческих организаций до участия в национальных проектах.

Корпорация использует различные способы осуществления коммуникаций с основными группами своих заинтересованных сторон:

- проведение встреч, собраний, внешних презентаций и конференций;
- проведение исследований удовлетворенности и лояльности сотрудников и клиентов;
- обратная связь через внутрикорпоративный портал (сотрудники) и веб-сайт;
- использование различных средств массовой информации;
- публикация нефинансовых отчетов;
- организация и проведение совместных мероприятий с общественными и неправительственными организациями.

### **Акционеры**

Корпорация стремится к развитию постоянного, открытого и эффективного диалога с акционерами, активному вовлечению их в процесс управления.

Взаимодействие с акционерами ОАО «ФК УРАЛСИБ» осуществляется через проведение общих собраний акционеров. Решения общего собрания акционеров объявляются на самом собрании и публикуются на веб-сайте Корпорации, а также информационными агентствами.

В рамках регулирования отношений с акционерами, а также защиты их прав и интересов было создано специализированное подразделение ОАО «ФК УРАЛСИБ» – Главная исполнительная дирекция корпоративного управления и правового обеспечения (ГИД КУПО).

### **Государство**

ФК «УРАЛСИБ» поддерживает партнерские отношения с органами государственной власти, осознавая себя стратегическим партнером государства и разделяя принципы прозрачности, открытости и социальной ответственности. Стратегия Корпорации соответствует приоритетам экономического и социального развития государства.

Корпорация принимает активное участие в реализации национальных проектов, реализует проекты государственно-частного партнерства, заключает соглашения о сотрудничестве с региональными властями и местными администрациями, является активным участником Ассоциации российских банков и иных профессиональ-

ных, отраслевых и некоммерческих объединений и организаций.

Одним из важных элементов стратегического развития Корпорации является установление прочного и взаимовыгодного сотрудничества с органами государственной власти и местного самоуправления с целью совместной реализации крупных социально ориентированных инициатив в рамках проектов государственно-частного партнерства.

В рамках проектов государственно-частного партнерства Корпорация:

- реализует собственные инвестиционные программы, соответствующие целям национальных проектов в приоритетных регионах ФК «УРАЛСИБ» (ЗПИФН «УРАЛСИБ-Регион»);
- формирует и участвует в управлении региональными и отраслевыми паевыми инвестиционными фондами в рамках создания долгосрочных партнерских отношений с субъектами Российской Федерации и муниципальными образованияами в регионах присутствия (ЗПИФН «Развитие Юга России»);
- внедряет специально разработанные продукты и услуги ФК «УРАЛСИБ» в интересах населения регионов Российской Федерации («Социальная карта региона»).

В разработку и реализацию совместных проектов с региональными властями в 2008 году были во-



влечены 49 филиалов Корпорации в 24 субъектах Федерации, в 13 из которых действуют соглашения о социальном партнерстве Банка с органами государственной власти.

Кроме того, Банк «УРАЛСИБ» разработал комплекс мер, направленных на участие в реализации следующих приоритетных национальных

проектов: «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», «Современное здравоохранение», «Развитие АПК», «Образование».

В 2008 году Банк «УРАЛСИБ» принимал участие в разработке предложений по преодолению кризисной ситуации на финансовых рынках. Эксперты Банка участвуют в разработке и совершенствовании банковского и налогового законодательства, оказывают помощь в оценке программных документов, которые готовятся общественными организациями и профессиональными сообществами.

Все благотворительные акции и инициативы ФК «УРАЛСИБ» осуществляются без финансовой помощи органов государственной власти.

### **Сотрудники**

ФК «УРАЛСИБ» – социально ответственный работодатель, проявляющий заботу о своих сотрудниках. Корпорация заинтересована в профессиональных и талантливых специалистах, поэтому создает объективную систему материального вознаграждения, которая удерживает лучших сотрудников и повышает производительность их труда.

Корпорация предоставляет сотрудникам возможности для самореализации и развития профессиональных и личностных компетенций, инвестируя средства в обучение и профессиональную подготовку персонала.

Сотрудники ФК «УРАЛСИБ» объединены общими ценностями, сильным командным духом, желанием активно участвовать в развитии Корпорации, ее благотворительных и социальных проектах. Логичным продолжением развития сильной корпоративной культуры является внедрение идеи духовно сбалансированного бизнеса и системы управления по ценностям.

Корпорация поддерживает постоянный диалог с сотрудниками, информируя их о перспективах развития, планируемых мероприятиях, а также предоставляя им возможность внести свои предложения, задать вопрос.

Основными инструментами коммуникаций между сотрудниками и работодателем являются корпоративный интранет-портал, анонимная почта, дни информирования, акции «Открытый кабинет», электронное издание «Корпоративный вестник» и журнал «Корпоративные новости». Неформальным каналом обратной связи являются тематические интранет-форумы.

Ежегодно проводятся исследования удовлетворенности персонала как специалистами Службы человеческих ресурсов Корпорации, так и с привлечением внешних консультантов.

### **Клиенты**

Отношения с клиентами строятся в ФК «УРАЛСИБ» на основе постоянного мониторинга интересов и потребностей клиентов, адаптации услуг к текущим экономическим условиям и возможностям клиентов, их совершенствования, максимального удобства и доступности.

Корпорация регулярно проводит исследования лояльности клиентов, а также исследования их потребностей и интересов в отношении финансовых услуг. Любой продукт или услуга Корпорации разрабатываются на основе тщательного анализа их актуальности, удобства и необходимости для каждой конкретной группы потребителей. А широкая продуктовая линейка предоставляет каждому клиенту найти соответствующий именно его запросам продукт.

Особое внимание в процессе коммуникаций с клиентами уделяется качеству услуг и обслуживания. В целях повышения качества обслуживания клиентов в ФК «УРАЛСИБ» действует система управления качеством региональной сети, целью создания которой является повышение эффективности процесса продаж на стадиях консультирования при выборе продукта и обслуживания продукта после его приобретения.

В каждой точке продаж Корпорации ведется регулярная претензионная работа. Учет жалоб и

претензий клиентов ведется в электронном виде, что существенно ускоряет процессы реагирования и устранения выявленных недостатков и нарушений.

Большое внимание уделяется современным системам защиты клиентской информации.

Оперативная, достоверная и корректная информация о продуктах и услугах для клиентов публикуется на сайте ФК «УРАЛСИБ» и официальных сайтах компаний, входящих в Корпорацию.

### **Партнеры**

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

Банк «УРАЛСИБ» является членом Ассоциации российских банков с 1994 года, членом Ассоциации региональных банков России и Российского союза промышленников и предпринимателей с 2008 года.

Банк рассматривает работу с общественными и профессиональными организациями как одно из ключевых направлений развития российской банковской системы. Широкая дискуссия всех участников рынка, органов государ-

ственной власти и экспертов дает возможность обсуждать актуальные проблемы финансового сообщества и вырабатывать взвешенные решения, направленные на укрепление российской экономики и повышение доступности финансовых услуг.

Представители Корпорации работают в комитетах и комиссиях профильных общественных организаций, активно участвуют в деятельности профессиональных ассоциаций в области совершенствования банковского законодательства. Реализован целый ряд совместных проектов, направленных на развитие регионального банковского рынка, в том числе с банковскими ассоциациями на уровне субъектов России.

Банк регулярно поддерживает проведение общественно значимых мероприятий Ассоциации российских банков и Ассоциации региональных банков России, принимает участие в дискуссиях на экспертных площадках Российского союза промышленников и предпринимателей.

Председатель Правления ОАО «УРАЛСИБ» А. М. Донских является членом Совета Ассоциации российских банков, Совета Ассоциации региональных банков России, входит в состав Правления Российского союза промышленников и предпринимателей.

### **Поставщики**

Отношения ФК «УРАЛСИБ» с поставщиками основываются на действующем законодательстве, заключаемые договоры проходят процедуру согласования юридических служб Корпорации.

В регионах присутствия от 80% до 95% закупок осуществляется у местных поставщиков, остальные поставки централизованные. В Москве местные закупки составляют 100%.

Определяющими критериями менеджмента в работе с поставщиками являются объективность, прозрачность, профессионализм и исполнение принятых обязательств.

Основной политикой в отношениях Корпорации с поставщиками является их отбор на основании проведенных тендеров – это одна из форм поощрения социальной эффективности поставщиков.

Работа с поставщиками строится на базе взаимовыгодных длительных отношений, позволяющих обеспечить стабильность и качество поставок. Это позволяет Корпорации обеспечить минимальные сроки и стоимость поставок.

### **Общество**

Корпорация поддерживает реализацию государственных социальных программ и нацио-

нальных проектов, осуществляя целевые благотворительные и гуманитарные программы в регионах присутствия Корпорации. Внутренние процессы Корпорации интегрированы в процессы социального развития страны. ФК «УРАЛСИБ» участвует в развитии предпринимательства в России. Инвестиционные, кредитные и иные управленческие решения принимаются с учетом российских социально-экономических факторов. В своей деятельности Корпорация руководствуется этическими нормами и создает социально ответственный бизнес.

ФК «УРАЛСИБ» видит своей целью повышение уровня жизни населения, поэтому осуществляет стратегические инвестиции в такие перспективные направления, как инфраструктурное развитие территорий, проекты массовой доступной ипотеки, развитие малого бизнеса, формирование доступного, прозрачного, эффективного рынка инвестиционных услуг для населения, программы пенсионного обеспечения (частные пенсии), программы ДМС и другие.

Одним из стратегических направлений развития ФК «УРАЛСИБ» является реализация благотворительных и социальных инициатив и проектов. Данные проекты осуществляются при поддержке Корпоративного благотворительного фонда

Банка «УРАЛСИБ», сотрудников-волонтеров, а также негосударственных фондов и организаций. Основными направлениями благотворительной и социальной деятельности Корпорации являются забота о детях, поддержка спортивных программ для молодежи, участие в культурных инициативах на федеральном уровне и в регионах.

Корпорация также реализует социально ориентированные информационно-просветительские программы в СМИ, направленные на повышение финансовой грамотности населения. В рамках данных программ задействованы носители наружной рекламы, средства массовой информации, в том числе радио и телевидение. В 2008 году в рамках программы в партнерстве с ведущими федеральными и региональными СМИ были организованы «Горячие информационные линии», в ходе которых специалисты Банка совместно с сотрудниками Агентства по ипотечному жилищному кредитованию и Агентства по страхованию вкладов отвечали на вопросы граждан, касавшиеся надежности банковской системы, государственных гарантий по сохранности средств физических лиц на счетах, кредитной политики финансовых институтов и прав заемщиков, а также перспектив развития финансового рынка в целом.





# 3 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



Хорошо сыгранный оркестр способен исполнить любое произведение слаженно, красиво, безупречно. И если в этом произведении слышно живое дыхание времени, пульсирует сила высоких идей, оно может стать чем-то большим, значимым, способным вести за собой.

## КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ФК «УРАЛСИБ»

**ФК «УРАЛСИБ» вышла на новый путь развития — интенсивный, цель которого — радикальное повышение эффективности и производительности, оптимизация внутренних процессов и улучшение системы риск-менеджмента.**

Первый Вице-Президент  
по стратегии и финансам ФК «УРАЛСИБ»  
К. М. Вайсман

### Система корпоративного управления

Система корпоративного управления и принятые внутренние документы обеспечивают стабильное и эффективное управление Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» (далее — Корпорация). Следуя интересам и пожеланиям своих акционеров, Корпорация стремится к постоянному повышению стандартов корпоративного управления и продолжает последовательно реформировать систему корпоративного управления в целях повышения прозрачности и управляемости бизнеса, минимизации рисков, улучшения результативности, эффективности и качества работы ее менеджмента.

Высшим органом управления ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» является Общее собрание акционеров.

В структуре управления также создан Совет директоров. При Совете директоров созданы следующие комитеты:

- Комитет по аудиту;
- Комитет по социальной ответственности бизнеса;
- Комитет по стратегии и инвестициям;
- Комитет по кадрам и вознаграждениям.

В настоящее время Правление ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» не создано. В ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» создан единоличный исполнительный орган — Генеральный директор ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ». Функции единоличного исполнительного органа осуществляет Генеральный директор ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» Людмила Алексеевна Шабалкина совместно с командой высокопрофессиональных менеджеров.

Система корпоративного управления Корпорации предполагает ключевую роль системы советов директоров, образуемую Советом директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и советами директоров дочерних и зависимых обществ (далее — ДЗО). Так, к компетенции Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» отнесены вопросы определения приоритетных направлений и стратегии развития как Корпорации, так и ДЗО.

Совет директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» принимает решения об одобрении кандидатур для избрания в состав советов директоров ДЗО. Состав советов директоров формируется из числа наиболее подготовленных и компетентных сотрудников Корпорации с учетом специфики отдельных направлений бизнеса, реализуемых в ФК «УРАЛСИБ». Компетенция советов директоров ДЗО предполагает обсуждение и принятие Советом директоров решений по наиболее важным вопросам деятельности ДЗО.

Совет директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в процессе своей деятельности неоднократно рассматривал вопросы совершенствования ее системы корпоративного управления. Целью совершенствования корпоративного управления является соответствие его мировой передовой практике, защита интересов всех акционеров Корпорации и ДЗО (включая миноритарных), четкая и понятная дивидендная политика, политика информационной открытости.

В качестве первоочередных мер совершенствования системы корпоративного управления предполагается:

- дальнейшее повышение роли системы советов директоров Корпорации путем включения в состав советов директоров независимых ди-

ректоров, не являющихся сотрудниками компаний Корпорации и отвечающих критериям независимости, определенным передовой практикой;

- повышение роли комитетов — как уже созданных при Совете директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», так и предполагаемых для создания в ДЗО, в том числе путем назначения председателями ключевых комитетов (Комитета по аудиту и Комитета по стратегии и инвестициям) независимых директоров;
- формирование в ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» коллегиального исполнительного органа — Правления — и наделение его компетенцией и ответственностью, отвечающим ее целям и задачам;
- утверждение дивидендной политики и политики управления капиталом, которые позволяли бы акционерам объективно оценивать перспективы получения дивидендов, а Корпорации — формировать необходимые ресурсы для своего дальнейшего развития;
- утверждение информационной политики, не только отражающей требования раскрытия информации, определенные законодательством, но и позволяющей акционерам и иным заинтересованным лицам формировать объективное мнение о состоянии дел Корпорации и ее ДЗО.

## Совет директоров

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

Основными целями Совета директоров являются реализация выработанной стратегии, увеличение прибыльности и конкурентоспособности Корпорации. Совет директоров в процессе планирования своей деятельности определяет ключевые стратегические инициативы, реализация которых подлежит контролю с его стороны. Эти ключевые стратегические инициативы охватывают все наиболее значимые для развития вопросы, включая вопросы социально-экономического развития Корпорации.

В рамках своих заседаний регулярно (в соответствии с планом работы) Совет директоров заслушивает отчеты менеджмента Корпорации по исполнению стратегических инициатив и принимает по ним необходимые решения. Предварительно все вопросы, выносимые на заседание Совета директоров, рассматриваются соответствующими комитетами при Совете директоров, которые дают свои рекомендации.

В Обществе создана система контроля исполнения решений Совета директоров, включающая в себя периодическую отчетность Корпоративного секретаря Корпорации перед Советом директоров об исполнении его поручений.

По решению Общего собрания акционеров состав Совета директоров в 2008 году был расширен с семи до восьми членов. В состав Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» входит один независимый директор — Гарднер Дуглас Уэйр.

По состоянию на 31 декабря 2008 года Совет директоров действовал в следующем составе:

### **Цветков Николай Александрович**

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

Родился в 1960 году.

Окончил Российскую экономическую академию им. Г. В. Плеханова, Тамбовское высшее военное авиационное инженерное училище, Военно-воздушную инженерную академию им. Н. Е. Жуковского. Имеет степень кандидата экономических наук.

В 1992 году — Вице-президент компании «Брок-инвест»; в 1993 году основал нефтяную инвестиционную компанию «НИКойл» и возглавил ее в должности Президента.

**Гарднер Дуглас Уэйр**

Независимый член Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» с 2007 года, Председатель Комитета по аудиту.

Родился в 1962 году.

Имеет степень бакалавра делового администрирования «Финансы», Университет Оклахомы. До прихода в ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» являлся управляющим партнером компании «Эрнст энд Янг» по СНГ.

**Донских Андрей Михайлович**

Председатель Правления ОАО «УРАЛСИБ» с 2007 года.

Родился в 1967 году.

Окончил Институт народного хозяйства им. Г. В. Плеханова. Имеет степень доктора экономических наук.

До перехода в ФК «УРАЛСИБ» в течение десяти лет работал в Московском кредитном банке, из них более восьми лет — в качестве Председателя Правления/Президента банка. В ФК «УРАЛСИБ» работает с 2004 года, занимал должность Первого вице-президента.

**Коробков Денис Игоревич**

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

Родился в 1967 году.

Окончил Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова и имеет степень кандидата экономических наук.

До прихода в Корпорацию в 2003 году занимал руководящие позиции в ОАО «Русский продукт», банке «Российский кредит», компании «Металлоинвест». В 2001–2002 годах занимал позицию советника в Министерстве экономического развития и торговли РФ.

**Сагалов Михаил Миронович**

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

Родился в 1974 году.

Окончил Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), имеет степень кандидата экономических наук.

До прихода в Корпорацию в 2003 году занимал руководящие позиции в ОАО «ИмпексБанк», банке «Российский кредит», компании «Металлоинвест».

**Смирнов Дмитрий Владимирович**

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

Родился в 1969 году.

Окончил Финансовую академию при Правительстве РФ, имеет сертификат дипломированного

профессионального бухгалтера США (Certified Public Accountant).

До прихода в Корпорацию работал в Wollert-Elmendorff Deutsche Industrie-Treuhand GmbH — Deloitte & Touche (ФРГ), ЗАО «Делойт и Туш СНГ», КМБ-Банке.

**Тимошин Дмитрий Андреевич**

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

Родился в 1972 году.

Окончил Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова.

До прихода в Корпорацию в 1998 году работал в Аеропаг, банке «Новая Европа» и ОАО «ЛУКОЙЛ».

**Шабалкина Людмила Алексеевна**

Генеральный директор ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» с 2007 года. Советник 1-го ранга службы советников по управлению инвестиционными рисками ОАО «УРАЛСИБ».

Родилась в 1951 году.

Окончила Московский финансовый институт.

До прихода в Корпорацию в 1997 году занимала руководящие позиции в Госбанке СССР и Агропромбанке.

## Отчет о работе Совета директоров

В 2008 году было проведено 19 заседаний Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ».

Основными вопросами, рассмотренными на заседаниях Совета директоров, были следующие:

- определение приоритетных направлений деятельности и стратегии развития Корпорации, утверждение бизнес-планов (бюджетов) Корпорации, включая расходы на социальную и благотворительную деятельность;
- реорганизация Общества в форме присоединения;
- утверждение решения и отчета об итогах выпуска ценных бумаг открытого акционерного общества «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- одобрение сделки, связанной с приобретением акций в уставном капитале зависимого общества ОАО «УРАЛСИБ»;
- представление стратегии ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и ее дочерних и зависимых обществ на 2008–2014 годы;
- рассмотрение социальной политики Корпорации, утверждение отчета за 2007 год и плана на 2008 год по социальной и благотворительной деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», включая ее дочерние и зависимые общества;



- назначение руководителей комитетов при Совете директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- рассмотрение предложений по изменению структуры корпоративного управления;
- ход реализации стратегических инициатив: утверждение контрольных точек и KPIs стратегических инициатив, выносимых на Совет директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», Концепция развития инвестиционного бизнеса в части формирования фондов прямых инвестиций.

## Комитеты при Совете директоров

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

Комитеты способствуют повышению эффективности деятельности Корпорации в долгосрочной перспективе, а также увеличению ее активов, доходности и инвестиционной привлекательности. При Совете директоров созданы и функционируют четыре комитета:

- Комитет по стратегии и инвестициям (Председатель – Денис Коробков);
- Комитет по аудиту (Председатель – Дуглас Гарднер);
- Комитет по кадрам и вознаграждениям (Председатель – Людмила Шабалкина);
- Комитет по социальной ответственности бизнеса (Председатель – Николай Цветков).

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

Комитет по социальной ответственности бизнеса оказывает содействие Совету директоров в решении вопросов участия Корпорации в ее социально значимых и благотворительных проектах, в том числе в области деятельности Корпорации в сферах общественного развития, защиты окружающей среды и здоровья сотрудников.

## Менеджмент Корпорации

### **Донских Андрей Михайлович**

Председатель Правления ОАО «УРАЛСИБ» с 2007 года.

См. подробнее раздел «Совет директоров».

### **Вайсман Константин Михайлович**

Заместитель Генерального директора ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», Первый Вице-Президент с июля 2008 года, курирует направление деятельности «Стратегия и финансы».

Родился в 1969 году.

Окончил Государственную академию управления

им. Орджоникидзе и Институт администрации предприятий (Франция), имеет степень MBA Высшей школы бизнеса Чикагского университета.

До прихода в Корпорацию занимал руководящие позиции в трех российских банках: Тори-банк, Московский кредитный банк, РосЕвроБанк.

### **Дементьев Александр Викторович**

Первый Вице-Президент с апреля 2007 года, курирует Инвестиционный банк, Управление активами, Частный банк, Международный бизнес, Корпоративный банк, Лизинговый бизнес.

Родился в 1954 году.

Окончил Башкирский государственный университет, имеет степень кандидата филологических наук МГПИЯ им. М. Тореза.

Начал работать в Корпорации в 1995 году.

В 2004 году был назначен Заместителем Председателя Правления ОАО «УРАЛСИБ».

### **Муслимов Ильдар Равильевич**

Главный Управляющий директор. С февраля 2009 года курирует Корпоративный банковский бизнес, Региональный бизнес, Фонды прямых инвестиций.

Родился в 1965 году.

Окончил Башкирский государственный университет.

В ФК «УРАЛСИБ» работает с 1993 года.

С апреля 2004 года – Заместитель Председа-

теля Правления ОАО «УРАЛСИБ». В июле 2008 года назначен Главным исполнительным директором корпоративного Банковского бизнеса Корпорации.

### **Филатов Илья Валентинович**

Первый Вице-Президент с октября 2008 года, курирует Розничный банковский бизнес, ИТ, маркетинг.

Родился в 1976 году.

Окончил Московскую государственную академию водного транспорта, имеет степень MBA Высшей школы международного бизнеса при Академии народного хозяйства.

До перехода в ФК «УРАЛСИБ» работал в ЭЛБИМ-Банке, КБ «Платина» и Московском кредитном банке. В Корпорации работает с 2005 года.

### **Сазонов Алексей Валерьевич**

Вице-Президент с ноября 2007 года, курирует Риск-менеджмент, Комплаенс.

Родился в 1971 году.

Окончил Московский государственный институт международных отношений при МИД РФ, имеет степень магистра финансов Лондонской школы бизнеса.

В 2005–2007 годах возглавлял направление по управлению рисками (Риск-менеджмент) в МДМ-банке. Также занимал позиции в Инвестиционном банке «ТРАСТ» и ВТБ.

## Вознаграждение

Членам Совета директоров Корпорации выплачиваются вознаграждения и компенсируются расходы, связанные с осуществлением членства в Совете директоров. Общая сумма выплаченных



за 2008 год вознаграждений составила 12 600 000 руб.

Размер годовой премии топ-менеджеров Корпорации зависит как от финансовых результатов деятельности Корпорации и курируемых видов бизнеса, так и от степени выполнения индивидуальных ключевых показателей эффективности (KPI). Размер прибыли в целом и по курируемым видам бизнеса определяется на основании утверждаемой управленческой отчетности по итогам отчетного периода. Выполнение индивидуальных ключевых показателей эффективности фиксируется в рамках ежегодно проводимой процедуры оценки деятельности персонала, которая обязательна для всех категорий сотрудников. Фактический размер премии корректируется на коэффициент выплат, рассчитанный в зависимости от уровня достижения KPI и результатов деятельности за отчетный период.

Учитывая то, что премиальные выплаты не носят обязательного характера, в условиях высокой неопределенности финансово-экономической обстановки рынка руководство Корпорации приняло решение не осуществлять выплаты периодических премий по итогам 2008 года всем категориям персонала. Тем не менее в конце 2008 года в целях поддержания эффективности

бизнеса был принят ряд антикризисных мотивационных программ, а также существенно упрощены условия по уже утвержденным программам.

## Внутренний контроль и управление рисками

### Система внутреннего контроля в Корпорации

ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» уделяет много внимания вопросам организации и развития системы внутреннего контроля в компании и дочерних и зависимых обществах.

Ключевыми органами, определяющими общие принципы построения системы внутреннего контроля и осуществляющими мониторинг соответствия ее состояния характеру и масштабам бизнеса, являются Комитет по аудиту и Совет директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ». Так, в 2007 году в компании был проведен аудит системы внутреннего контроля (аудиторы — PwC), по результатам которого в феврале 2008 года Советом директоров была утверждена «Концепция реформирования системы внутреннего контроля ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» до 2011 года», согласно которой:

- определен стандарт построения системы внутреннего контроля — COSO;
- принято решение о разделении функции внутреннего контроля и внутреннего аудита (более подробно см. раздел «Система внутреннего аудита»). С июля 2008 года в ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» сформирована и функционирует Служба внутреннего аудита;
- определены основные направления развития системы внутреннего контроля.

В настоящее время система внутреннего контроля Корпорации — это совокупность процедур, осуществляемых Советом директоров, менеджментом и другими сотрудниками компании и предназначенных для обеспечения обоснованной уверенности в достижении таких целей, как эффективность и результативность операционной деятельности, достоверность финансовой отчетности, соблюдение действующего законодательства, внешних стандартов и правил.

Контроли корпоративного уровня реализуются посредством централизации, стандартизации и регламентации критичных бизнес-процессов, в том числе: распределение зон ответственности коллегиальных органов, распределение полномочий менеджеров, согласование документов, постановка целей и оценка деятельности, система контроля исполнения поручений.

Во всех бизнес-процессах ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и ее дочерних и зависимых обществ представлен широкий спектр контрольных процедур (автоматизированные конт-



роли, авторизации, сверки, материальный и физический контроль, мониторинг и анализ), набор и характеристики которых определяются свойствами и уровнем важности/критичности процесса для компании. Указанные контрольные процедуры реализуются как исполнителями, контролерами, участниками процесса операции, так и специализированными подразделениями, состав которых может варьироваться в различных дочерних и зависимых обществах. Как правило, специализированными подразделениями, осуществляющими контрольные функции, являются подразделения внутреннего контроля, подразделения содействия бизнесу, подразделения управления рисками, подразделения комплаенс. Применение контрольных процедур устанавливается внутренними документами ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и ее дочерних и зависимых обществ. Менеджмент в рамках утвержденных стандартов построения системы внутреннего контроля принимает решения и осуществляет меры по организации, внедрению и обеспечению выполнения контрольных процедур субъектами внутреннего контроля в рамках их компетенции.

#### **Система внутреннего аудита в Корпорации**

С середины 2008 года в ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» создана и развивается функция независимого аудита, направленная на

обеспечение разумной уверенности Совета директоров Корпорации в достоверности финансовой отчетности, эффективности системы внутреннего контроля, системы управления рисками и системы корпоративного управления. Независимость функции обеспечивается следующими мерами:

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

Служба внутреннего аудита осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними документами Корпорации и решениями ее органов управления, Положением о СВА, Международными стандартами профессиональной деятельности внутренних аудиторов и Кодексом этики (документы Института внутренних аудиторов, Флорида, США), а также утвержденными Советом директоров стратегией и планами внутреннего аудита.

### **Система управления рисками**

В рамках финансово-хозяйственной деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» принимает на себя различные финансовые и нефинансовые риски, для управления которыми в Корпорации применяются лучшие мировые практики, учитывающие специфику деятельности дочерних и зависимых обществ (например, для кредитных организаций подходы к управлению рисками базируются на стандартах «Базель II»).

В целом ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» стремится не только эффективно оценивать уровень рисков по отдельным событиям, сделкам, портфелям, но и заранее определять общий уровень риска, приемлемый для Корпорации и/или ее дочерних и зависимых обществ, так называемый «аппетит на риск». Данный показатель принимается во внимание при формировании плановой структуры активов и пассивов по направлениям деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», ее дочерних и зависимых обществ и позволяет принимать более взвешенные решения с точки зрения соотношения показателей риска и доходности, поддерживать оптимальную структуру и доходность на капитал. В течение 2008 года реализована часть проекта по разработке модели экономического капитала, которая после ее внедрения позволит полномасштабно применять

методы оценки эффективности с учетом уровня принимаемого риска (Risk-Adjusted Performance Measurement).

Ключевая роль в создании стандартизированной и эффективной системы управления рисками принадлежит Совету директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», который определяет общие принципы построения системы, проводит мониторинг ее соответствия масштабам и бизнесу Корпорации. Для мониторинга качества системы управления рисками и определения основных направлений развития системы Корпорацией и ее дочерними и зависимыми обществами регулярно привлекаются профессиональные консультанты и эксперты. Так, в течение 2008 года с привлечением компании «Делойт» была проведена диагностика системы управления рисками и реализован проект по бенчмаркингу этой системы, составлен план мероприятий по устранению ее недостатков, а также внедрению более совершенных подходов. В рамках этих мероприятий совместно с компанией «Оливер Вайман» разработаны новые подходы к оценке кредитных рисков на базе кредитных рейтинговых моделей, внедрение которых в 2009 году позволит перейти на новую технологию оценки, принятия решений и мониторинга уровня кредитных рисков.

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

Правление/Единоличные исполнительные органы ДЗО могут делегировать полномочия по принятию решений по управлению рисками ряду коллегиальных органов. Например, в кредитных организациях Комитет по управлению активами и пассивами (КУАП) отвечает за реализацию политики по управлению структурными рисками баланса, включая ценовой, процентный, валютный риски и риск ликвидности. Кредитный комитет оценивает риски корпоративных заемщиков и утверждает параметры кредитных сделок. Функции оперативного управления рисками делегируются профильным подразделениям,

обладающим соответствующими профессиональными компетенциями. В частности, управление валютными и процентными рисками осуществляется казначейскими подразделениями.

Управление финансовыми и нефинансовыми рисками в дочерних и зависимых обществах осуществляется по единым принципам и единой методологии, однако при управлении финансовыми рисками в разрезе дочерних и зависимых обществ учитывается набор рисков, характерных для определенных видов деятельности.

Например:

- кредитные организации особо подвержены риску ликвидности, кредитному и рыночному рискам. Управление кредитным риском реализуется на агрегированном (портфельном) и индивидуальном уровнях через четкую систему делегирования полномочий, жесткий порядок санкционирования решений по продуктам, несущим кредитный риск, систему лимитов, систему внутренних рейтингов, мониторинг концентрации и диверсификации риска по различным параметрам. Рыночный риск управляется посредством соблюдения единых стандартов проведения операций по рыночным инструментам вне зависимости от специфики операций. Управление риском ликвидности реализуется путем установления и контроля лимитов на разрывы ликвидно-

сти, а также использованием централизованной системы фондирования, которая позволяет эффективно и оперативно контролировать проводимые филиалами активные и пассивные операции, эффективно перераспределять ресурсы;

- лизинговые компании подвержены риску ликвидности, кредитному и валютному риску. Управление кредитным риском в лизинговом бизнесе реализуется по принципам, аналогичным принципам управления кредитным риском кредитных организаций. Особое внимание при этом уделяется вопросам концентрации риска по отраслям, группам взаимосвязанных заемщиков, типам объектов лизинга. Управление риском ликвидности и валютным риском осуществляется казначейским подразделением путем лимитирования максимальных кумулятивных разрывов и лимитированием максимальной открытой валютной позиции по каждой валюте;
- инвестиционные компании подвержены в основном рыночному риску, а также кредитному риску на контрагентов и эмитентов при осуществлении операций с ценными бумагами за свой счет и от своего имени. Управление данным риском производится путем лимитирования максимальных вложений на уровне каждого контрагента и эмитента, типов инструментов, уровня их ликвидности.

Управление нефинансовыми рисками (операционный, правовой, стратегический, риск потери деловой репутации) осуществляется по единым принципам в рамках системы корпоративного управления и системы внутреннего контроля и не различается в зависимости от направления деятельности дочерних и зависимых обществ.

## Информационная политика

В рамках процесса совершенствования корпоративного управления Корпорация стремится к повышению информационной прозрачности.

До настоящего времени Информационная политика в качестве отдельного документа не принималась. Планируется, что в рамках совершенствования системы корпоративного управления Корпорации в 2009–2010 годах будет утвержден ряд документов, в том числе Информационная политика.

## Акционерный капитал

Акционерами ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» по состоянию на 31 декабря 2008 года являлись:  
ЗАО «ВТК» – 99,62% акций;

ООО «Финансовая корпорация НИКойл» – 0,38% акций.

Изменения акционерной структуры компании в 2008 году:

ЗАО «ВТК» создано 12 сентября 2008 года путем реорганизации из КТ «Общество с ограниченной ответственностью «Финансовая корпорация НИКойл» и Ко».

## Дивидендная политика

До настоящего времени Дивидендная политика в качестве отдельного документа не принималась. Планируется, что в рамках совершенствования системы корпоративного управления Корпорации в 2009–2010 годах будет утвержден ряд документов, в том числе Дивидендная политика.





# 4 ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

A painting of a red and white ferry boat on a turbulent sea under a cloudy sky. The boat is moving from right to left, leaving a white wake. The sea is depicted with vibrant, swirling colors of blue, green, and white, suggesting rough waves. The sky is filled with soft, white clouds against a pale blue background. In the foreground, there are dark, rocky outcrops.

Куда бы ни дули ветры, что за волны  
ни накрывали бы берег, мы будем стоять  
на своем. Если ты в ответе за себя и за тех,  
кто тебе доверяет, не отступай и не сдавайся,  
как бы там все ни сложилось.

# ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

Сегодня УРАЛСИБ — мощнейший финансовый холдинг страны. Крупнейший. Частный. Российский. Это большая честь. И — огромная ответственность.

Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ»  
А. М. Донских

ФК «УРАЛСИБ» активно позиционирует себя как клиентоориентированная и социально ответственная компания. В продуктовом ряде Корпорации предусмотрены продукты, имеющие социальный эффект.

**49 032** кредита малому и среднему бизнесу

на сумму свыше **373** млрд руб.

**20,9** млрд руб. ипотечных кредитов

**26 149** автокредитов на сумму **11 199** млн руб.

## Основные продукты и направления бизнеса

В деятельности ФК «УРАЛСИБ» можно выделить пять основных направлений бизнеса:

- Коммерческий банковский бизнес;
- Инвестиционно-банковский бизнес;
- Частный банковский бизнес (private banking);
- Управление активами;
- Лизинговый бизнес.

### Коммерческий банковский бизнес

Коммерческий банковский субхолдинг Корпорации охватывает сектор розничных и корпоративных банковских услуг на федеральном уровне: интегрированная региональная сеть продаж банковских продуктов и услуг ФК «УРАЛСИБ» насчитывает 573 офиса в 57 регионах Российской Федерации; количество индивидуальных клиентов составляет около 3,5 млн человек; корпоративных, включая средний и малый бизнес, — более 200 тыс.

В Коммерческий банковский субхолдинг входят Банк «УРАЛСИБ», «УРАЛСИБ-ЮГ БАНК» (Южный федеральный округ) и Стройвестбанк (Калининград).

В розничном сегменте банковского рынка ФК «УРАЛСИБ» ориентирована на предоставление полного спектра финансовых услуг. ФК «УРАЛ-

СИБ» осуществляет операции на рынке кредитования, предоставляя кредиты на жилье, неотложные нужды, приобретение автомобилей, а также выпускает кредитные карты международных платежных систем и предоставляет овердрафт по счетам дебетовых карт. Розничный банковский бизнес ФК «УРАЛСИБ» уделяет большое внимание вопросам управления клиентскими отношениями, направленными на повышение качества обслуживания и повышение лояльности.

Корпоративный банковский бизнес Банка «УРАЛСИБ» специализируется на комплексном обслуживании юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, предоставляя клиентам широкую линейку банковских продуктов и услуг, выстроенных с учетом потребностей каждого клиентского сегмента. Развитие корпоративного бизнеса ориентируется на диверсификацию клиентской базы с ростом доли малого бизнеса, повышение доходности кредитных операций, активное продвижение продуктов на рынок. Большое внимание уделяется повышению уровня сервиса и качества обслуживания клиентов.

Клиентская политика Банка ориентирована на создание наиболее благоприятных условий для активного развития, роста качества бизнеса и благосостояния клиентов из числа малых и

средних предприятий, а также на взаимовыгодное сотрудничество с крупными корпоративными клиентами. Приоритетным клиентским сегментом для Банка в настоящее время являются предприятия малого бизнеса (95% совокупной клиентской базы). Банк позиционирует себя на рынке как финансовый институт, дружественный малому бизнесу, способствующий росту благосостояния населения и развитию частного предпринимательства и семейного бизнеса.

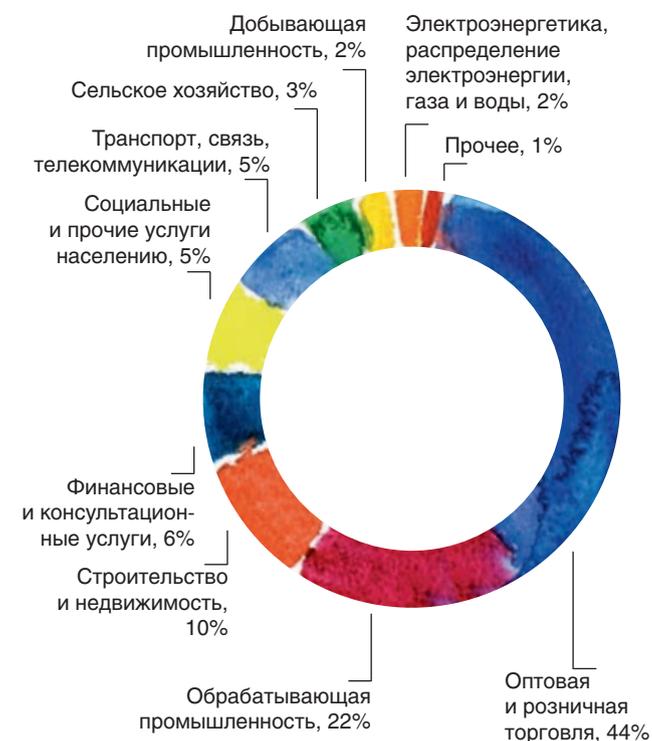
### Инвестиционно-банковский бизнес

Услуги в области инвестиционно-банковского бизнеса в рамках ФК «УРАЛСИБ» оказывает «УРАЛСИБ Кэпитал» – одна из старейших и наиболее известных инвестиционных и брокерских компаний в России, предлагающая полный спектр инвестиционно-банковских услуг.

Ведущее положение «УРАЛСИБ Кэпитал» на российском рынке дополняется преимуществами доступа компании к мировому рынку благодаря офисам, расположенным в Москве, Нью-Йорке и Лондоне. Все это позволяет предлагать российским и иностранным клиентам «УРАЛСИБ Кэпитал» эффективные и нестандартные решения по управлению капиталом.

### Отраслевая структура клиентской базы ФК «УРАЛСИБ» на 31.12.2008 г.

(средние и крупные клиенты без учета сегмента «Малый бизнес»)



Основные продукты, которые предлагает своим клиентам «УРАЛСИБ Кэпитал»:

- торговые операции (брокерские услуги): брокерское обслуживание на рынке акций и облигаций; операции с производными инструментами; заключение сделок РЕПО с широким перечнем ценных бумаг; персональное инвестиционное консультирование;
- корпоративные финансы и консультирование: привлечение акционерного капитала (IPO/SPO); организация сделок слияния и поглощения; частное размещение акций; консультирование, структурирование и организация сделок MBO/LBO; консультирование по разработке финансовой стратегии и оценке уровня инвестиционной привлекательности;
- размещения облигационных займов: привлечение долгового финансирования; международные размещения кредитных нот и еврооблигаций в иностранной валюте;
- андеррайтинг облигационных займов;
- интернет-трейдинг: брокерские услуги по торговым операциям клиентов через Интернет при помощи программного комплекса QUICK;
- аналитика: информационная и аналитическая поддержка клиентов.

#### **Частный банковский бизнес (private banking)**

В рамках ФК «УРАЛСИБ» услуги в области частного банковского бизнеса предос-

тавляются специализированным подразделением Банка «УРАЛСИБ» под брендом УРАЛСИБ | Банк 121. Частный Банк располагает десятью офисами, ориентированными на основные центры концентрации клиентского капитала: Москва (центральный офис), Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Уфа, Екатеринбург, Челябинск, Тюмень, Сургут, Краснодар, Ростов-на-Дону.

Клиентам УРАЛСИБ | Банк 121 предлагается следующий ряд банковских продуктов:

- финансовые услуги – классические банковские продукты и инвестиционные решения: депозиты, сейфовые ячейки, пластиковые карты, драгоценные металлы, доверительное управление, западные фонды, ПИФы, международные партнерства;
- семейный офис: структурирование и управление семейным капиталом; финансовое администрирование, развитие традиций, преемственности семейных ценностей;
- legal & tax support: индивидуальное юридическое и налоговое консультирование; разработка юридических документов, представление интересов клиентов в судах и государственных органах;
- lifestyle: нефинансовые услуги в сфере недвижимости, искусства и путешествий.



#### **Управление активами**

Услуги по управлению активами в рамках ФК «УРАЛСИБ» предоставляет Группа управляющих компаний «УРАЛСИБ», в которую входят Управляющая компания «УРАЛСИБ», Управляющая компания «УРАЛСИБ – Управление капиталом» и Управляющая компания «УРАЛСИБ Эссет Менеджмент».

Группа управляющих компаний «УРАЛСИБ» занимает ведущие позиции в России по объему активов – свыше 51 млрд руб. Под управлением группы находятся активы 17 паевых инвестиционных фондов (включая пять закрытых фондов недвижимости), 22 негосударственных пенсионных фонда и страховых компаний; количество пайщиков – более 75 тыс. клиентов.

Продуктовая линейка Группы управляющих компаний «УРАЛСИБ» включает в себя:

- доверительное управление активами;
- управление активами паевых инвестиционных фондов;
- управление активами зарубежных фондов.

### Лизинговый бизнес

Лизинговая компания «УРАЛСИБ» — универсальная лизинговая компания федерального масштаба: в настоящее время у лизинговой компании 71 офис в России и дочерняя компания в Республике Азербайджан.

Лизинговая компания «УРАЛСИБ» оказывает услуги клиентам крупного, среднего и малого бизнеса, включая экспресс-лизинг оборудования для пищевой отрасли, металлургии, деревообработки, лизинг торгового оборудования, коммерческой недвижимости, транспорта, имущественных комплексов и другого имущества для предпринимательской деятельности и пр.

Продуктовый ряд Лизинговой компании «УРАЛСИБ» включает в себя:

- розничный лизинг: автомобили в лизинг, экспресс-лизинг оборудования, экспресс-лизинг недвижимости;
- корпоративный лизинг: лизинг оборудования и транспорта, краткосрочное финансирование дилеров техники, краткосрочное финанси-

вание под товарные остатки, финансирование импортных поставок, лизинг коммерческой недвижимости.

## Социально ориентированные услуги

Одним из приоритетных направлений деятельности Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» является создание и распространение социально ориентированных финансовых продуктов и услуг. Всемерно способствовать росту уровня жизни населения и создавать благоприятные условия для развития предпринимательской активности — в этом ФК видит свою миссию в качестве одного из крупнейших системообразующих частных финансовых холдингов России.

Банк «УРАЛСИБ» активно участвует в решении ключевых задач социально-экономического развития страны, выступая лидером в области ипотечного кредитования, кредитования предприятий малого и среднего бизнеса, внедрения продуктов и услуг, позволяющих разумно повысить покупательную способность населения.

### Ипотека

Банк «УРАЛСИБ» ведет активную работу в области ипотечного кредитования, в том числе социальной направленности, и неизменно упоми-

нается в числе лидеров рынка ипотечного кредитования. Так, Банк занял четвертую строчку в рейтинге крупнейших ипотечных банков России, а также стал первым среди частных банков по количеству выданных ипотечных кредитов по итогам 2008 года. Общая сумма выданных ипотечных кредитов Банком в 2008 году составила 20,9 млрд руб.

Проекты по социальному ипотечному кредитованию осуществляются в рамках ОАО «Башпромбанк» — специализированного ипотечного банка регионального уровня. Башпромбанк создан Банком «УРАЛСИБ» совместно с правительством Башкирии (доли в капитале составляют соответственно 48,50003% и 49,99997%) для предоставления спектра программ ипотечного кредитования на территории Республики Башкортостан.

Основное направление деятельности ОАО «Башпромбанк» — программы ипотечного кредитования преимущественно социальной направленности (реализация республиканских программ социальной ипотеки) на территории Республики Башкортостан в рамках реализации приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье — гражданам России».

В рамках программы социальной ипотеки муниципалитет формирует списки получателей льготных кредитов, которые впоследствии про-

ходят процедуру андеррайтинга в Башпромбанке, по итогам чего принимается решение о выдаче кредита. Среди льготных условий ипотеки — процентная ставка по ипотечному кредиту ниже рыночной, а также более дешевая стоимость квадратного метра жилой площади, что делает объем месячной выплаты по ипотечному кредиту более приемлемым для заемщиков.

На начало октября 2008 года Башпромбанком выдано свыше 1 тыс. ипотечных кредитов на общую сумму более 1 млрд руб. В случае успеха этого пилотного проекта его опыт будет перенесен на другие регионы.

Банк «УРАЛСИБ» ежегодно помогает тысячам семей решить жилищную проблему, чем на деле подтверждает свою ответственность перед обществом.

### **Автокредитование**

К социально ориентированным финансовым продуктам Банка «УРАЛСИБ» также можно отнести действующие сегодня программы автокредитования. По итогам 2008 года Банк «УРАЛСИБ» занял седьмое место среди российских банков по объему выданных автокредитов («РБК.Рейтинг»). За прошедший год Банком выдано 26 149 автокредитов на сумму 11 199 млн руб.

В 2008 году Банк стал единственным частным банком — участником кредитной программы «Лада Финанс», в рамках которой официальные дилеры ОАО «АвтоВАЗ» частично компенсируют процентные ставки по кредитам на приобретение новых автомобилей всего семейства марки Lada, предоставляя клиентам скидки на автомобиль. В рамках данного предложения Банк «УРАЛСИБ» предлагает льготные ставки по кредитованию приобретения автомобилей российского производства. Реализация данной программы стала действенным инструментом увеличения продаж автомобилей Lada и дала возможность многим потребителям приобрести современные автомобили на выгодных условиях, а крупнейшему национальному автопроизводителю позволила, в свою очередь, сохранить сотни тысяч рабочих мест.

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

### **Реструктуризация кредитной задолженности**

Внедряя новые интересные предложения в области кредитования, Банк с пониманием и ответ-

ственностью подходит к тем клиентам, которые уже пользуются финансовыми продуктами УРАЛСИБа, но чье финансовое положение в силу объективных причин пошатнулось. Таким клиентам Банк предлагает возможности реструктуризации их задолженности: это прекращение начисления пеней и штрафов, изменение очередности платежей по кредиту, конвертация кредита в другую валюту. В основе программы — принцип индивидуального подхода: заемщику предлагаются способы реструктуризации, эффективные именно в его случае. Это стратегический шаг, который позволит заемщикам на данном этапе по мере возможностей комфортно исполнять свои обязательства, а с восстановлением платежеспособности — вернуться к нормальному обслуживанию долга.

### **Вклад «Пенсионный» Банка «УРАЛСИБ»**

В депозитной линейке ФК «УРАЛСИБ» также представлены социальные продукты.

Вклад «УРАЛСИБ | ПЕНСИОННЫЙ» сочетает в себе повышенную доходность и низкие суммы первоначального и минимального дополнительного взносов. Так, процентная ставка по вкладу «УРАЛСИБ | ПЕНСИОННЫЙ» для любой суммы соответствует ставке аналогичного вклада «УРАЛСИБ | СТАБИЛЬНЫЙ» для суммы от 1 млн руб. Вклад открывается при предъявлении пенсионного удостоверения, удостоверения ветерана Великой Отечественной войны и боевых действий,

ветерана труда, военной службы, органов внутренних дел, прокуратуры и др.

На конец 2008 года Банком открыто более 5 тыс. пенсионных вкладов.

### **Малый и средний бизнес**

Банк «УРАЛСИБ» предлагает специальные продукты для малого и среднего бизнеса. Услуги для данного клиентского сегмента оказывают более 400 высококвалифицированных менеджеров-консультантов.

Банк активно сотрудничает с Московским и большинством региональных фондов содействия малому бизнесу, разрабатывая совместные программы, которые позволяют получить дополнительные возможности поручительства по обязательствам клиентов.

Основой продуктового ряда для клиентов данного сегмента являются продукты «Бизнес-рост» и «Бизнес-развитие», разработанные с учетом специфики малого бизнеса. В рамках этих продуктов предусмотрены гибкий подход к обеспечению кредитов и возможность изменения продукта с учетом региональной и отраслевой специфики.

Согласно независимому исследованию, проведенному агентством «РБК.Рейтинг» и порталом

[www.moneyguide.ru](http://www.moneyguide.ru), Банк «УРАЛСИБ» занял первое место на российском рынке кредитования малого и среднего бизнеса по итогам 2008 года, выдав предприятиям малого и среднего бизнеса более 49 тыс. кредитов на сумму свыше 373 млрд руб. Также в 2008 году Банк стал лауреатом ежегодной Национальной банковской премии в номинации «Лидер в области кредитования малого и среднего бизнеса».

В отчетном году Банк «УРАЛСИБ» совместно с исследовательской компанией «Ромир» провел исследование удовлетворенности малых предприятий банковским продуктовым предложением и сервисом, в ходе которого уровень клиентского обслуживания Банка был оценен клиентами как высокий.

Активно ведется работа с малым и средним бизнесом и в рамках деятельности Лизинговой компании «УРАЛСИБ». В 2008 году контракты с малым и средним бизнесом составили половину общего объема заключенных сделок, что позволило Лизинговой компании «УРАЛСИБ» занять второе место по объему сделок с малым бизнесом («Эксперт РА»).

### **Проект «Социальная карта региона»**

Являясь организацией высокой социальной ответственности, Банк «УРАЛСИБ» активно сотрудничает в социально-экономической сфере с ор-

ганами государственной власти как на федеральном уровне, так и в регионах России. В настоящее время в ряде субъектов Федерации Банк реализует инновационный проект «Социальная карта региона».

Социальная карта – многофункциональное устройство. Это пластиковая карта Банка «УРАЛСИБ», выпускаемая на платформе MasterCard. На сегодняшний день карта поддерживает шесть приложений: транспортное, медицинское, социальное, налоговое, пенсионное и банковское.

Социальная карта дает возможность держателю пользоваться социальными пособиями и льготами, такими как бесплатный проезд на общественном транспорте, скидки на лекарства и коммунально-бытовые услуги. Внедрение социальной карты позволяет уменьшить административные расходы, способствует более рациональному использованию бюджетных средств, упрощает учет и сокращает издержки органов социального обеспечения. Банковское приложение социальной карты предполагает возможность использования карты как классического банковского продукта.

Банк «УРАЛСИБ» разработал технологию внедрения единой социальной карты для всех категорий граждан, пользующихся социальными льготами: студентов, пенсионеров, военнослужа-

жащих, сотрудников государственных учреждений и др.

Проекты по внедрению социальных карт успешно реализуются в Республике Башкортостан и Ивановской области. В планах Банка – реализация проектов по внедрению социальных карт в Удмуртии, Кемеровской области, Краснодарском крае, Смоленской области. На конец 2008 года держателями социальной карты Банка являлись свыше 165 тыс. человек.

Уже сейчас становится очевидным, что социальная карта легко может быть адаптирована для решения значительно более широкого круга задач по предоставлению и учету использования всех видов льгот и других услуг населению. Расширение функциональных возможностей социальной карты позволит эффективно использовать ее как в реализации социально значимых региональных программ, так и в осуществлении приоритетных национальных проектов.

В 2008 году были продолжены работы по внедрению социальных карт в Башкортостане и Ивановской области.

В проекте «Социальная карта Башкортостана» участвовало 10 городов и сел Республики Башкортостан. В ходе пилотного проекта была апро-

бирована многофункциональная социальная карта с транспортным, медицинским, банковским, пенсионным, социальным, дисконтным и налоговым приложениями. Так, в городе Бирск социальные карты сегодня используются при оплате проезда на всех городских маршрутах «Башавтотранс», а также на основных пригородных автобусах. Это уникальный для России проект как по своему функциональному наполнению, так и по технологическим возможностям. В 2009 году будет проводиться полномасштабное внедрение социальной карты по всей Республике Башкортостан.

В течение 2008 года проводился проект «Социальная карта жителя Ивановской области». В ходе проекта были внедрены транспортное и банковское приложения. Работы проводились в рамках государственного контракта на разработку, внедрение и обслуживание в 2008 году проекта «Социальная карта жителя Ивановской области», право на заключение которого Банк получил по итогам открытого конкурса. По условиям государственного контракта социальная карта была выдана всем жителям Ивановской области, имеющим право на получение льгот.

Социальная карта показала свою эффективность для всех участников проекта. Для Администраций регионов это кардинальное совер-



шенствование бюджетного планирования и экономия бюджетных средств. Для транспортных предприятий это повышение сбора доходов за счет внедрения безналичных форм оплаты проезда. Для льготных категорий граждан – держателей социальных карт – это качественное и своевременное получение широкого спектра льгот.

Проекты социальных карт способствуют эффективной работе Банка с клиентской базой. Банк получает значительный объем разнообразной информации о держателях социальных карт, а это дает понимание, с каким клиентом Банк имеет дело и, следовательно, позволяет получить доступ клиенту к другим продуктам Банка по упрощенной схеме.

## Маркетинговые коммуникации

Одним из основных принципов коммуникационной стратегии ФК «УРАЛСИБ» являются полная информационная открытость, обеспечение свободного доступа к информации, не составляющей коммерческой или банковской тайны, со стороны акционеров, потребителей услуг, органов федеральной власти, осуществляющих контроль за деятельностью в отрасли, представителей общественности и общественных организаций и объединений.

На сайте ФК «УРАЛСИБ» и официальных сайтах компаний, входящих в Корпорацию, своевременно, достоверно и корректно публикуется информация о продуктах и услугах для клиентов.

На сайте Банка «УРАЛСИБ» — [www.bankuralsib.ru](http://www.bankuralsib.ru) — можно ознакомиться со всей продуктовой линейкой в разрезе целевых аудиторий: частных клиентов, малого бизнеса, крупных корпоративных клиентов и финансовых институтов. Вся приведенная на сайте информация является территориально актуализированной: пользователь может ознакомиться с особенностями предоставления продуктов Банка применительно к любому из регионов присутствия Банка.

Новые экономические условия предполагают и новые акценты в области управления клиентскими отношениями, и сегодня Банк «УРАЛСИБ» делает ставку не только на рост клиентской базы, но и на повышение ее лояльности.

Особое значение в этой связи приобретают программы регулярной и эффективной обратной связи с клиентами. С этой целью была, в частности, осуществлена маркетинговая инициатива «УРАЛСИБ-Бонус», или «Клуб клиентов Банка «УРАЛСИБ».

С 2008 года Банк «УРАЛСИБ» на регулярной основе осуществляет программу под названием «Клуб клиентов Банка «УРАЛСИБ», в рамках которой проводится ежеквартальная электронная рассылка, приглашающая клиентов посетить одноименный интернет-журнал — [www.uralsib-bonus.ru](http://www.uralsib-bonus.ru). Журнал является, таким образом, постоянно обновляемым путеводителем по наиболее актуальным предложениям в линейке розничных продуктов и услуг Банка. Банк «УРАЛСИБ», в частности, информирует клиентов о новинках кредитных и депозитных, карточных и комиссионных продуктов, сообщает об актуальных маркетинговых и рекламных акциях. Программа сразу же подтвердила свою эффективность: уже по итогам каждой из нескольких первых

волн информационных рассылок был зафиксирован значительный рост обращений в колл-центр, неуклонно растет количество заходов клиентов на банковский сайт и, соответственно, число заявок онлайн.

Получить квалифицированную консультацию по вопросам банковского обслуживания действующие и потенциальные клиенты могут, обратившись в единую справочную службу Банка по телефону 8-800-200-55-20; звонок на этот номер — бесплатный на всей территории РФ. Квалифицированные консультанты помогут в выборе продукта, посоветуют ближайшее отделение Банка, проинформируют об акциях и специальных предложениях.

Для наглядного и полного информирования клиентов о продуктах и услугах в территориальных точках продаж Банка размещается рекламная полиграфическая продукция — лифлеты и плакаты по ключевым продуктам и услугам. С 2008 года при разработке макетов полиграфической продукции используется новая креативная концепция, которая позволяет не только предоставить потребителям полную и корректную информацию, но и несет в себе мощную положительную эмоциональную составляющую.

По данным исследования компании «КОМКОН», бренд «УРАЛСИБ» занимает пятое место по узнаваемости и третье по уровню знания рекламы. Политика ФК «УРАЛСИБ» в отношении рекламы своих продуктов в части обеспечения соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам характеризуется следующими принципами:

- неукоснительное и безусловное соблюдение требований федерального и территориального законодательства в части регулирования рекламы и информационной политики;
- полное раскрытие информации о рекламируемых продуктах, его свойствах, стоимости пользования, возможных ограничениях в использовании;
- централизованная подготовка Службой маркетинговых коммуникаций и связей с общественностью (СМКиСО) сообщений, принтипальных макетов и иных рекламных материалов и предоставление их для использования региональными коммуникационными подразделениями ФК «УРАЛСИБ». Все рекламные материалы, используемые в локальных коммуникациях территориальными подразделениями ФК «УРАЛСИБ», подлежат аудиту СМКиСО на предмет соответствия федеральному законодательству в соответствии с Регламентом взаимодействия Службы, отвечающей за маркетинговые коммуникации, и региональными дирекциями;

- коммуникация полной стоимости продукта и всех условий его предоставления;
- доступность для потребителей информации о всех продуктах и услугах;
- заблаговременное извещение клиентов об изменении в тарифах и условиях пользования действующими продуктами и о вводе в продуктовую линейку новых продуктов и услуг.

Подразделения ФК «УРАЛСИБ» четко соблюдают основные принципы политики в отношении рекламы продуктов в части обеспечения соответствия законодательству, благодаря чему претензии к операционным компаниям Корпорации предъявляются государственными регулирующими органами крайне редко и в большинстве своем регулируются посредством переговоров.

Тем не менее в 2008 году зафиксировано нарушение основных принципов политики ФК «УРАЛСИБ» в отношении рекламы. В 2008 году УФАС по Свердловской области возбудило дело в отношении ОАО «УРАЛСИБ» по признакам нарушения законодательства РФ, в ходе рассмотрения которого на Банк был наложен штраф.

В ходе состоявшегося внутреннего расследования служба, отвечающая за маркетинговые коммуникации Банка (СМКиСО), выявила, с одной стороны, неверное толкование ряда

положений ФЗ «О рекламе» представителями УФАС по Свердловской области и через представителей Банка в Екатеринбурге довела свою позицию до УФАС, чем минимизировала штрафные санкции. С другой стороны, было выявлено нарушение подразделением, отвечающим за рекламно-маркетинговую функцию в филиале ОАО «УРАЛСИБ» (г. Екатеринбург), регламента взаимодействия подразделений в части подготовки и утверждения рекламных материалов.

Позиция СМКиСО была доведена до руководства филиала ОАО «УРАЛСИБ» в г. Екатеринбурге. Сотрудникам, отвечающим за рекламно-маркетинговую функцию филиала, указано на необходимость неукоснительного соблюдения регламента, виновным объявлены выговоры.

#### **Социальные рекламные кампании**

В течение ряда лет ФК «УРАЛСИБ» осуществляет миссию поддержки социальных информационных программ государственных органов. Банк «УРАЛСИБ» участвовал в социальных информационных проектах Министерства внутренних дел РФ, Министерства чрезвычайных ситуаций РФ, Министерства финансов РФ, Министерства экономического развития и торговли РФ, Благотворительного фонда защиты материнства и детства, Общероссийской общественной организа-

ции малого и среднего предпринимательства «Опора России» и других ведомств.

С 2008 года Банк «УРАЛСИБ» в партнерстве с Министерством финансов РФ осуществляет программу «Финансовая грамотность населения», направленную на повышение уровня знаний населения в области финансовых продуктов в условиях общемирового финансового кризиса. В рамках акции населению транслируются рекомендации, которые помогают потребителям сориентироваться на рынке современных финансовых услуг в этот непростой для экономики и граждан период, выработать верную и оптимальную личную экономическую стратегию и тактику.

Основные каналы коммуникации акции – наружная реклама в городах России, печатные СМИ, маркетинг событий – конференции и круглые столы, осуществляемые с участием представителей Банка, ведущих региональных СМИ, представителей бизнеса и региональных администраций.

Используя возможности социальной рекламы, Банк «УРАЛСИБ» способствует решению задачи по сохранению социальной стабильности в обществе.

Так, в 2008 году Банк «УРАЛСИБ» при поддержке Министерства финансов РФ организо-

вал федеральную кампанию социальной рекламы, направленную на повышение финансовой грамотности населения. Цель программы – донести до граждан нашей страны информацию о нескольких простых правилах, соблюдение которых поможет каждой российской семье увереннее чувствовать себя в сегодняшней рыночной ситуации, избежать ненужных стрессов и уберечься от ошибок. Коммуникационные послания кампании просты и убедительны, они напоминают о том, что взвешенная позиция и совместные усилия общества, властей и бизнеса являются залогом стабильности и устойчивости финансовой системы России. В рамках кампании были задействованы наиболее эффективные каналы информирования, прежде всего разноформатные носители наружной рекламы и ведущие общественно-политические и экономические печатные СМИ. Кампания была осуществлена с федеральным охватом.

Это не первый успешный проект в области социальной рекламы, реализованный ФК «УРАЛСИБ». Ранее, в 2008 году, завершилась федеральная рекламная кампания «Угрозе – нет!», реализуемая в партнерстве с Министерством внутренних дел РФ, цель которой – снизить риск возникновения нежелательных ситуаций, связанных с жизнью людей в большом городе.

Банк «УРАЛСИБ» совместно с Фондом поддержки социальных и информационных программ «Народная инициатива» регулярно участвуют в партнерских программах МВД России, а прошедшая в 2006 году кампания «С прибавлением!», направленная на повышение уровня рождаемости в нашей стране, признана классическим примером успешной социальной рекламы.

## Доверие клиентов

Доверие клиентов и партнеров к бренду и организации – ценнейший актив Корпорации. Доверие, как известно, возникает тогда, когда по итогам практики взаимодействия клиента с брендом воспринимаемые потребительские характеристики процесса и результата делового и личного взаимодействия превосходят ожидания.

Именно в соответствии с этим постулатом Корпорация и стремится выстраивать долгосрочные и доверительные отношения со своими клиентами и партнерами.

Политика в отношении качества услуг и продуктов реализуется во всех подразделениях ФК «УРАЛСИБ». В рамках розничного банковского бизнеса Корпорации действует система лояльности, благодаря которой клиент, ранее успешно

погасивший кредит или имевший депозитные продукты, получает льготные условия кредитования. Кроме того, ФК «УРАЛСИБ», являясь одним из крупнейших эмитентов банковских карт, имеет специальную программу продвижения кредитных карт для сотрудников предприятий, получающих заработную плату через Банк. По данной программе кредитные карты предоставляются на льготных условиях с упрощенной процедурой оценки заемщика.

В целях повышения качества обслуживания клиентов в ФК «УРАЛСИБ» действует система управления качеством региональной сети, целью создания которой было повышение эффективности процесса продаж на стадиях консультирования при выборе продукта и обслуживании продукта после его приобретения. В рамках данной системы разработаны единые стандарты общения сотрудников фронт-офиса с клиентами. Для повышения эффективности процесса продаж продуктов до каждого сотрудника фронт-офиса доводится набор информационных материалов по каждому продукту, включающий не только тарифы, но и описание потребностей клиента, на которые настроен соответствующий продукт, взаимное позиционирование похожих продуктов в продуктовой линейке, а также конкурентные преимущества продуктового предложения.

Важным элементом в системе управления качеством обслуживания клиентов является система регистрации и урегулирования претензий. Каждое поступающее претензионное сообщение или предложение об улучшении деятельности от клиента подлежит обязательной регистрации в централизованном порядке. В Корпорации разработана и действует нормативная база по работе с обращениями клиентов, которая жестко регулирует сроки рассмотрения претензий, а также порядок взаимодействия различных служб.

Для контроля качества обслуживания клиентов проводятся проверки знания и исполнения стандартов общения и информационных материалов по продуктовому предложению. Данные проверки осуществляются на периодической основе и при их проведении анализируются результаты по выборке из точек продаж. Основные ошибки, выявленные при выбороч-

ных проверках, доводятся до региональной сети Корпорации.

Также для поддержания доверия клиентов к сохранности информации в ФК «УРАЛСИБ» действует система защиты клиентской и другой информации.

Информация хранится в электронном виде и обрабатывается в ПК IBSO-Retail. В целях сохранения конфиденциальности предусмотрено разделение полномочий на просмотр и редактирование информации в зависимости от функциональных обязанностей сотрудников.

Процессинг пластиковых карт осуществляется с помощью ПК Way4. Банк «УРАЛСИБ» соответствует стандарту PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard). При согласовании инди-



видуальных условий по сделкам информация о клиентах передается в виде идентификатора в ПК.

ФК «УРАЛСИБ» также не устанавливает договорные отношения с лицами, в отношении которых имеются сведения о причастности к экстремизму/терроризму; лицами, не предоставившими комплект документов и сведений, предусмотренных действующим законодательством РФ; юридическими лицами, отсутствующими по адресу своего местонахождения, сообщенного ранее.

## **Противодействие коррупции и легализации доходов, полученных преступным путем**

Система противодействия отмыванию (легализации) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (ПОД/ФТ) в Корпорации основана на законодательстве РФ и реализована с учетом лучших мировых практик в сфере противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем. Требования системы ПОД/ФТ распространяются на все компании ФК «УРАЛСИБ» и их территориальные подразделения и призваны обеспечить:

- минимизацию риска использования компании ФК «УРАЛСИБ» в качестве посредника в операциях по отмыванию денег и финансированию терроризма;
- защиту Корпорации от репутационных и финансовых рисков, возникающих в связи с попытками использовать компании Корпорации для проведения операций, связанных с отмыванием денег и финансированием терроризма;
- оказание услуг и проведение финансовых операций только по поручению добросовестных клиентов.

Обеспечение функционирования в Корпорации системы ПОД/ФТ, координация и контроль деятельности компаний ФК «УРАЛСИБ» в этой области осуществляются Службой комплаенс.

### **Антикоррупционная политика**

ФК «УРАЛСИБ» проводит все необходимые мероприятия и реализует все доступные шаги в целях предупреждения злоупотреблений и коррупционных правонарушений в соответствии с требованиями законодательства стран, в которых зарегистрированы компании Корпорации. Предупреждение злоупотреблений и коррупционных правонарушений осуществляется путем применения следующих мер:

- мониторинг нарушений в целом и отдельных их видов;

- разработка стандартов, препятствующих возникновению или ограничивающих интенсивность либо сферу действия явлений, способствующих совершению злоупотреблений и коррупционных правонарушений;
- экспертиза внутренних документов Корпорации в целях выявления рисков злоупотреблений и коррупции;
- пропаганда этических стандартов;
- установление иерархии полномочий при принятии решений; коллегиальное принятие решений;
- установление поощрений для сотрудников Корпорации, связанных с длительностью безупречной службы;
- установление нормативных перечней должностей, замещение которых запрещено или ограничено для лиц, имеющих судимости за коррупционные преступления или подвергавшихся административным либо дисциплинарным взысканиям за коррупционные правонарушения, до истечения установленных нормативными правовыми актами сроков действия соответствующих взысканий;
- ведение обособленных регистров лиц, в том числе юридических, которые в соответствии с судебными решениями подвергнуты мерам юридической ответственности за совершение коррупционных правонарушений или преступлений.





# 5 СОТРУДНИКИ ФК «УРАЛСИБ»

**Хороший садовник знает: терпение и упорство дадут будущим всходам богатую почву, а желание вырасти над собой — мощный импульс для раскрытия настоящего таланта.**

## СОТРУДНИКИ ФК «УРАЛСИБ»

**Самое ценное, что у нас есть, – это наши сотрудники с их знаниями, опытом, историей, характером. Их профессионализм и вера в результат определяют успех компании, их стиль взаимодействия и мир ценностей определяют корпоративную культуру, их творчество и инновации определяют индивидуальность и лидерство на рынке.**

Руководитель Службы человеческих ресурсов  
ФК «УРАЛСИБ»  
Е. А. Успенская

Сотрудники Корпорации — это ее богатство, ее самый важный ресурс, поэтому заботу о них ФК «УРАЛСИБ» считает одной из основных своих задач. Корпорация находит и принимает на работу талантливых и профессиональных людей, помогает им адаптироваться на новом месте, обучает и мотивирует, создавая условия для гармоничного развития и эффективной работы. Система управления человеческими ресурсами в Корпорации направлена на создание и развитие высокопрофессиональной, мотивированной и лояльной команды, способной решать стоящие перед Корпорацией задачи. Служба человеческих ресурсов — подразделение Корпорации, отвечающее за бесперебойное функционирование и развитие системы управления человеческими ресурсами. ФК «УРАЛСИБ» в своей деятельности использует все многообразие HR-технологий и



инструментов — от автоматизации кадрового делопроизводства до масштабных проектов грейдинга и социальных программ — и стремится наиболее полно удовлетворять потребности своих сотрудников.

### Управление персоналом

Управление персоналом в Корпорации осуществляется через Службу человеческих ресурсов (СЧР) и ее региональные подразделения. Служба человеческих ресурсов отвечает за управление издержками на персонал, управление кадровыми и репутационными рисками, мотивацию и вознаграждение, привлечение и подбор, обучение и развитие, корпоративную культуру, коммуникации и командообразование, оценку деятельности подразделений и сотрудников, кадровую стратегию и организационное развитие.

СЧР включает в себя пять управлений: Управление трудовых отношений и учета персонала, Управление привлечения и развития персонала, Управление мотивации и компенсации, Управление по работе с персоналом Центрального офиса и организационному развитию, Управление по работе с персоналом региональной сети.

Кадровая политика направлена на создание в каждой точке присутствия Корпорации высокоэффективной, стабильной, профессиональной, лояльной, укомплектованной и мотивированной команды сотрудников. На конец 2008 года в Корпорации работали 15 676 человек, из них 10 923 сотрудника в регионах и 755 внешних

сотрудников, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

В 2008 году было завершено формирование полноценной трехуровневой системы управления персоналом региональной сети. Ответственность за реализацию кадровой политики на местах легла на руководителей по работе с персоналом региональных дирекций. В каждой точке присутствия Корпорации реализуется и действует весь спектр единых политик, программ и процедур по управлению персоналом: подбор, адаптация, мотивация, обучение и развитие, программы социальной политики.

В 2008 году управление человеческими ресурсами Корпорации было направлено не только на сохранение уже имеющихся процессов и достижений, но и на разработку новых проектов и мероприятий по антикризисному управлению персоналом. В период финансово-экономического кризиса повысилась тревожность сотрудников из-за неопределенности их будущего.

В этих условиях важными стали мероприятия, ориентированные на улучшение морально-психологического климата в коллективе: обновление пакета социальных гарантий, заключение Коллективного трудового договора, честное и своевременное информирование сотрудников

#### **Коллективный договор**

Коллективный трудовой договор подписан в Корпорации 21 июля 2009 года.

В непростой экономической ситуации Корпорация одной из первых финансовых институтов выступила с социальной инициативой, направленной на совершенствование правовых основ трудовых взаимоотношений с сотрудниками. В условиях финансовой нестабильности, когда многие компании оптимизируют расходы и сокращают социальные гарантии, ФК «УРАЛСИБ» закрепила свои обязательства перед сотрудниками, сделав важный шаг в своем развитии как социально ответственной компании.

Для работодателя Коллективный договор – это один из инструментов регулирования социально-трудовых отношений: снижения социальной напряженности и вовлечения работников в реализацию стратегии. Это важный фактор, влияющий на формирование положительного отношения сотрудников к корпоративным ценностям и политике работодателя. Вместе с тем наличие Коллективного договора способствует укреплению репутации социально ответственной организации.

Работникам Коллективный договор позволяет участвовать в управлении организацией. Коллективный переговорный процесс дает реальную возможность вносить предложения по улучшению деятельности работодателя и условий труда, развитию организации, а также отстаивать свои интересы.

обо всех событиях, которые происходят в компании.

В 2008 году в Корпорации в два этапа были проведены мероприятия по оптимизации организационной структуры и численности персонала.

Первая волна прошла с апреля по июнь 2008 года, до проявления негативных тенденций в экономике России. Оптимизация была одной из вынужденных мер, которые дали Корпорации возможность подготовиться к углублению кризисной ситуации к концу года.

Вторая оптимизация численности проводилась в октябре – декабре, когда к подобным мерам прибегли уже очень многие компании. В результате оптимизации в Корпорации была значи-

тельно облегчена организационная структура, уменьшено количество уровней управления, проанализировано и устранено дублирование функций в ряде процессов, сокращены вакансии. К сожалению, пришлось расстаться с рядом сотрудников.

Это было неизбежно, и Корпорация старалась в каждом конкретном случае достигать удовлетворяющих обе стороны договоренностей. Многим сотрудникам, которые покидали Корпорацию, специалисты Службы человеческих ресурсов помогли в трудоустройстве – грамотно составить резюме, подготовиться к интервью с новыми потенциальными работодателями, сориентироваться в сайтах по трудоустройству, рекомендовали сотрудников своим HR-партнерам из дру-

гих компаний. В целях сохранения ценных кадров большая часть сотрудников была перераспределена между отделами или субхолдингами внутри Корпорации.

К концу 2008 года мероприятия по оптимизации были завершены. Их продолжение будет напрямую зависеть от тенденций развития экономики. Внутренняя социальная политика направлена на главный, самый ценный актив Корпорации – ее сотрудников – и определяет единую стратегию ФК «УРАЛСИБ» по следующим направлениям:

- охрана труда;
- охрана здоровья и профилактика заболеваний сотрудников Корпорации;

- обеспечение сотрудников Корпорации социальными гарантиями и льготами.

Направления внутренней социальной политики закреплены в одноименном корпоративном документе, действующем в Корпорации с 2007 года.

Реализация настоящей политики осуществляется в соответствии с самостоятельными программами по конкретным направлениям, разрабатываемыми в рамках политики и утверждаемыми решением Правления Корпорации.

В рамках политики Корпорация развивает проекты и программы, направленные на:

- ограничение воздействия на сотрудников Корпорации вредных производственных факторов офиса, то есть благоустройство рабочих мест и охрана труда;
- сохранение и укрепление здоровья каждого сотрудника;
- обеспечение социальных гарантий сотрудникам в виде дополнительных отпусков и дней отдыха, компенсаций за период нетрудоспособности, оказания материальной помощи сотрудникам;
- дополнительное корпоративное социальное страхование (добровольное медицинское страхование и личное страхование сотрудников от несчастных случаев);
- предоставление льгот по кредитованию;
- предоставление льгот по страхованию;
- поощрение за стаж работы в Корпорации.

В сложные времена большое значение приобретают командность и общность убеждений.

В конце 2008 года начали происходить изменения в корпоративной культуре компании, определяющие переход Корпорации к управлению по ценностям.

В условиях кризиса, оптимизируя затраты, Корпорация работает над увеличением объема и повышением качества дистанционного обучения, внедряется новый учебный портал.

#### «Брось курить и победи-2008»

Курение является одним из серьезных факторов риска для развития рака, заболеваний сердца и сосудов, которые вызывают значительный экономический ущерб. Россия занимает одно из первых мест по числу курящих. В Корпорации курит каждый третий сотрудник, но при этом 80% хотят бросить курить и уже пытались это сделать не один раз.

С целью снижения курения среди сотрудников в мае 2008 года была проведена кампания «Брось курить и победи». Ранее кампания проводилась под эгидой Всемирной организации здравоохранения в 100 странах мира, в том числе в России, и доказала свою эффективность. В ФК «УРАЛСИБ» кампания проводилась впервые. Проведение кампании было поддержано Председателем Правления Банка А. М. Донских и Всемирной организацией здравоохранения, что имело большое значение для успешного проведения кампании и мотивировало сотрудников отказаться от курения. В кампании приняли участие около 700 курящих сотрудников из 92 городов России. Средний возраст участников – 30 лет, среди них 63% мужчин и 37% женщин.

По условиям проведения кампании участники должны были отказаться от курения, по крайней мере, на один месяц. Мотивацией для отказа от курения были призы: главные призы – 150 000 и 100 000 руб., поощрительные – подарочные сертификаты на сумму 4000 руб. каждый, а также флеш-карты, калькуляторы-часы, визитницы. Из зарегистрированных участников удалось бросить курить 42%. Более успешными были мужчины. Из них бросили курить 64% участников, среди женщин – 36%. Факт отказа от курения подтверждался биохимическими методами по определению окиси углерода и котининов – продуктов распада никотина.

## Политика в области занятости

Процедура найма персонала в Корпорации и ее филиалах осуществляется в соответствии с внутренней процедурой – порядком подбора, приема, прохождения испытательного срока, перевода и увольнения персонала в ФК «УРАЛСИБ».

Процедура найма сотрудников четко структурирована и едина для всех регионов и подразделений Корпорации. Во всех регионах деятельности в случае наличия квалифицированных кадров на все руководящие должности Корпорация предпочитает нанимать местных специалистов из числа внутренних или внешних кандидатов. Доля высших руководителей, нанятых из местного населения, составляет от 95% до 100% в зависимости от ситуации на рынке труда.

Для различных специальностей и уровней кандидатов используются разные методы поиска, варьируется последовательность их применения. Используются внутренние и внешние базы данных по кандидатам, размещаются объявления в СМИ и на интернет-ресурсах, привлекаются агентства по подбору персонала, рассматриваются кандидаты, рекомендованные сотрудниками Корпорации.

## Проведение внутреннего конкурса на замещение вакантных должностей

Проведение внутреннего конкурса на замещение вакантных должностей является методом привлечения и отбора внутренних сотрудников на вакантные места путем объявления открытого конкурса. Основными целями проведения внутренних конкурсов для сотрудников являются:

- повышение профессиональной квалификации, развитие сотрудников за счет расширения круга обязанностей и смены сферы деятельности, повышение уровня ответственности;
- мотивирование персонала за счет предоставления возможности профессионального роста внутри Корпорации;
- удержание сотрудников, снижение текучести персонала за счет предоставления внутренних карьерных возможностей;
- снижение затрат на привлечение и адаптацию персонала.

Информирование сотрудников Корпорации о внутреннем конкурсе происходит по открытым и доступным внутренним информационным каналам – региональный информационный портал (РИП) «УРАЛСИБ-Регион».

## Спартакиада

В рамках реализации программы по формированию единой корпоративной культуры и развитию здорового образа жизни среди сотрудников Корпорации проводятся ежегодные спортивные праздники. Эта традиция берет начало с 2002 года. Ежегодно Спартакиада УРАЛСИБа собирает от 800 до 1000 человек – сотрудников Корпорации и членов их семей. В октябре 2008 года в московском спорткомплексе «Дружба» (Лужники) состоялось знаковое событие – спортивный праздник Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» для сотрудников и членов их семей. Самые популярные виды спорта – большой и настольный теннис, дартс, шашки, шахматы и мини-гольф. Для поднятия настроения также были организованы соревнования по настольному хоккею и футболу. Топ-менеджеры Корпорации участвовали в соревнованиях наравне с рядовыми сотрудниками, поддерживая важную корпоративную ценность – командность. Для самых маленьких участников была организована детская площадка, где под руководством аниматоров дети занимались активными развивающими играми, участвовали в творческих конкурсах и выигрывали первые в своей жизни призы. Центральным событием спортивного праздника стали турниры по командным видам спорта – мини-футболу и волейболу. Из региональных подразделений Корпорации для участия в командных видах спорта прибыло более 120 человек. В рамках спортивного праздника также состоялись соревнования по индивидуальным видам спорта. Командообразующие спортивные мероприятия также традиционно проходят в рамках ежегодных конференций регионального менеджмента. В 2008 году интенсивная деловая программа IV Региональной конференции ФК «УРАЛСИБ» по традиции была дополнена не менее насыщенной спортивной. Все три дня в спортивном комплексе «Империала» проходили события корпоративной спартакиады: турнир по волейболу и соревнования в индивидуальных видах спорта.

### Проведение внешнего конкурса на замещение вакантных должностей

Для привлечения внешних кандидатов в зависимости от специфики вакансии Корпорация использует следующие способы и источники привлечения:

- размещение объявлений о вакансии на корпоративном сайте;
- размещение объявлений на интернет-ресурсах, в печатных и электронных СМИ;
- поиск кандидатов по внутрикорпоративной базе данных («Автоматизированная система управления персоналом и структурой Корпорации») и внешним открытым БД;
- поиск кандидатов на основании рекомендаций сотрудников Корпорации;

- привлечение кандидатов через участие в специальных мероприятиях, таких как День карьеры в учебном заведении, ярмарка вакансий и другие специальные мероприятия;
- поиск кандидатов через кадровое агентство.

Отбор кандидатов осуществляется путем проведения собеседований на соответствие как требованиям бизнес-процессов, так и корпоративной модели компетенций. Для руководителей среднего и высшего уровня управления методом оценки может стать ассессмент-центр.

В процессе подбора персонала большое значение отдается работе со студентами — стажерами и молодыми специалистами. Для данной катего-

рии кандидатов предусмотрены процедуры привлечения для прохождения производственной практики и работы на начальных позициях, что, с одной стороны, способствует развитию молодого специалиста в качестве профессионала и, с другой, позволяет Корпорации получать современные знания и новые подходы к организации работы и благоприятно сказывается на психологическом климате трудового коллектива. Студенты, успешно прошедшие стажировку в Корпорации, вносятся в базу внешнего кадрового резерва и имеют приоритет при трудоустройстве на постоянную работу.

В целях сокращения адаптационного периода нового сотрудника в Корпорации действует специально разработанная программа, помогающая ему почувствовать себя полноценным участником трудового коллектива, успешно адаптироваться к новым трудовым обязанностям, условиям труда, повысить мотивацию, сформировать приверженность нормам корпоративной культуры. Основными составляющими данной программы являются:

- конкретные задачи, указанные в задании на период испытательного срока;
- должностные инструкции с четким описанием задач, должностных обязанностей, прав, ответственности, взаимоотношений и связей по должности, показателей оценки работы;

### Программа по увеличению физической активности сотрудников

По данным проведенного исследования «Мониторинг здоровья», проведенного в 2007 и 2008 годах, около 90% сотрудников Корпорации имеют низкую физическую активность, так как работа в основном сидячая. При этом только 16% мужчин и 9% женщин занимаются физической культурой в свободное от работы время на уровне, необходимом для улучшения здоровья. В Корпорации осуществляется программа «Командные спортивные мероприятия», в рамках которой сотрудники могут бесплатно один раз в неделю заниматься игровыми видами спорта (волейбол, футбол), посещать бассейн и тренажерные залы. Арендовано 319 площадок, на которых занимается 25% сотрудников.

Для привлечения внимания сотрудников к этой проблеме во всех филиалах была организована «Неделя физической активности», во время проведения которой проводились «лестничные пробы», с помощью которых оценивалась степень физической тренированности, а также давались консультации по здоровому образу жизни. По результатам были выбраны самый активный филиал и самый тренированный сотрудник. Победители получили в подарок офисное спортивное оборудование.

Для расширения возможностей заниматься физическими упражнениями Корпорация в сотрудничестве со спортивными клубами предлагает сотрудникам льготные цены на клубные карты, скидки на которые составляют 10–40%.

В рамках «Социальной потребительской корзины» сотрудники могут получить частичную компенсацию стоимости клубной карты в пределах выделенных лимитов.

- ежемесячная ориентационная программа для новых сотрудников.

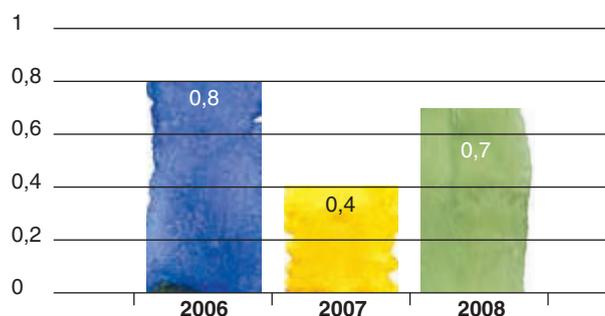
По окончании ориентационной программы ее участники заполняют анкеты обратной связи.

## Безопасность на рабочем месте

Здоровье сотрудников – один из наиболее важных и значимых активов Корпорации. Всестороннее гармоничное развитие сотрудников и их профессиональный рост возможны только при условии сохранения хорошего состояния здоровья.

Охране труда и аттестации рабочих мест в Корпорации уделяется серьезное внимание. С каждым вновь поступающим на работу сотрудником проводится подробная беседа о профилактике травматизма, о действиях при несчастном случае, и сотруднику вручается памятка. Все руководители проходят постоянное обучение мерам по охране труда и профилактике травматизма, а затем регулярно проводят соответствующие тренинги среди подчиненных. Постоянно осуществляется работа по профилактике травматизма среди сотрудников.

### Динамика уровня травматизма в связи с несчастными случаями



В 2008 году в Корпорации произошло 12 несчастных случаев в результате падения, неосторожности потерпевших, дорожно-транспортных происшествий. Все травмы и повреждения были легкими и не привели к серьезным последствиям для здоровья пострадавших или летальному исходу. Общее число дней нетрудоспособности – 629 рабочих дней. После каждого случая травматизма с сотрудником и его руководителем были проведены дополнительные тренинги по охране труда, усилен контроль за соблюдением трудовой дисциплины и организацией рабочего процесса.

### Уровень травматизма в Корпорации (число несчастных случаев на 1000 сотрудников) за 2006–2008 гг.

Год	Число несчастных случаев	Уровень травматизма (число несчастных случаев на 1000 сотрудников)*	Среднее число дней нетрудоспособности по несчастным случаям на 1000 сотрудников**
2006	12	0,8	17,4
2007	8	0,4	15,8
2008	12	0,7	38,3

\* Уровень травматизма в расчете на 1000 работников:  $Ст = Т / (Кг / 1000) = 12 / (16431 / 1000) = 0,73$ , где Т – количество травм, Кг – число работников.

\*\* Число дней временной нетрудоспособности в расчете на 1000 работников:  $Сн = Дн / (Кг / 1000) = 629 / (16431 / 1000) = 38,28$ , где Дн – число дней временной нетрудоспособности, Кг – число работников.

В целях сохранения и укрепления здоровья каждого сотрудника Корпорация проводит следующую работу:

- обеспечивает разработку и внедрение корпоративных норм и стандартов по организации охраны здоровья сотрудников, руководствуясь российским законодательством и международными стандартами в области здравоохранения;
- организует периодические медицинские осмотры и исследования по оценке распространенности факторов риска среди сотрудников;
- по результатам периодических медицинских осмотров, анализа заболеваемости и проведенных исследований разрабатывает долгосрочные и ежегодные целевые программы по профилактике общей заболеваемости и оздоровлению сотрудников;
- создает и поддерживает локальную информативно-правовую базу;
- обеспечивает регулярную трансляцию программы мероприятий по охране здоровья во все территориальные представительства Корпорации.

Программы, направленные на укрепление здоровья, включают в себя программы по созданию и трансляции здорового образа жизни и направлены на снижение факторов риска для здоровья. По данным Всемирной

организации здравоохранения, такие поведенческие привычки, как курение, нездоровое питание, низкая физическая активность, неумеренное потребление алкоголя и другие, являются факторами риска для развития сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний, которые наносят значительный экономический ущерб обществу, а следовательно, и бюджету каждой компании, приводя к затратам на оказание медицинской помощи, оплату больничных листов, пособий по инвалидности.

Проведенные в течение последних двух лет исследования в рамках мониторинга здоровья показали, что распространенность этих факторов риска среди сотрудников ФК «УРАЛСИБ»

такая же высокая, как и среди россиян. На основании полученных данных разрабатываются программы, направленные на коррекцию и контроль этих факторов риска среди сотрудников.

Снизить заболеваемость и повысить работоспособность сотрудников можно ограничением воздействия на них вредных факторов окружающей среды в течение рабочего дня. Эффективным методом защиты сотрудников от вредных производственных факторов стала программа благоустройства рабочих мест, в рамках которой офисные помещения Корпорации оборудуются кондиционерами, увлажнителями воздуха, системами очистки воды.

#### **Кампания «Витамины 5 раз в день»**

Известно, что нездоровое питание существенно ухудшает здоровье и приводит к развитию таких заболеваний, как рак, артериальная гипертония, инфаркт, инсульт, сахарный диабет, многие из которых развиваются и в молодом возрасте. Эксперты Всемирной организации здравоохранения доказали, что низкое потребление овощей и фруктов (менее 400 грамм в день, реже пяти раз в день) является таким же фактором риска для развития вышеуказанных заболеваний, как курение, избыточное потребление алкоголя, низкая физическая активность.

Потребление фруктов и овощей в ФК крайне низкое: в среднем сотрудники потребляют фрукты и овощи один раз в день.

Кампания «Витамины 5 раз в день», направленная на повышение потребления фруктов и овощей, включала в себя образовательный компонент через внутрикорпоративный портал, еженедельную рассылку по здоровому питанию через корпоративную почту, а также участие самих сотрудников в кампании: сотрудники отправляли рецепты блюд здорового питания организаторам и могли принять участие в конкурсе рецептов. Было получено около 150 рецептов. 12 авторов самых удачных рецептов награждены поощрительными призами, а блюда по их рецептам включены в меню корпоративного кафе.

Оснащение точек подачи питьевой воды во всех офисах высокоэффективными фильтрами, позволяющими очищать воду от микроорганизмов, органических и неорганических примесей, а также улучшать ее вкусовые качества, является важным направлением экологической защиты.

Аттестация рабочих мест по условиям труда является обязательным мероприятием для организаций всех форм собственности и организационно-правовых форм. В 2008 году проведена аттестация рабочих мест по условиям труда на 1919 рабочих местах. По итогам аттестации рабочих мест были составлены «Планы мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации».

По данным аттестации, офисы, микроклимат в которых не соответствует нормативам по температуре и влажности, дополнительно обеспечиваются соответствующим оборудованием в рамках программы «Благоустроенное рабочее место». Кроме того, офисы обеспечиваются аппаратами с питьевой водой с системами дополнительной очистки, а также увеличивается площадь рабочего места сотрудников.

Развитие внутренней социальной политики в целом поддерживается и корректируется акционерами Корпорации. Внутренняя социаль-

#### **Образовательная кампания «Контролируй свое артериальное давление»**

Проведенное исследование показало, что 28% мужчин и 25% женщин Корпорации имеют давление выше нормальных значений, что, безусловно, повышает риск развития серьезных заболеваний сердца и сосудов, а также экономические потери для Корпорации. Причем, если среди молодых сотрудников число людей с повышенным давлением составляет в среднем 13%, то к 45 годам каждый третий сотрудник страдает артериальной гипертонией. Несмотря на серьезные последствия высокого артериального давления, контролируют свое давление с помощью лекарств всего 40% мужчин и 52% женщин, имеющих повышенное артериальное давление.

Для того чтобы вовремя выявить артериальную гипертонию и эффективно ее контролировать, необходимо знать последствия этого фактора риска для здоровья, а также способы эффективного контроля. Поэтому для сотрудников были разработаны буклеты и плакаты, которые рассылались во все филиалы и размещались на странице социальной политики. Кроме того, еженедельно на протяжении двух месяцев рассылалась информация о контроле давления, немедикаментозных методах коррекции артериального давления и профилактике осложнений артериальной гипертонии.

#### **Ежедневная забота о здоровье сотрудников**

ФК «УРАЛСИБ» обладает собственной лечебной базой: в удаленном Центральном офисе в г. Уфе действует поликлиника, оказывающая помощь сотрудникам Корпорации по договорам ДМС. Поликлиника с самого начала создавалась с учетом специфики профессии банковского служащего, поэтому профильными направлениями здесь являются терапия, офтальмология, неврология и лабораторная служба.

Прием ведут также врачи других специальностей, действуют процедурный и физиотерапевтический кабинеты, кабинет функциональной и ультразвуковой диагностики. Благодаря современному оборудованию многие болезни удается выявлять на самых ранних стадиях. В начале 2006 года на базе поликлиники был организован фитотерапевтический кабинет; благодаря этому уникальному опыту теперь каждый сотрудник может проконсультироваться с врачом-фитотерапевтом и в течение рабочего дня принимать специально для него приготовленные настои целебных трав.

ная политика, ее направления и все программы разрабатываются Дирекцией развития социальных проектов Службы человеческих ресурсов. Все проекты и программы выносятся на рассмотрение Правления Корпорации, которое их утверждает и выделяет бюджет на их реализацию. Программы в Центральном офисе реализуются Дирекцией развития социальных проектов, а в филиальной сети – через социальных работников, которые назначаются руководителем из сотрудников Службы человеческих ресурсов.

Департамент организации системы питания и медицинского обслуживания включает два корпоративных кафе в Москве и Уфе и поликлинику по медицинскому обслуживанию сотрудников в Уфе.

## Обучение и развитие

### Обучение

ФК «УРАЛСИБ» считает, что высокий профессионализм и компетентность сотрудников являются ключевыми факторами устойчивого развития бизнеса и конкурентоспособности компании.

В целях повышения результативности и эффективности своей деятельности Корпорация создает условия для обучения и развития персонала, совершенствования уровня профессиональных знаний и навыков сотрудников, личностных и менеджерских компетенций. В Корпорации создана эффективная система непрерывного обучения и развития персонала, охватывающая все категории сотрудников. В Банке «УРАЛСИБ» действуют Корпоративный университет и Школа менеджеров, которые предлагают сотрудникам обучающие семинары и программы, направленные на повышение квалификации и обеспечение профессионального роста.

**Профессиональное обучение** (начальное обучение и повышение квалификации) реализуется как с помощью внутренних ресурсов Корпорации, так и внешними провайдерами по всем направлениям профессиональной деятельности руководителей и специалистов.

### Обучение и развитие персонала



**Продуктовое обучение** — внутрикорпоративное дистанционное и очное обучение, которое включает в себя обучение по продуктам и услугам Корпорации, а также обучение навыкам консультирования и эффективного обслуживания клиентов.

В Корпорации внедрены корпоративные стандарты обучения и развития персонала точек продаж, которые разрабатываются Корпоративным университетом и утверждаются руководителями

видов бизнеса. Программы обучения содержат полный набор знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения сотрудниками должностных обязанностей.

В обучении персонала Корпорации активно используются инструменты e-learning: сотрудники проходят программы обязательного корпоративного обучения и тестирования на Учебном портале Корпорации в дистанционном формате.

**Управленческое обучение** как повышение уровня управленческих компетенций менеджеров и ключевых специалистов проводится в формате массовых и индивидуальных целевых программ.

**Обучение информационным технологиям** — наиболее быстро развивающейся области в связи с внедрением современных технологий в деятельность Банка и других компаний Корпорации — осуществляется в форме внутрикорпоративного дистанционного и очного обучения по курсам комплексного программного обеспечения.

Корпоративным университетом проводится регулярный анализ эффективности и повышения качества программ обучения и развития.

На привлечение внешних провайдеров для проведения программ обучения было затрачено в 2008 году 15 897 755 руб. Количество часов обучения на одного сотрудника в 2008 году составило 18 часов.

#### **Развитие карьеры и аттестация сотрудников**

В 2008 году в Корпорации проводились мероприятия по оценке менеджерских компетенций с целью определения сильных сторон и зон развития менеджеров для их дальнейшего развития.

Всего за 2008 год было оценено 124 человека; из них 44 — путем проведения центров оценки и развития; 80 — путем тестирования с использованием тестов NMG, VMG, OPQ, MQ компании SHL, лидера в области управления эффективностью персонала.

В целях проведения оценки менеджеров Корпорации и реализации в дальнейшем программ развития и планирования карьеры в 2008 году были разработаны модели компетенций и методические материалы для проведения центров оценки для этих компетенций. Всего было разработано:

- модели компетенций для шести менеджерских позиций Стратегического направления «Региональный бизнес»;
- методический комплекс центра оценки для ключевых менеджерских позиций стратегического направления «Региональный бизнес»;
- методический комплекс центра оценки для позиции «кредитный менеджер ЦКС МБ».

Для проведения оценочных мероприятий в 2008 году были использованы следующие методы:

**центр оценки** — мероприятие, которое позволило с высокой вероятностью определить управленческие компетенции участников. В основе ме-

тода лежит групповая и индивидуальная работа участников. Задания, которые даются в ходе центра оценки, имитируют реальные ситуации, в которых менеджеры проявляют те или иные способности и качества;

**интервью по компетенциям** — это беседа с экспертом, имеющая четкую структуру и направленная на получение досконального, подробного описания реальных рабочих ситуаций, с которыми человек сталкивался в своей профессиональной деятельности и в которых естественным образом проявляются те или иные его черты и модели поведения;

**профессионально-личностные вопросники** ориентированы на вопросы, связанные с профессиональной сферой, и представляют собой самоотчет участника о его отношении к приводимым ситуациям. Вопросники дают представление о личностных характеристиках человека в таких областях, как взаимоотношения с людьми, чувства и эмоции, стили мышления и т. д.;

**тесты способностей** помогают оценивать эффективность человека в определенном типе деятельности — анализ числовой, вербальной (текстовой), технической информации, скорость реакции, внимание к деталям. Тесты являются стандартизированной и строго регла-

ментированной процедурой и требуют создания для всех участников схожих условий прохождения;

**оценка по методу «360 градусов»** помогает получить данные о действиях человека в реальных рабочих ситуациях и о проявляемых им качествах от людей, которые взаимодействуют с ним (от начальников, коллег, смежников, подчиненных, клиентов).

Цели и задачи деятельности, индивидуальные KPI сотрудников, а также результаты оценки их деятельности фиксируются в форме оценки — индивидуальному плану деятельности и развития (ИПДР).

Процесс постановки целей и оценки деятельности сотрудников проводится линейными руководителями и координируется Службой человеческих ресурсов Корпорации. При проведении постановки целей и оценки деятельности сотрудника используется форма индивидуального плана деятельности и развития, соответствующая его должностному уровню.

Постановка целей деятельности проводится один раз в год для всех категорий сотрудников Корпорации. Для сотрудников, имеющих полугодовой цикл оценки, цели деятельности устанавливаются на год и на первое полугодие в от-

дельных формах «Индивидуальный план деятельности и развития». Оценка деятельности проводится:

- два раза в год (за первое полугодие и за год) для сотрудников, имеющих полугодовой цикл оценки (сотрудники фронт-офиса);
- один раз в год для всех остальных категорий сотрудников Корпорации (сотрудники бэк-офиса).

Постановка/корректировка целей внутри отчетного периода проводится в следующих случаях:

- прием на работу нового сотрудника. Сотрудники, принятые на работу в Корпорацию в течение текущего календарного года, определяют свои цели/задачи совместно со своими непосредственными руководителями и заполняют ИПДР в течение одной рабочей недели после завершения испытательного срока. Цели деятельности ставятся на период с даты приема на работу до конца года/полугодия;
- перевод сотрудника на другую должность. При этом до перевода сотрудника на другую должность проводится промежуточная (внеплановая) процедура оценки деятельности сотрудника по текущей позиции, после чего осуществляется процедура постановки целей на текущий отчетный период на новой должности;

- изменение приоритетов (долгосрочных целей) подразделения, утвержденное в установленном порядке. При этом проводится промежуточная (внеплановая) процедура оценки деятельности всех сотрудников подразделения, после чего ставятся новые цели;
- изменение принципиальных условий ведения бизнеса (перезакрепление клиентских сегментов). При этом проводится промежуточная (внеплановая) процедура оценки деятельности всех сотрудников подразделения, после чего ставятся новые цели.

Сроки сбора результатов постановки целей и оценки деятельности персонала указываются в плане-графике проведения этих процедур и утверждаются распоряжением Президента Финансовой корпорации «УРАЛСИБ».

Доля сотрудников, подлежащих постановке целей и оценке, в 2008 году составила 100%.

Корпорация использует различные форматы обучения, от классических очных тренингов и дистанционных курсов до смешанных форм обучения и коуч-сессий, и использует потенциал как собственного тренерского состава, так и приглашенных специалистов. Значение корпоративного обучения в кризисные времена возрастает, так как ужесточаются требования к квалификации и эффективности, возникает необходимость

развивать у сотрудников новые компетенции. Основная идеология Корпоративного университета в этот период заключается в достижении максимальной эффективности обучения при снижении затрат. В 2008 году был проведен аудит обучающих программ. Из всего многообразия были оставлены только те, которые по-настоящему востребованы и актуальны в новых условиях. Например, в программах продуктового/профессионального обучения акцент сделан на тренингах продаж и клиентского обслуживания.

Более активно стало использоваться дистанционное обучение, создается новый учебный портал, который даст возможность проводить дистанционное обучение в режиме онлайн. В дистанционном формате теперь проводятся и ориентационные программы для вновь пришедших сотрудников. С декабря 2007 года каждый

новичок получает welcome letter со ссылками на интранет-ресурсы Корпорации. В комплексе презентаций, подготовленных специально для новых сотрудников, собрана информация об истории, структуре и традициях ФК «УРАЛСИБ», корпоративных правилах и нормах поведения, социальной политике и процедурах в области управления персоналом, которая поможет им быстрее адаптироваться на новом месте.

Каждая презентация содержит контактные данные сотрудников СЧР, к которым можно обратиться за консультацией.

В течение 2008 года в Центральном офисе ориентационную программу прошли более 700 новичков.

## Мотивация сотрудников

Уровень заработной платы сотрудников ФК «УРАЛСИБ» в целом соответствует показателям рынка труда и зависит от стратегии по развитию конкретных направлений деятельности. Минимальный размер заработной платы сотрудника Банка «УРАЛСИБ» составляет 18 500 руб., в Уфе минимальная заработная плата специалиста начального уровня составляет 11 960,3, а в Северо-Западной региональной дирекции — 29 266 руб., что превышает минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством РФ, в несколько раз. На регулярной основе проводится мониторинг соответствия заработных плат и социального пакета рыночному уровню.

В среднем заработная плата женщин-руководителей меньше вознаграждения руководителей-мужчин на 1,1%, в категории специалистов такая разница составляет 20,8%.

Принципы системы мотивации основаны на взаимосвязи выполнения плановых показателей в рамках ключевых областей деятельности и результатов финансовой деятельности каждой компании Корпорации в целом. Целью построения системы мотивации является обеспечение конкурентоспособности Корпорации на рынке труда, возможности привлечения и удержания высоко-

### Бизнес-образование

Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» принимает деятельное участие в реализации национальных проектов в партнерстве с государством. В рамках участия в национальном проекте «Образование» ФК «УРАЛСИБ» заключила соглашение о стратегическом партнерстве с Московской международной высшей школой бизнеса МИРБИС (Институт). С 2008 года топ-менеджеры Корпорации регулярно проводят мастер-классы для студентов вуза, готовят методические материалы для подготовки квалифицированных кадров в финансовой сфере.

В сентябре 2008 года при поддержке ФК «УРАЛСИБ» МИРБИС открыл новые учебные площадки, что позволило увеличить число студентов, обучающихся в вузе.

В рамках стратегического партнерства МИРБИС предоставляет скидки для сотрудников ФК «УРАЛСИБ», желающих пройти обучение по программам бакалавриата и МВА.

квалифицированных специалистов. Система мотивации направлена на стимулирование достижения работниками повышенных показателей трудовой активности в целях получения максимальной прибыли, минимизации убытков и оптимизации затрат.

Базой для расчета премиальных фондов в Банке «УРАЛСИБ» является чистая прибыль подразделения или чистая прибыль Банка в зависимости от типа подразделения финансового планирования. Конкретные формулы расчетов премий помимо эффективности выполнения плановых показателей деятельности подразделениями и сотрудниками учитывают особенности каждого отдельного вида бизнеса Банка.

Учитывая то, что премиальные выплаты не носят обязательного характера, в условиях высокой неопределенности финансово-экономической обстановки рынка руководство Банка приняло решение не осуществлять выплаты периодических премий по итогам 2008 года всем категориям персонала. Тем не менее в конце 2008 года в целях поддержания эффективности бизнеса был принят ряд антикризисных мотивационных программ, а также существенно упрощены условия по уже утвержденным направлениям. Основное внимание было акцентировано на материальном стимулировании отдельных направлений деятельности, в том числе:

- привлечение денежных средств в Корпоративный банковский бизнес, Розничный банковский бизнес и Частный банковский бизнес. Отличительной особенностью данных программ является то, что субъектом мотивации может стать любой сотрудник Банка, привлекший клиента, в соответствии с условиями мотивационной программы по продуктам указанных видов бизнеса;
- удержание средств клиентов региональной сети. Данная программа охватывает следующие виды бизнеса: Корпоративный банковский бизнес, Розничный банковский бизнес, Частный банковский бизнес.

В то же время продолжает действовать ряд квартальных мотивационных программ для продающих подразделений Банка.

В целях поощрения за достижение разовых исключительных результатов в отдельных ключевых областях деятельности Председателем Правления в течение 2008 года были премированы более 315 работников Банка. В том числе отдельным категориям работников производились выплаты вознаграждений в рамках проводимого конкурса на звание «Лучший сотрудник». Также стоит отметить, что завершение в 2008 году ряда проектов позволило претендовать их участникам на премиальное вознаграждение, структура которого определялась премиальным фондом проекта, процентом участия вовлеченного в работу над проектом сотрудника и его индивидуальными ключевыми показателями эффективности.



## Социальные гарантии сотрудникам

Внутренняя социальная политика Корпорации включает в себя стратегию, направленную на охрану труда сотрудников, охрану здоровья и профилактику заболеваний, обеспечение сотрудников социальными гарантиями и льготами. Стратегия включает также меры, направленные на поддержание здоровья и обеспечение льготами членов семей сотрудников. Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, не отличаются от льгот и социальных гарантий, предоставляемых сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости.

Все льготы можно разделить на отдельные направления:

### 1. Социальная защищенность сотрудников:

- материальная помощь;
- дополнительные выплаты на период отпуска по беременности и родам (доплата в размере 50% среднего заработка во время отпуска по беременности и родам);
- дни дополнительного оплачиваемого отпуска (свадьба, похороны);
- персональные дни, предоставляемые сотрудникам с нормированным рабочим днем (для неуправленческих должностей);

- доплата за работу в ночное время сверх установленных государством нормативов;
- оплата больничных листов в большем размере, чем предусмотрено законодательством: из расчета 100% среднего заработка – 9 дней при амбулаторном лечении и 60 дней при стационарном;
- организация отдыха и оздоровления детей сотрудников за счет средств ФСС.

### 2. Улучшение условий труда:

- программа «благоустроенное рабочее место»;
- программа «Социальная потребительская корзина» (возможность выбора между добровольным медицинским страхованием, реабилитационно-восстановительным лечением в рамках ДМС и частичной компенсацией стоимости клубной карты в фитнес-центр);
- командные спортивные мероприятия;
- программы по здоровому образу жизни;
- частичная компенсация расходов на фитнес;
- дотации на санаторно-курортное лечение;
- вакцинация сотрудников.

### 3. Поддержка трудовых функций:

- компенсация расходов на мобильную связь;
- выплата суточных сверх нормативов, установленных государством;
- оплата представительских расходов.

### 4. Льготное страхование и кредитование:

- льготы по 23 видам страхования, предоставление кредитов с пониженной процентной ставкой.

### Дополнительное пенсионное обеспечение

В 2008 году в Корпорации в рамках проводимой внутренней социальной политики была разработана корпоративная программа дополнительного пенсионного обеспечения сотрудников. Однако в связи с экономическим кризисом на данный момент начало действия программы было приостановлено.

Программа предусматривала возможность существенно увеличить свою будущую пенсию с поддержкой работодателя. Размер взноса определяется самим сотрудником. При этом работодатель (ФК «УРАЛСИБ») вносил в пользу сотрудника дополнительный денежный взнос, размер которого зависит от размера взноса сотрудника и непрерывного стажа его работы в Корпорации, но не более 1% от оклада сотрудника за расчетный месяц.

С 1 октября 2008 года вступил в действие федеральный закон «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года. С введением в действие

этого закона для сотрудников появилась возможность накапливать дополнительные пенсионные взносы из трех источников: собственные взносы, взносы государства и взносы работодателя. В настоящее время проводится разработка корпоративной программы, которая бы могла создать такую тройную защиту для сотрудников Корпорации в будущем.

#### **Оказание медицинской помощи сотрудникам**

Кроме программ по профилактике заболеваний сотрудникам предоставляется возможность получения квалифицированной медицинской помощи в современных медицинских учреждениях через добровольное медицинское страхование. Услугами ДМС могут по выбору пользоваться все штатные сотрудники Корпорации. Медицинское обслуживание в рамках ДМС включает:

- амбулаторно-поликлиническую помощь;
- стоматологическую помощь;
- медицинскую помощь на дому;
- скорую неотложную медицинскую помощь;
- стационарную помощь;
- ежегодную противогриппозную вакцинацию;
- оказание медицинской помощи врачом офиса или реабилитационно-восстановительное лечение.

В Корпорации в удаленном Центральном офисе в Уфе имеется собственная поликлиника, в кото-

рой сотрудники могут получить квалифицированную медицинскую помощь.

С целью профилактики и раннего выявления заболеваний среди сотрудников проводятся периодические медицинские осмотры. В 2008 году проведены периодические медицинские осмотры 1928 сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (профессионально работающих с ПЭВМ). Затраты на медицинские осмотры составили 916 тыс. руб.

Профессиональных заболеваний среди сотрудников Корпорации не выявлено.

#### **Профессиональное страхование от несчастных случаев**

В дополнение к обязательному страхованию от несчастных случаев Корпорация производит дополнительное страхование сотрудников, чья профессиональная деятельность связана с риском (кассиры, инкассаторы, водители), на страховую сумму в размере 300 тыс. руб. Страховыми случаями являются события, происшедшие в период действия договора во время исполнения застрахованными лицами служебных обязанностей, включая время следования с места проживания до места работы (службы) и обратно.

#### **Система компенсаций за период нетрудоспособности**

Корпорация в случае заболевания сотрудника осуществляет доплату до 100% его заработной платы за период нетрудоспособности дополнительно к оплате листков нетрудоспособности из Фонда социального страхования, которая не превышает 18 720 руб. в месяц. В 2008 году доплата была увеличена до 9 календарных дней в году вместо 7 дней в 2007 году в случае амбулаторного лечения. В случае стационарного лечения доплата выплачивается за 60 дней.

При оплате отпуска в связи с беременностью и родами Корпорация выплачивает дополнительно к пособию из Фонда социального страхования, которое составляет не более 25 390 руб. в месяц, сумму до 50% заработной платы, если она превышает размер пособия.



## Внутренние каналы коммуникаций

Корпорация придает большое значение развитию средств и возможностей внутренних коммуникаций с сотрудниками. В нестабильной экономической ситуации роль системы информационного обмена становится решающей в вопросах стабилизации и упрочения корпоративного духа сотрудников, сохранения уверенности в их будущем. В связи с этим в 2008 году методы внутрикорпоративных коммуникаций были расширены и стали более частыми.

Одним из основных инструментов обратной связи является одноименный раздел интранет-сайта, предоставляющий сотрудникам возможность обратиться с вопросом, замечанием или предложением к любому из топ-менеджеров, в том числе анонимно. Раздел «Обратная связь» был создан в 2004 году.

В филиалах региональной сети ФК «УРАЛСИБ» ежемесячно проводятся дни информирования, в ходе которых составляются и передаются на рассмотрение в Центральный офис списки вопросов сотрудников. Ответы руководителей также публикуются на сайте «Обратная связь» и в одноименной рубрике электронного издания «Вестник УРАЛСИБа».

В целях повышения прозрачности планов развития Корпорации и информирования сотрудников о планируемых антикризисных мероприятиях на внутрикорпоративном портале и в электронном издании «Корпоративный вестник» была учреждена специальная рубрика.

В Корпорации периодически проводятся акции «Открытый кабинет» — ответы топ-менеджеров на вопросы сотрудников региональной сети и Центрального офиса в режиме интервью, текст которого публикуется на интранет-портале.

Каждый раздел интранет-портала содержит опцию «Задать вопрос». Все обращения сотрудников, поступившие таким образом, в режиме онлайн передаются в профильные подразделения.

В 2008 году был создан новый канал обратной связи — сервис «Хочу улучшить», посредством которого сотрудники могут вынести на рассмотрение менеджеров свои предложения по оптимизации корпоративных бизнес-процессов и сервисов.

Неформальным каналом обратной связи являются тематические интранет-форумы.

Одним из наиболее действенных инструментов формирования единого внутреннего информационного пространства Корпорации является журнал «Корпоративные новости», который выходит ежеквартально и распространяется в ключевых регионах присутствия Корпорации среди сотрудников, клиентов и партнеров ФК «УРАЛСИБ». Издание информирует читателей о ключевых событиях корпоративной жизни; рассказывает о стратегических целях и задачах Корпорации, обеспечивая эффективную трансляцию стратегии; знакомит читателей с целями, задачами и спецификой работы ключевых компаний и подразделений Корпорации; осуществляет позиционирование руководителей, ключевых специалистов, лучших сотрудников. Журнал «Корпоративные новости» выходит в свет с 2000 года, и за это время он дважды становился победителем престижных международных конкурсов на звание «Лучшее корпоративное издание». Тираж «Корпоративных новостей» составляет 10 000 экземпляров.

Исследование удовлетворенности персонала системой внутрикорпоративного информирования в 2008 году также выявило список тем, которые, по мнению сотрудников, нуждаются в дополнительном освещении. Служба человеческих ресурсов Корпорации провела ряд мероприятий, направленных на устранение дефицита значимой информации.

На внутрикорпоративном информационном портале был создан раздел «Социальная политика», призванный предоставлять сотрудникам полную и достоверную информацию о социальной политике ФК «УРАЛСИБ», что крайне важно для обеспечения качественных социально-трудовых отношений, формирования духа социального партнерства между Корпорацией и ее работниками.

Раздел «Социальная политика» рассказывает, в частности, о таких ключевых программах, осуществляемых в Корпорации, как:

- «Благоустроенное рабочее место»;
- «Здоровый образ жизни»;
- социальные программы для разных категорий персонала.

Также в разделе размещена информация о льготных условиях страхования и кредитования сотрудников, кадровой политике.

Результаты деятельности ФК «УРАЛСИБ», а также корпоративная история были опубликованы в новом разделе портала, посвященном юбилею Корпорации. Для сотрудников была проведена онлайн-викторина по истории компании, победители которой получили памятные призы.

С учетом пожеланий сотрудников был сформирован тематический план ежемесячного элект-

ронного издания «Вестник УРАЛСИБа». Положительный опыт подразделений и сотрудников, новые банковские и финансовые технологии, продукты и услуги Корпорации широко освещались на его страницах. Были открыты новые постоянные рубрики: «Социальная политика», «Корпоративная благотворительность», «Ветераны», «Актуально». Наиболее важным темам были посвящены спецвыпуски «Вестника».

## Соблюдение прав человека в Корпорации

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

Корпорация следует принципу толерантного отношения к любым идеологическим, личностным и физическим различиям сотрудников. Ин-

дивидуальные особенности человека, не оказывающие негативного влияния на качество выполняемой им работы, не могут быть основанием для дискриминации. В Корпорации не допускаются:

- дискриминация и любые формы преследований по половым, национальным, расовым или возрастным признакам;
- дискриминация по политическим, религиозным или иным личным убеждениям;
- дискриминация лиц с ограниченными физическими возможностями;
- агрессия, запугивания, оскорбления, в том числе оказание воздействия на решения руководства;



- продвижение по службе родственников, которые являются сотрудниками Корпорации;
- детский и принудительный труд;
- запреты на ассоциации и коллективные переговоры.

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

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

В Корпорации не заключаются отдельные соглашения, прямо затрагивающие обеспечение прав человека, так как все указанные в настоящем отчете нормативные документы, гарантирующие льготы, гарантии и компенсации, затрагивают обеспечение прав человека.

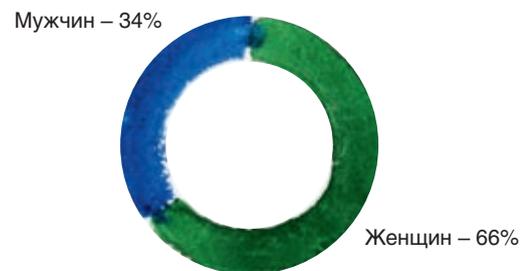
В настоящий момент Корпорация не имеет членства в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов.

## Сотрудники ФК «УРАЛСИБ» в цифрах

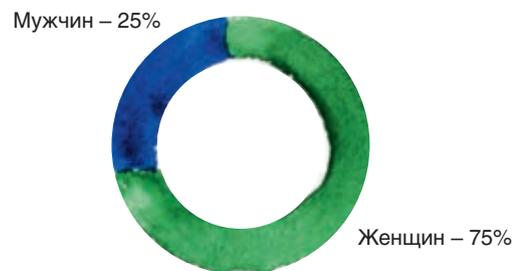
Распределение численности персонала по региональным подразделениям ФК «УРАЛСИБ», 2008 г.



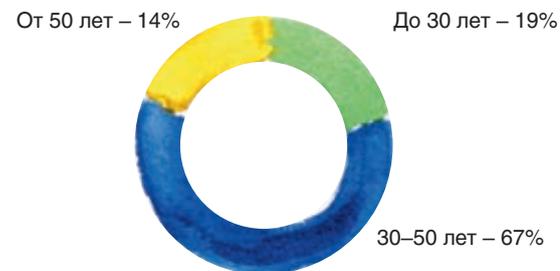
### Гендерный профиль сотрудников ФК «УРАЛСИБ», 2008 г.



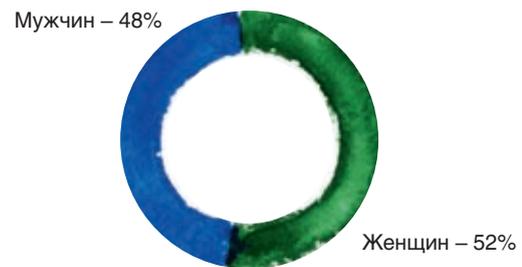
### Гендерный профиль сотрудников Регионального банковского бизнеса ФК «УРАЛСИБ», 2008 г.



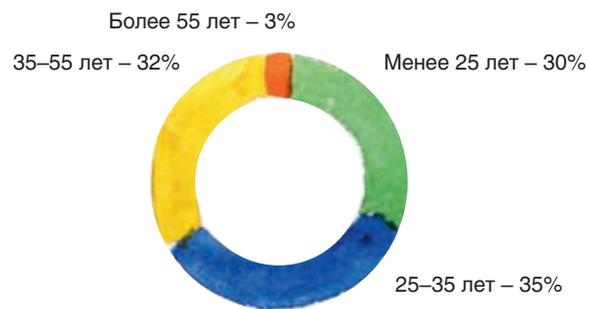
### Распределение руководящего состава ФК «УРАЛСИБ» по возрастным группам, 2008 г.



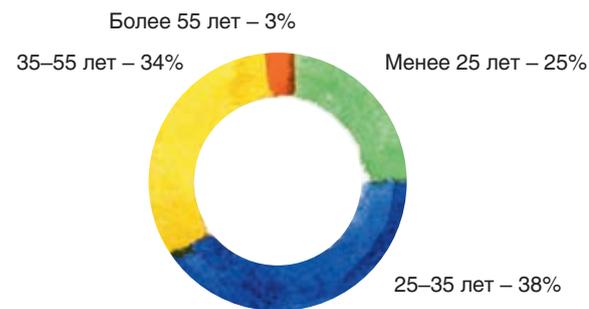
### Гендерный профиль руководящего состава ФК «УРАЛСИБ», 2008 г.



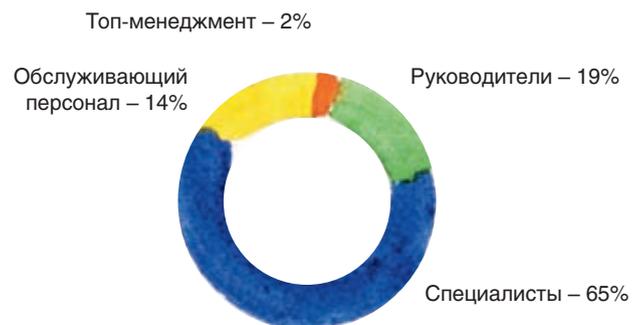
### Распределение сотрудников ФК «УРАЛСИБ» по возрастным группам, 2008 г.



### Распределение сотрудников Регионального банковского бизнеса ФК «УРАЛСИБ» по возрастным группам, 2008 г.



### Распределение сотрудников ФК «УРАЛСИБ» по типу руководящих должностей, 2008 г.



### Распределение сотрудников Регионального банковского бизнеса ФК «УРАЛСИБ» по типу руководящих должностей, 2008 г.



### Текущесть сотрудников Регионального банковского бизнеса ФК «УРАЛСИБ», 2008 г.

Подразделение	Женщины	Мужчины	< 25 лет	25–35 лет	35–55 лет	Более 55 лет	Общий показатель
Стратегическое направление «Региональный бизнес»	0,1%	0,4%	0,2%	0,2%	0,1%	0,0%	9,0%
Московская региональная дирекция	3,1%	2,4%	3,9%	2,9%	2,3%	2,4%	31,9%
Приволжская региональная дирекция	5,9%	7,6%	6,8%	7,2%	4,9%	8,4%	17,3%
Северо-Западная региональная дирекция	3,0%	5,0%	2,9%	4,6%	2,8%	4,3%	33,7%
Уральская региональная дирекция	2,8%	3,4%	3,4%	3,6%	2,0%	1,9%	24,7%
Центральная региональная дирекция	3,1%	4,3%	3,3%	3,8%	2,9%	2,2%	38,0%
Южная региональная дирекция	4,0%	5,6%	4,0%	4,7%	3,9%	7,6%	23,8%
Сибирско-Дальневосточная региональная дирекция	4,9%	6,2%	5,6%	6,5%	3,5%	4,3%	29,0%



A watercolor illustration of a diverse group of people sitting around a campfire in a lush forest. The scene is peaceful and communal. In the foreground, a woman in a red tank top and blue jeans sits on the left, smiling. Next to her, a man in a blue shirt plays an acoustic guitar. To his right, another man in a blue and red patterned shirt also plays a guitar. Further right, a man in a dark shirt plays a guitar, and a woman in a red cap and purple jacket sits next to him. In the background, a woman in a blue and yellow patterned shirt and a child in a striped sweater are also part of the group. The campfire is in the center, with smoke rising. The background shows a river, trees, and distant mountains under a blue sky with soft clouds.

# 6 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ

Часто говорят: в споре рождается истина.  
Но роль оппонента в диалоге с обществом  
нас не устраивает. Мы предпочитаем  
мыслить с вами в унисон и делом  
доказывать: мы вместе, мы одно целое.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ

**Мы хотим улучшить ту землю, где мы живем, где мы работаем, где будут жить наши дети.**

Председатель Совета директоров  
ФК «УРАЛСИБ»  
Н. А. Цветков

С самого начала своей деятельности ФК «УРАЛСИБ» последовательно реализует стратегию социально ответственного бизнеса, уделяя пристальное внимание интересам и проблемам общества.

Все социальные и благотворительные программы ФК «УРАЛСИБ» сонастроены с приоритетами экономического и социального развития государства и общества. Вместе с государственными структурами, общественностью и коллегами по бизнесу Корпорация стремится создать такое общество, в котором благоприятная и комфортная для жизни социальная среда с каждым годом будет доступна все большему числу наших сограждан.

Одним из важнейших приоритетов социальной миссии ФК «УРАЛСИБ» является благотворительность. Даже в период кризиса Корпорация продолжает активно действовать в данной сфере, реализуя масштабные благотворительные программы как на территории России, так и в странах ближнего зарубежья.

Основной принцип благотворительной деятельности ФК «УРАЛСИБ» — адресно помогать людям, нуждающимся в помощи, проявлять милосердие и сострадание и своим искренним участием менять жизнь людей к лучшему.

Благотворительная деятельность Корпорации — это не только перечисление средств на благотворительные цели, но и уделенное время, интеллектуальная и организационная помощь. Это долгосрочные добрые отношения с благополучателями, принимать участие в судьбе которых Корпорация стремится максимально активно.

Приоритетом благотворительных программ Корпорации является помощь детям, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях, в том числе оставшихся без попечения родителей. Борьба с детскими недугами, усилия по возвращению больных малышей к нормальной, полноценной жизни также в числе приоритетных направлений.

С этой целью в 2006 году был учрежден Корпоративный благотворительный фонд (КБФ) Банка «УРАЛСИБ», который осуществляет централизованное руководство благотворительными про-

Более **1 100** волонтеров

**145** благотворительных проектов

**73** региона

**33 164** ребенка получили помощь

граммами во всех регионах присутствия. В настоящий момент в реализации благотворительных инициатив принимают участие и другие компании Корпорации. Проекты фонда ориентированы на духовно-нравственное, культурно-образовательное и физическое развитие детей и подростков. Все проекты фонда реализуются в рамках федеральной целевой программы «Дети России».

В 2008 году фондом было реализовано 145 благотворительных проектов в 73 регионах нашей страны. Благополучателями стали 33 164 ребенка, в том числе 753 ребенка в Детском фонде «Виктория», являющемся партнером Банка в реализации ряда проектов. Адресная помощь оказана 26 детям. В реализации проектов приняли участие свыше 1 100 добровольцев (волонтеров).

В 2008 году благотворительная деятельность Корпорации приобрела новый масштаб. ФК «УРАЛСИБ» полностью отказалась от практики закупки сувениров для клиентов и партнеров, направив эти весьма значительные средства на оказание помощи тем, кто в ней нуждается.

Одна из отличительных особенностей Корпоративного благотворительного фонда — самостоятельная, без привлечения сторонних операторов,

работа по реализации региональных проектов. Корпорация располагает масштабной филиальной сетью и мощнейшим человеческим потенциалом для претворения в жизнь инновационных волонтерских программ силами своих сотрудников, которые все больше подключаются к работе фонда и даже привлекают к этой благородной деятельности членов своих семей. Важно отметить, что волонтеры — это не только неравнодушные сердца и трудолюбивые руки; добровольцы весьма активно участвуют в определении стратегии и тактики работы КБФ, осуществляют подбор благополучателей, выдвигают полезные инициативы по совершенствованию практической деятельности фонда. На сегодняшний день большинство проектов, реализуемых КБФ, инициировано именно волонтерами — сотрудниками Корпорации.

В ближайшие годы планируется привлекать к участию в корпоративной благотворительности 100% филиальной сети Корпорации, увеличивать количество благополучателей, повышать эффективность программ в регионах присутствия ФК «УРАЛСИБ», а также тиражировать лучшие проекты и укрупнять их до федерального уровня. Несмотря на то что фонд работает только два года, результаты его деятельности уже заслужили высокую общественную оценку: в 2008 году в рамках III Национальной премии «Финансовая Россия-2008» УРАЛСИБ стал обладателем дип-

лома за лучший корпоративный благотворительный проект в России.

Попечительским советом Корпоративного благотворительного фонда ФК «УРАЛСИБ» были утверждены три стратегических направления благотворительной деятельности:

- федеральная программа «Здоровое поколение», направленная на физическое, культурно-образовательное и духовно-нравственное развитие подрастающего поколения;
- совместные программы с Детским фондом «Виктория» в рамках Соглашения о стратегическом партнерстве;
- корпоративное волонтерство.

Программа «Здоровое поколение» является ключевой программой благотворительной деятельности фонда и нацелена на физическое, культурно-образовательное и духовно-нравственное развитие подрастающего поколения. В рамках программы можно выделить три основных направления деятельности:

- **физическое развитие**, которое включает в себя оздоровительные проекты, приобретение и передачу медицинского оборудования и оснащение детских учреждений, адресную помощь больным детям (в том числе в рамках благотворительной программы «УРАЛСИБ — за здоровое поколение»);

### Схема организации благотворительной деятельности



#### ■ культурно-образовательное развитие.

Это региональные проекты «УРАЛСИБ дает надежду: образование, работа, жилье», «УРАЛСИБ – за равные возможности», помощь талантливой молодежи;

■ **духовно-нравственное развитие** – помощь детям военнослужащих, погибших при исполнении служебного долга; помощь детям, находящимся в воспитательных и исправительных колониях; детские программы, осуществляемые в партнерстве с традиционными конфессиями.

В 2007–2008 годах в рамках направления «Здоровое поколение» было реализовано более 500 проектов на всей территории России. Наиболее крупные из них – «УРАЛСИБ дает надежду: образование, работа, жилье» (Санкт-Петербург, Уфа, Петрозаводск) и «УРАЛСИБ – за равные возможности» (Челябинск и Москва).

#### Программа «УРАЛСИБ дает надежду: образование, работа, жилье»

По данным Российского детского фонда в России более 700 тыс. детей-сирот. Как правило, большинство детей-сирот в детских домах нездоровы или страдают от недоразвития. Уровень образования этих детей также, к сожалению, оставляет желать лучшего, что негативно сказывается на их способности к самостоятельной жизни в социуме, затрудняет получение достой-

**«УРАЛСИБ – за здоровое поколение»**

Программа «УРАЛСИБ – за здоровое поколение» нацелена главным образом на оказание систематической помощи специализированным детским учреждениям Архангельской и Вологодской областей в оснащении спортивным и медицинским оборудованием и в строительстве детских площадок. В рамках программы Банк «УРАЛСИБ» организует приобретение и передачу современного медицинского оборудования детским больницам и детским медицинским учреждениям, а также оказывает адресную благотворительную помощь больным детям-сиротам. В 2008 году помощь была оказана 1591 ребенку, общий бюджет проекта составил 354,3 тыс. руб.

ной профессии и, соответственно, дальнейшее трудоустройство.

Учитывая сложившуюся ситуацию, ФК «УРАЛСИБ» разработала систему подготовки детей-сирот к самостоятельной жизни как перед окончанием жизни в детских домах, так и во время их профессионального обучения.

Программа «УРАЛСИБ дает надежду: образование, работа, жилье» направлена на комплексную долговременную помощь детям-сиротам в получении профессионального образования, трудоустройстве и получении жилья. Начавшись с небольшого проекта в одном регионе, участниками которого были только 49 детей-сирот, она выросла в инициативу федерального масштаба. В 2008 году ее участниками стали 198 детей, благодаря проекту в высшие и средние специальные учебные заведения поступили 24 человека. Проект имеет большой успех во всем Северо-Западном регионе, а также в Республике Башкортостан. Он стал победителем конкурса



«Финансовый Петербург» в номинации «Лучший благотворительный проект», имеет диплом «Признание-2006» и приз международных благотворительных организаций, отмечен губернатором Санкт-Петербурга, успешно тиражируется другими регионами. Данная программа уникальна и не имеет аналогов в практике российской благотворительности. Во многих регионах, объединяясь с органами государственной власти и местного самоуправления, Корпорация реализует крупномасштабные благотворительные проекты. Так это происходило в 2007 году в Республике Башкортостан. На базе соглашения, подписанного между Банком «УРАЛСИБ» и Правительством республики, в тесном взаимодействии с республиканскими Министерством труда и социальной защиты и Министерством образования был осуществлен целый комплекс масштабных проектов. В частности, было компьютеризировано 37 коррекционных школ республики.

Общий бюджет проекта в 2008 году составил 3,1 млн руб.

**Программа «УРАЛСИБ – за равные возможности»**

Дети-инвалиды и сироты испытывают огромные трудности в социальной адаптации. Адресная помощь этой категории благополучателей для Корпорации является целенаправленной и дол-

современной политикой. Высшее образование значительно увеличивает шансы инвалидов и сирот стать успешными, самостоятельными и материально независимыми членами общества. Так, например, трудовая занятость среди инвалидов с высшим образованием значительно выше среднего уровня занятости в этой категории граждан, которая остается по-прежнему невысокой. Вот почему проект «УРАЛСИБ — за равные возможности» отнесен к числу приоритетных направлений благотворительной деятельности Корпорации.

Программа нацелена на создание возможностей и дополнительных стимулов у детей-инвалидов к получению высшего образования и престижных профессий. Проект предполагает финансирование дополнительных образовательных услуг для детей-сирот и детей-инвалидов, систему именных стипендий, закупку специализированного оборудования для обучения детей-инвалидов.

Проект реализуется совместно с Челябинским государственным университетом и Российским государственным гуманитарным университетом.

В 2008 году среди студентов-инвалидов Челябинского государственного университета был проведен конкурс, который позволил выявить и материально поощрить студентов-инвалидов,

#### «От души и для души»

В Год семьи, которым согласно Указу Президента РФ объявлен 2008 год, особое внимание было уделено социальной помощи детям, оставшимся без попечения родителей, а также поддержке семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Для подразделений Корпорации «УРАЛСИБ» в Республике Башкортостан этот год прошел под знаком проекта «От души и для души». Основной его целью была социальная поддержка детей и подростков, оставшихся без попечения родителей – воспитанников социальных приютов. Проект осуществлялся Корпоративным благотворительным фондом в сотрудничестве с Приволжской региональной дирекцией ФК «УРАЛСИБ» и при деятельном участии Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

В Республике Башкортостан сегодня работают 43 социальных приюта для детей и подростков, а также Республиканский социальный приют для детей и подростков.

Всего в этих учреждениях живут сегодня более 3 тыс. детей и подростков. Приюты обеспечивают детям кров и питание, предоставляют предусмотренные законодательством услуги в области образования и здравоохранения. Развиваются, безусловно, и программы социальной реабилитации и дальнейшей интеграции в общество, однако в силу объективных причин воспитанники этих учреждений, как правило, не обладают сильной мотивацией к получению качественного образования, профессиональному и личностному развитию. Решение этих задач решил взять на себя Банк.

В рамках благотворительной программы социальные приюты республики были, в частности, обеспечены специальными детскими развивающими комплексами, которые совмещают в себе преимущества и оборудование игровых и спортивных площадок. Для самых маленьких есть качели, горки и лесенки, канаты, для ребят постарше – комплекты современного снаряжения и оснащения для популярных спортивных игр: баскетбола, волейбола, футбола.

В рамках праздника «Волшебный мир детства» Банк «УРАЛСИБ» провел благотворительную акцию «Мир книги — детям» и подарил воспитанникам всех социальных приютов Уфы и Башкирии наборы столь популярных сегодня детских энциклопедий.

В рамках программы «От души и для души» на базе Республиканского центра для детей и подростков с ограниченными возможностями в г. Кумертау была также проведена спартакиада среди воспитанников социальных приютов Республики Башкортостан. В спартакиаде приняли участие ребята в возрасте от 7 до 14 лет. Соревнования среди детей проходили по пяти видам спорта: легкая атлетика (спринт, кросс, метание мяча, прыжки в длину), отжимание от скамьи, подтягивание на перекладине, шашки, настольный теннис. По итогам спартакиады участники соревнований были награждены дипломами, грамотами и ценными призами, 20 победителей отправились в экскурсионный тур в Москву.

Среди воспитанников детских приютов был также проведен конкурс детского творчества «Пусть всегда будет солнце!». По итогам конкурса сотрудники Финансовой корпорации принимали участие в интерактивном рейтинговом голосовании для определения лучших работ. Каждый рисунок, каждая поделка – это частичка детской души, это воплощение фантазии ребенка, вот почему сделать выбор и определить лучшую работу было очень сложно. Все без исключения ребята, принимавшие участие в этом конкурсе, получили подарки от Корпоративного благотворительного фонда «УРАЛСИБ». По итогам конкурса была организована выставка лучших работ.

Бюджет проекта в 2008 году составил 2,1 млн руб.

демонстрирующих особые успехи в учебной, научной, общественной работе, творчестве и спорте. В конкурсе могли принять участие все студенты-инвалиды, обучающиеся в ЧелГУ по очной или заочной форме, на бюджетной или договорной основе. Из большого количества полученных анкет конкурсная комиссия выбрала 20 победителей, которые в течение всего учебного года будут получать дополнительную стипендию от ФК «УРАЛСИБ». В следующем году Корпорация планирует продолжить этот конкурс, увеличив число стипендиатов, а также провести новый конкурс — на заключение договоров по довузовскому обучению слушателей-инвалидов. Студентам-инвалидам будет по-прежнему оказываться помощь в организации лечения, оздоровления и реабилитации.

Особого внимания заслуживает и еще одна инициатива ФК «УРАЛСИБ»: Корпорация поможет реализовать проект по переоборудованию всех помещений и инфраструктуры вуза-партнера, сделав территорию учебного заведения доступной и удобной для передвижения и пребывания людей с ограниченными физическими возможностями. В планах Корпорации — распространить это начинание и на другие регионы нашей страны.

В Москве в результате осуществления проекта «УРАЛСИБ — за равные возможности» за счет



средств Корпоративного благотворительного фонда были приобретены специализированные рабочие станции для слепых и плохо видящих студентов Российского государственного гуманитарного университета.

Благодаря данному проекту студенты с ограниченными возможностями смогли совершенствовать свои знания и учиться работать самостоятельно наравне со своими друзьями.

Общий бюджет проекта в 2008 году составил 1,7 млн руб.

Новаторство программ «УРАЛСИБ дает надежду: образование, работа, жилье», «УРАЛСИБ — за равные возможности» заключается в волонтерской деятельности сотрудников, посещающих детские учреждения с общеобразо-

вательными и познавательными лекциями, и в проведении систематических экскурсий детей в филиалы Банка «УРАЛСИБ», в ходе которых дети знакомятся с основами банковского дела и участвуют в развивающих конкурсах, организованных силами волонтеров.

Программы содержат филантропическую составляющую, поскольку Корпорация вкладывает не только значительные средства, но и время, интеллектуальные ресурсы в долгосрочные отноше-

#### «Особый ребенок»

Тюменская городская общественная организация «Особый ребенок» объединяет около 200 тюменских семей с детьми-инвалидами. В течение 2008 года было реализовано семь мероприятий. Первым стало празднование 17-летия «Особого ребенка» в Тюменском театре кукол, где «особые» дети не только увидели спектакль «Кошкин дом», получили памятные и сладкие подарки, но и представили свои творческие работы на выставке-ярмарке. Следующим праздником был Международный день защиты детей, где награждали участников конкурса рисунков «Пусть всегда будет солнце!». Также в течение года Банк «УРАЛСИБ» финансировал покупку материалов для проведения специализированных кружков для детей-инвалидов — лепки, флористики, бисероплетения, вышивки; приобретение путевок в коррекционный лагерь «Успех» и в санаторий «Магнолия». День города дети отметили прогулкой на теплоходе, включавшей праздничную программу и приятные подарки. Банк получил в подарок от детей вышитый герб города. В 2008 году помощь была оказана 460 детям, общий бюджет проекта составил 635 тыс. руб.

ния с учебными заведениями для достижения конкретных измеримых результатов в обозримом будущем.

В 2008 году общий бюджет благотворительных и социальных проектов, осуществленных подразделениями ФК «УРАЛСИБ», составил 145 млн руб. Региональные подразделения Корпорации являются активными инициаторами благотворительных проектов, постоянно вовлечены в процесс взаимодействия с благополучателями. Все больше сотрудников Корпорации участвуют в движении волонтеров-добровольцев, уделяя свое личное время бескорыстному участию в осуществляемых УРАЛСИБом благотворительных и социально ориентированных проектах и программах.

## Партнерские благотворительные и социальные программы

ФК «УРАЛСИБ» реализует свои социально ориентированные программы в тесном партнерстве с благотворительными, неправительственными и общественными организациями.

На протяжении нескольких лет ФК «УРАЛСИБ» тесно сотрудничает с Детским фондом «Виктория», который был создан в 2004 году для по-

мощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. С момента основания поддержку фонда получили более 10 тыс. его юных подопечных в 42 регионах России.

Одним из принципов деятельности фонда является прямая, адресная, без посредников помощь детским организациям и учреждениям, а также их воспитанникам. Это позволяет фонду быть максимально эффективным в своей работе, минимизируя затраты на собственную деятельность. Важным ресурсом фонда являются сотрудники

Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», многие из которых в качестве волонтеров неизменно участвуют в его проектах и программах.

В соответствии с соглашением о стратегическом партнерстве, заключенном между ФК «УРАЛСИБ» и Детским фондом «Виктория», в 2008 году в 14 регионах РФ Корпорация и фонд совместно осуществляли пять крупных проектов: «Семейные формы устройства детей-сирот», «Дом для достойной жизни», «Стратегия успеха», «Страна детей», «Страна детей — под-



проект «Соколенок», направленных на помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

Все программы фонда «Виктория», софинансируемые Банком, являются стратегическими, вносят свой вклад в изменение положения осиротевших детей, реализуются с применением технологий и процессов, соответствующих международным стандартам качества оказания услуг. Детский фонд «Виктория» является фондом-оператором по отношению к фонду-донору — КБФ Банка «УРАЛСИБ».

В 2008 году стартовала благотворительная акция «Достойный дом детям!». Цель этой инициативы — помочь детям-сиротам улучшить условия жизни в детских учреждениях. В рамках первого этапа проекта Банк взял на себя обязательство за счет собственных средств направлять пожертвования в размере 0,3% от суммы каждой покупки, сделанной с помощью любой пластиковой карты «УРАЛСИБ», в пользу Детского фонда «Виктория», который выступает партнером этой акции. На сегодняшний день в рамках акции уже собрано более 2,2 млн руб., которые будут направлены на ремонт детских домов и приютов. Задачу привлечения клиентов и партнеров к реализации своих благотворительных программ Банк также считает одной из важней-

ших. На деле каждый клиент Банка, сделавший покупку с помощью своей пластиковой карты, автоматически становится участником акции «Достойный дом детям!».

Следующим шагом в развитии этого проекта стал выпуск пластиковых дебетовых кобрендинговых карт платежной системы MasterCard, средства в размере 0,5% от ежемесячного обо-

#### «Паралимпиец»

В настоящее время проект осуществляется ФК «УРАЛСИБ» на территории Воронежской области.

Проблема социальной адаптации детей с ограниченными возможностями в нашей стране всегда была достаточно острой. Если раньше тема эта в какой-то степени замалчивалась, считалась «неудобной», то в последние годы российское общество пусть постепенно, но все же меняет свое отношение к людям, возможности которых по той или иной причине оказываются ограниченными. В качестве одного из примеров системного решения проблем социальной интеграции детей-инвалидов можно привести открытие в 1999 году в г. Воронеже Детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва инвалидов. Сегодня в Воронежской области, где по состоянию на 2008 год проживало 9537 детей-инвалидов, роль этого специального учебного заведения сложно недооценить, ведь его воспитанники — достойный подражания пример настоящего мужества, подвига духа; громадная сила воли этих необыкновенных ребят чудесным образом дает им силы преодолевать слабость плоти.

Целью деятельности этого спортивно-образовательного учреждения является системное теоретическое и практическое развитие адаптивной физической культуры и спорта, привлечение детей с ограниченными возможностями к участию в программах, с помощью которых рационально организуется их двигательная активность, формируется мощный естественный стимул для всестороннего развития ребенка-инвалида, а также создаются максимально благоприятные условия для самореализации этих ребят в обществе. В школе культивируется 17 видов спорта, из них 10 — паралимпийских.

В рамках проекта «Паралимпиец» при поддержке Банка «УРАЛСИБ» стало возможным обеспечить необходимый уровень оснащения и подготовки воронежских спортсменов-инвалидов для участия в XIII летних Паралимпийских играх 2008 года в Пекине (Китай).

Благодаря помощи УРАЛСИБа дети, воспитанники школы, получили возможность регулярно участвовать в национальных и международных чемпионатах и первенствах по различным видам спорта. Достижения ребят велики, они усиленно готовятся к участию в Олимпийских играх, которые пройдут в Лондоне в 2013 году.

Банк также обеспечил школу необходимым инвентарем и оборудованием, экипировкой, медикаментами, биологически активными добавками и изделиями медицинского назначения; помог в организации и финансировании реабилитационных мероприятий; принял деятельное участие в обеспечении благоприятных социально-бытовых условий для спортсменов-паралимпийцев, оказал адресную помощь многим воспитанникам школы.

Сотрудники Воронежского филиала Банка УРАЛСИБ активно и деятельно участвуют в жизни этого уникального учебного заведения в качестве волонтеров — добровольцев. Отметим, что эта практика находит все большее распространение среди уралсировцев на всей территории присутствия Корпорации.

рота по которым будут направляться на реализацию проектов Детского фонда «Виктория» по улучшению качества жизни детей-сирот, проживающих в детских домах.

ФК «УРАЛСИБ» участвует в решении социально-экономических проблем, направленных на укрепление социальной стабильности в обществе. Одна из ключевых задач в этом направлении — развитие патриотизма среди молодежи, воспитание подрастающего поколения в духе патриотизма, укрепление российской государственности, содействие возрождению историко-русских исторических и воинских традиций. Среди таких проектов стоит упомянуть партнерство ФК «УРАЛСИБ» с Кремлевской школой верховой езды (КШВЕ), которое имеет целью способствовать возрождению и популяризации конного спорта как элемента здорового образа жизни и, что важно, неотъемлемой составляющей национальной истории и культуры.

Юные конники, воспитанники КШВЕ, традиционно принимают участие в различных общественно значимых мероприятиях исторической направленности, а честь регулярных совместных церемониальных выступлений с Кавалерийским почетным эскортом Президентского полка Российской армии говорит о высочайшем мастерстве молодых спортсменов.

Впервые ребята из КШВЕ приняли участие в церемонии развода конного караула на Соборной площади Московского Кремля в июне 2007 года, и с тех пор их выступления вместе со взрослыми кавалеристами стали доброй традицией, у которой есть все шансы со временем стать исторической.

В 2007 году при поддержке ФК «УРАЛСИБ» в Москве прошел первый международный военный фестиваль «Кремлевская зоря». Фестиваль стал уникальным творческим форумом, объединившим лучших представителей военно-музыкальной культуры России и других стран, и внес большой вклад в развитие патриотизма и российских военных традиций.

Бережное отношение к историческому наследию, пропаганда традиционных гуманистических и высокодуховных ценностей русского народа — важная задача всего современного общества.

При поддержке Банка «УРАЛСИБ» в 2008 году состоялась I Всероссийская олимпиада среди школьников по основам православной культуры «Русь Святая, храни веру Православную». Олимпиада выявила огромный интерес подрастающего поколения к вопросам религиозного образования и православной культуры. Число регионов-участников, представи-

тели которых принимали участие в Олимпиаде, оказалось гораздо большим, чем это бывает при проведении общенациональных олимпиад по традиционным школьным дисциплинам. Всего в четырех турах олимпиады выступили свыше 8 тыс. школьников, представлявших более 30 регионов нашей страны.

В 2008 году при поддержке Банка «УРАЛСИБ» в подмосковной Коломне на территории Староголутвина мужского монастыря началось строительство комплекса зданий духовной семинарии Московской епархии Русской православной церкви.

## Корпоративное волонтерство

В новых финансовых условиях, основной характеристикой которых является сокращение ресурсных возможностей компаний финансового сектора по реализации благотворительных программ и проектов, Корпорация считает необходимым шире использовать свою филиальную и информационную сеть федерального масштаба для максимально масштабного вовлечения в свои благотворительные и социально ориентированные проекты мощнейшего человеческого потенциала.

В ширящейся практике инновационных добровольческих (волонтерских) проектов УРАЛСИБ видит не только важнейший ресурс для помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, но и возможность изменить отношение общества к сиротству в целом.

Отдавать тепло своих сердец детям, оставшимся без родителей, — путь нелегкий, требующий немало мужества, силы духа, терпения, равнодушия, чувства физической невозможности мириться с несправедливостью, человеческими трагедиями и бедами. Волонтерство — это, без сомнения, подвижничество и подвиг, который способен изменить судьбу ребят к лучшему.

Уралсибовцы активно, на добровольной основе, принимают участие в общекорпоративных благотворительных акциях. Самое главное в благотворительной работе — это готовность и желание людей делать добро. Одна из главных задач Корпоративного благотворительного фонда — объединение усилий Корпорации и ее сотрудников для формирования и продолжения лучших традиций российской благотворительной практики в целом. Программа «Корпоративное волонтерство» является одной из основных программ КБФ, которая предусматривает привлечение добровольцев, сотрудников Корпорации, к благотворительной деятельности. В планах фонда —

постоянное расширение волонтерской сети, привлечение большого количества сотрудников и членов их семей.

Уже сейчас в работу фонда на добровольной и безвозмездной основе вовлечены сотни сотрудников УРАЛСИБа, работающих практи-



**«Ижевск – мой друг»**

Проект этот, реализуемый при поддержке ФК «УРАЛСИБ» в Ижевске, имеет целью заложить основы для создания в городе доброжелательной, безопасной и комфортной среды для проживания, обучения и развития детей. Прежде всего речь идет о детях из социально уязвимых и изолированных групп населения, в частности о ребятах из неблагополучных семей, для которых жизненно необходимо создать условия, мотивирующие их интеллектуальную и духовную эволюцию. Непременным условием успеха такого проекта является деятельное и неравнодушное в нем участие всех горожан, всего городского сообщества. С этой целью ФК «УРАЛСИБ» был разработан проект «Ижевск – город, доброжелательный к детям», который представляет собой комплексную систему мер, направленных на эффективное включение Ижевска в международное движение «Город, доброжелательный к детям». Цель проекта «Ижевск – мой друг» заключается в многоэтапной помощи детям, находящимся на воспитании в школах-интернатах, приютах, социальных центрах, детской колонии, специализированных детских учреждениях для детей с ограниченными возможностями. Проект осуществляется при поддержке и в партнерстве с Администрацией города. Проект предполагает следующие этапы:

1. Проведение круглых столов и встреч с общественностью, посвященных проблемам воспитания и интеграции в общество детей из социально уязвимых групп.
2. Разработка и утверждение комплексной долгосрочной городской благотворительной программы.
3. Организация просветительских и культурно-образовательных проектов, в частности экскурсионных и краеведческих программ и инициатив для детей из социально уязвимых групп.
4. Проведение серии общегородских культурных мероприятий, направленных на привлечение внимания горожан к проблемам социально не защищенных детей, – в частности, конкурсов детского творчества.
5. Осуществление информационно-просветительского проекта, имеющего целью, с одной стороны, познакомить жителей Ижевска с основными положениями Конвенции о правах ребенка, с другой стороны, обеспечить знание и понимание детьми своих основополагающих прав.
6. Проведение общегородского культурно-просветительского фестиваля «Ижевск – мой друг».

В 2008 году в рамках данной программы был создан Городской совет попечителей, проведена серия круглых столов «Инвестиции в развитие детей», на которых общественности был представлен разработанный Банком проект «Ижевск – мой друг».

Начата программа по проведению на регулярной основе культурно-образовательных экскурсий для детей из социально не защищенных групп: краеведческие экскурсии были организованы для 432 ребят.

чески во всех регионах присутствия Корпорации.

Волонтеры – это руководители и сотрудники Центрального офиса, региональных дирекций и филиалов, персонал бизнес- и функциональных подразделений.

Добровольцы, сотрудники УРАЛСИБа, помогают в реализации проектов на всех этапах, начиная с идеи, процесса отбора проектов-благополучателей, личной работы с теми, кому оказывается помощь, и заканчивая сбором отчетных материалов.

Также в рамках стратегического направления деятельности «Корпоративное волонтерство» одновременно во всех регионах присутствия Корпорации, то есть на всей территории России, регулярно проводятся общекорпоративные благотворительные акции по сбору денежных средств, вещей и подарков для подопечных КБФ, а также общекорпоративные благотворительные выставки-аукционы художественных работ ребят, которым помогает УРАЛСИБ.

Так, в 2008 году состоялся корпоративный благотворительный аукцион «Весенняя палитра», где продавались картины подопечных детей.

Уже традиционно трижды в год — в канун новогодних праздников, в День ребенка 1 июня и в День знаний 1 сентября — проходят общекорпоративные акции (декады) по сбору вещей для подопечных детей-сирот и детей-инвалидов.

В середине августа 2008 года такая акция по сбору вещей была дополнительно организована с целью помочь оставшимся без крова и имущества гражданским лицам — беженцам из Южной Осетии.

В проведении этих акций принимают участие сотрудники Корпорации вне зависимости от ранга — от рядовых служащих до высших топ-менеджеров. Одновременное добровольное участие тысяч уралсибовцев всех должностных уровней в подобных мероприятиях и оперативное, в режиме реального времени, предоставление информации о ходе их реализации на внутрикорпоративных интернет-порталах — пример инновационного подхода УРАЛСИБа к осуществлению социально ориентированных программ. Такие акции способствуют укреплению корпоративного духа и распространению и развитию филантропических идей.

#### «Жизнь вопреки»

Проект «Жизнь вопреки» стартовал в 2007 году. Главная задача проекта — оказание помощи детям из малообеспеченных и неполных семей, которым был поставлен диагноз «сахарный диабет». В 2008 году филиалы ОАО «УРАЛСИБ» в Кемерове и Омске подключились к реализации данного проекта, внедрив у себя на базе городских больниц «Школу диабета»; тем самым проект получил статус регионального. В рамках проекта в Новосибирске, а затем в Омске и Кемерове были организованы и проводятся на регулярной основе информационные программы «Школа диабета», «Стол здорового питания», в рамках которых ведущие эндокринологи оказывают консультационную поддержку ребятам, которые борются с тяжелым недугом. Для ребят, страдающих диабетом, на базе детского загородного санаторного лагеря «Березка» была организована детская оздоровительная смена. При разработке программы отдыха и реабилитации этих «особенных» детей организаторам и врачам пришлось обратить внимание на множество самых разных факторов, учесть которые было жизненно необходимо. Так было разработано и согласовано с государственными инспекциями специальное меню для детей с заболеванием «сахарный диабет»; к работе в качестве медицинского персонала лагеря для постоянного контроля за состоянием здоровья детей в период их пребывания в санатории были привлечены высококвалифицированные врачи-эндокринологи; были закуплены все необходимые медикаменты для ежедневной профилактики заболевания и поддержания необходимого уровня сахара в крови; проведена подготовительная работа с родителями, для большинства которых впервые представилась возможность отправить детей на лечение и отдых. В 2008 году помощь была оказана 707 детям, общий бюджет проекта составил 1 млн руб.

## Благотворительные проекты в Азербайджане

В последние годы социальная миссия ФК «УРАЛСИБ» реализуется не только в пределах российского государства. Корпорация осуществляет благотворительные программы и в Азербайджанской Республике, где действует ее дочерний Банк — ИКБ «НИКОЙЛ».

В октябре 2008 года в Баку состоялась церемония закладки фундамента нового здания для Детского реабилитационного центра «Оригами», воспитанниками которого являются дети с ограниченными физическими возможностями. Проект строительства нового здания реализуется Банком совместно с Фондом Гейдара Алиева. Это будет современный комплекс с бассейнами и тренажерными залами, медицинскими кабинетами и комнатами для занятий, отдыха и сна. Открытие комплекса намечено на конец 2009 — начало 2010 года.

Для Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» участие в строительстве Детского реабилитационного центра в Республике Азербайджан — еще один важный шаг в реализации стратегии построения социально ответственного бизнеса, которая воплощается везде, где ФК «УРАЛСИБ» ведет свой бизнес, меняя жизнь людей к лучшему.





# 7 ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

Почему мы должны подумать о сохранении живой природы? Вопрос риторический, ответа не требует. Забота об окружающей среде — дело необходимое и естественное для современной компании, которой небезразлично, каким мы оставим для будущих поколений этот мир.

## ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ

Вопросы бережного отношения к окружающей среде становятся с каждым годом все более острыми и актуальными. Финансовые учреждения в решении данных вопросов также играют важную роль. Воздействие Корпорации на окружающую среду принимает две формы: прямое – через потребление природных ресурсов для организации деятельности и косвенное – через продукты и услуги, в частности через проектное финансирование.

Воздействие Корпорации на экологию является преимущественно косвенным и проявляется через взаимодействие с бизнес-партнерами, поставщиками, клиентами. В каждом случае такого взаимодействия Корпорация стремится минимизировать риски негативного воздействия на окружающую среду посредством установления критериев финансирования.



### Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами

Деятельность ФК «УРАЛСИБ» как группы компаний финансового сектора не представляет серьезной экологической угрозы и не оказывает серьезного влияния на состояние окружающей среды. Основная масса образующихся отходов (почти 90%) малотоксична и относится к наименее вредным 4-му и 5-му классам опасности.

Несмотря на это, Корпорация как важный участник российского финансового рынка может и считает необходимым способствовать продвижению проектов с минимальным прямым воздействием на экологию, а также стремится к недопущению развития производств, наносящих вред экологии регионов и страны в целом.

Ответственность Корпорации в данной сфере заключается во внедрении энергоэффективных технологий в собственных подразделениях и офисах, а также в развитии практики ответственного финансирования.

Результаты деятельности Корпорации, связанные с выбросами в атмосферу, связаны исключительно с деятельностью корпоративного транспортного флота. В этой области деятельность

Корпорации осуществляется в строгом соответствии с действующим законодательством и в соответствии со своевременным и в полном объеме оформленной разрешительной документацией. В 2008 году объем выбросов парниковых газов в атмосферу в результате использования корпоративного транспорта Корпорации составил 1,304 тонны.

В целях снижения нагрузки на окружающую среду и, соответственно, сокращения объема осуществляемых Корпорацией транспортных перевозок были проведены следующие мероприятия:

- внедрен проект по повышению эффективности управления и контроля за перевозками с помощью диспетчеризации транспортного обслуживания подразделений Корпорации с использованием сотовой и транковой связи;
- разработана и внедрена система электронного сбора и обработки заявок на перевозки в целях оптимизации маршрутов;
- внедрен принцип осуществления оптовых поставок товарно-материальных ценностей преимущественно транспортом поставщиков;
- Корпорация в приоритетном порядке использует услуги общественного транспорта (авиа, ж/д, авто) при перевозках сотрудников и товарно-материальных ценностей (ТМЦ) на дальние расстояния и при значительных объемах перемещаемых ТМЦ;

- Корпорация неизменно расширяет сферы применения средств малой механизации для сокращения простоя транспорта при погрузке и выгрузке товарно-материальных ценностей (гидроманипулятор, погрузчики, гидроподъемные тележки).

Также для снижения объема выбросов в окружающую среду в результате использования Корпорацией транспортных средств проводятся следующие организационно-технические мероприятия:

- осуществляется приобретение исключительно транспортных средств, оснащенных силовыми установками высокого экологического класса (не ниже «Евро-2»);
- службы Корпорации на регулярной основе осуществляют диагностику и проводят техническое обслуживание систем, обеспечивающих работу силовых установок эксплуатируемого транспорта;
- внедрена и действует программа мониторинга, имеющая целью снижение количества потребляемого транспортными средствами Корпорации топлива как за счет оптимизации выделяемых ежемесячных лимитов, так и благодаря принципу рационального использования имеющегося парка автомобилей;
- заправка транспортных средств Корпорации осуществляется только на стационарных АЗС с использованием заливных приспособлений

с целью исключения разлива (разбрызгивания) топлива и попадания его в окружающую среду;

- заключение договоров на обеспечение топливом транспортных средств осуществляется исключительно с подрядными организациями, имеющими соответствующие экологические сертификаты на качество поставляемого топлива;
- реализация постоянно действующей программы по периодическому обновлению корпоративного транспортного флота.

В 2008 году в результате деятельности Корпорации выбросы оксидов азота (NOX) составили 0,589 тонны, диоксида серы (SOX) – 0,062 тонны.

В результате хозяйственной деятельности Корпорации в 2008 году было произведено отходов производства и потребления:

- 5,0 тонны 1-го класса опасности;
- 0,678 тонны 2-го класса опасности;
- 5,9 тонны 3-го класса опасности;
- 805 тонн 4-го класса опасности;
- 304 тонны 5-го класса опасности.

Все отходы, независимо от видов и классов опасности, передаются на договорной основе специализированным организациям на утилизацию. Договор на вывоз и утилизацию отходов заключается по результатам проведенного тендера.

Обязательными условиями тендера и реализации договора является применение подрядной организацией экологически чистых и сертифицированных материалов, а также наличие лицензии на этот вид деятельности и специальных полигонов для размещения твердых бытовых отходов. Данные вопросы контролируются Управлением материально-технического снабжения и обслуживания Департамента обеспечения бизнеса Корпорации «УРАЛСИБ». Все риски, связанные с вопросами экологии, ложатся на компании-контрагенты.

В результате деятельности, осуществляемой Корпорацией, во вторичную переработку направляются следующие виды отходов: бумага, отработанные масла, автомобильные аккумуляторы, транспортные шины.

В связи с незначительными объемами производимых в результате деятельности Корпорации отходов, применение принципа управления ключевыми показателями эффективности в данном случае сводится к организации системного и регулярного контроля со стороны полномочных подразделений Корпорации за своевременным получением соответствующей разрешительной документации, оформлением договоров, оплатой и передачей в надзорные органы необходимой отчетной документации в целях исключения штрафных санкций.

## Использование энергии и ресурсов

Объем потребления Корпорацией электроэнергии в 2008 году составил 29,8 млн кВт, из них 21% (6,1 млн кВт) был потреблен подразделениями Корпорации, расположенными в Москве, остальной объем – региональными подразделениями Корпорации.

Первичным источником электроэнергии для поддержания деятельности Корпорации являются внешние сети энергоснабжающих организаций на местах, а также системы аварийного электропитания (дизель-генераторы). Альтернативные источники энергии для обеспечения своей деятельности Корпорация не использует.

В среднем по Корпорации уровень экономии электроэнергии составляет примерно 16% (5,8 млн кВт).

Корпорация осуществляет следующие основные мероприятия, направленные на снижение потребления электроэнергии:

- использование энергосберегающего оборудования, в том числе ламп;
- ежедневный контроль электропотребления;
- проведение планово-профилактического ремонта оборудования, потребляющего электроэнергию;

- осуществление регулярного периодического контроля за выполнением правил пользования электроустановками;
- использование автоматических систем регулирования уровня потребления электроэнергии.

В 2006 году в Корпорации была внедрена корпоративная информационная система (КИС) «УРАЛСИБ». КИС «УРАЛСИБ» представляет собой комплекс взаимосвязанных подсистем, автоматизирующих процедуры документационного обеспечения управления и технологий.

Внедрение КИС «УРАЛСИБ» позволяет существенно повысить эффективность работы сотрудников, обеспечить защищенность, управляемость и доступность документов, что способствует значительной экономии ресурсов (временных и технологических), а также позволяет сократить расходы на обеспечение подразделений бумагой.

В течение 2008 года Корпорацией использовано 1200 тонн бумаги. При этом обеспечение бумагой сотрудников Корпорации строго лимитировано действующими внутренними нормативными актами.

На вторичную переработку сдается около 10% общего объема потребленной бумаги (120 тонн).

Потребление Корпорацией воды в 2008 году составило 133,9 тыс. куб. м; 14% (18,5 тыс. куб. м) было потреблено подразделениями Корпорации, расположенными в Москве, остальной объем – региональными подразделениями Корпорации.

Доля повторно используемой в Корпорации воды составляет порядка 0,05%, или около 74 куб. м.

Объем сбросов сточных вод за 2008 год составил 115,4 тыс. куб. м. Сброс сточных вод осуществляется в системы городской канализации. Источниками воды для подразделений Корпорации являются местные водоснабжающие организации.

Основными мерами по обеспечению экономии воды являются:

- периодический учет и контроль водопотребления, в том числе и по временному графику;
- проведение планово-профилактического ремонта оборудования, потребляющего воду;
- проведение периодического контроля выполнения правил пользования сантехприборами;
- повторное использование воды.

Корпорация не подвергалась санкциям за несоблюдение экологического законодательства в 2008 году.

Ежегодно сотрудники Корпорации принимают активное участие в экологических субботниках, организуемых Администрациями городов/поселений, на территории которых расположены подразделения Корпорации.

В рамках мероприятий, направленных на обеспечение эффективной охраны окружающей среды, ежегодно проводится обучение сотрудников Корпорации.

В 2008 году за счет Корпорации обучение по курсу «Обеспечение экологической безопасности для руководителей общехозяйственных систем управления» прошли 10 менеджеров УРАЛ-СИБА, 316 сотрудников прослушали курс «Обес-

печение экологической безопасности руководителей и специалистов при работе в области обращения с опасными отходами».

### Социально ответственное инвестирование

ФК «УРАЛСИБ» традиционно рассматривает социально-экономическую активность бизнеса как необходимую область деятельности, направленную на формирование гармоничной социальной среды. Поддержка национальных проектов — один из стратегических приоритетов Корпорации.

ФК «УРАЛСИБ» уделяет особое внимание развитию проектов жилищного строительства и как крупный финансовый институт готов создавать все возможности для повышения уровня жизни населения региона, предлагая удобные, доступные и современные финансовые инструменты и продукты.

Наиболее крупные проекты Корпорации связаны с финансированием реального сектора экономики: предприятий нефтегазового комплекса, машиностроения, розничной торговли, сельского хозяйства. Также ФК «УРАЛ-СИБ» реализует проекты, направленные на развитие малого предпринимательства и среднего бизнеса.

Безусловным приоритетом при принятии инвестиционных решений является социальная значимость и полезность проектов. ФК «УРАЛ-СИБ» стремится ориентироваться при осуществлении инвестиционной деятельности на «принципы экватора», значимую роль в принятии решения также играет критерий минимального воздействия на окружающую среду. Помимо требований наличия необходимой экологической документации, инвестиционные проекты проходят тщательную оценку на соответствие установленным критериям финансирования.





A watercolor illustration of a village scene. In the background, a church with several blue domes and golden crosses stands against a blue sky with light clouds. Below the church are several houses with brown roofs. In the foreground, a river flows through a green field, with a sandy bank on the left. The overall style is soft and painterly.

# 8

## ОБ ОТЧЕТЕ

Мы говорим о себе открыто. Обо всем, что должны сказать, потому что этого требуют правила. И еще о том, что считаем не менее важным: о своих убеждениях, ценностях, ориентирах. И если вы находите, что это близко и вам – значит, нам по пути.

## ОБ ОТЧЕТЕ

ФК «УРАЛСИБ» активно развивает и совершенствует процессы и процедуры корпоративной отчетности. С 2004 года Корпорация «УРАЛСИБ» выпускает собственные социальные отчеты, подготовленные в соответствии с Руководством GRI G3. Полные версии отчетов на русском и английском языках размещены на корпоративном сайте Корпорации: [http://www.uralsib.ru/about/social\\_responsibility/soc\\_otchet.wbp](http://www.uralsib.ru/about/social_responsibility/soc_otchet.wbp).

Достижения в области социальной отчетности были не раз отмечены мировым бизнес-сообществом: Банк «УРАЛСИБ» дважды удостоивался премии за корпоративную прозрачность Transparency Award. Эти награды стали высокой оценкой проводимой Корпорацией стратегии информационной открытости и прозрачности.

### Общие сведения об отчете

Данный социальный отчет является четвертым в истории Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». Как и предыдущие отчеты Корпорации, он подготовлен в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития «Глобальной инициативы по отчетности». При подготовке Отчета



за 2008 год Корпорация ориентировалась на показатели отраслевого приложения GRI (в редакции от ноября 2008 года) для организаций финансового сектора, а также на опыт и практику ведущих международных компаний и постаралась раскрыть свои подходы к перспективному внедрению мониторинга данных индикаторов.

Корпоративный социальный отчет ФК «УРАЛСИБ» за 2008 год прошел внешнее независимое заверение компанией КПМГ и соответствует уровню применения А+ Системы отчетности GRI G3.

### Область охвата и границы отчета

Данные Отчета представлены агрегированно по всем субхолдингам Корпорации и охватывают период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2008 года.

Сбор, консолидация и анализ информации в области устойчивого развития основан на требованиях российского законодательства и внутрикорпоративных стандартов. Данный отчет не содержит существенных изменений методов измерения по сравнению с предыду-





**Независимое заключение  
о заверении Корпоративного  
социального отчета,  
адресованное руководству  
ОАО «Финансовая корпорация  
УРАЛСИБ»**

## АУДИТОРСКОЕ ЗАВЕРЕНИЕ ОТЧЕТА

### **Введение**

Мы были приглашены Руководством ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» для проведения независимого ограниченного заверения уровня применения А+ Глобальной системы отчетности GRI G3, заявленного в Корпоративном социальном отчете Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» за год, завершившийся 31 декабря 2008 года (далее Отчет), и предоставления нашего заключения.

Руководство ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» несет ответственность за подготовку и представление информации в Отчете в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI, версия G3)), как указано в главе «Об отчете», а также за информацию и утверждения, содержащиеся в ней. Помимо этого, Руководство отвечает за определение целей и стратегических направлений деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и его дочерних и зависимых обществ в области корпоративной социальной ответственности и отчетности, включая определение ключевых групп заинтересованных сторон и существенных событий, а также надлежащее внедрение и функционирование системы управления результатами деятельности и системы внутреннего контроля, посредством которых были получены включенные в Отчет показатели.

### **Уровень заверения и стандарты**

Мы несем ответственность за проведение ограниченного заверения и предоставление заключения на основании осуществленных процедур.

Мы проводили заверение в соответствии с Международным стандартом по осуществлению проверок ISAE 3000: «Аудиторские проверки, кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды», одобренным Международным советом по стандартам аудита (IAASB).

В соответствии с требованиями данного стандарта мы основывали процедуры ограниченного заверения на этических принципах, в том числе принципе независимости. Мы также планировали и осуществляли свои процедуры с целью заверить заявленный в Отчете уровень применения Глобальной системы отчетности GRI G3 с точки зрения его соответствия Руководству по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines, G3) и требованиям данного уровня.

#### **Объем выполненных процедур**

Мы планировали и осуществляли свои процедуры с целью получения доказательств, данных и разъяснений, которые мы сочли необходимыми и достаточными в силу принятого уровня заверения. Процедуры по независимому заверению корпоративного социального отчета включают направление информационных запросов сотрудникам, ответственным за подготовку информации, содержащейся в корпоративном социальном отчете, а также проведение необходимых аналитических процедур и иных процедур сбора доказательств. Объем процедур по сбору доказательств в рамках ограниченного заверения меньше, чем в рамках полного заверения, что обуславливает меньшую степень заверения.

#### **Выводы**

В ходе проведения вышеописанных процедур нам не стало известно ничего, что позволило бы нам полагать, что уровень применения Глобальной системы отчетности GRI G3, заявленный в главе «Об отчете» Отчета как А+, не соответствует Руководству по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines, G3) и требованиям уровня А+.

Наше заключение подготовлено исключительно для ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в соответствии с условиями нашего соглашения. Проведенная нами работа направлена только на подготовку данного заключения, а не на достижение каких-либо иных целей. Мы не принимаем на себя и не несем ответственности перед любым иным лицом за нашу работу, данное заключение и выводы.

*КПМГ Лимитед*

Москва, 15 сентября 2009 г.

## ТАБЛИЦА СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ GRI

Некоторые из индикаторов Руководства GRI нерелевантны для ФК «УРАЛСИБ» как финансового института. Это индикаторы, относящиеся к влиянию компании на окружающую среду, применение и мониторинг которых осуществляются промышленными компаниями: EN4, EN7, EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, EN19, EN23, EN25, EN26 и PR1.

Данные индикаторы раскрываются в Отчете частично или не раскрываются в связи с их неприменимостью к описанию воздействия Корпорации. По каждому из этих индикаторов указано объяснение его частичного раскрытия или нераскрытия в Отчете. Степень ориентации Корпорации на индикаторы отраслевого приложения GRI для организаций финансового сектора также раскрывается в данном Отчете.

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
<b>1. Стратегия и анализ</b>		
1.1 Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации (например, Главного исполнительного директора, Председателя Совета директоров или эквивалентной должности), публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	●	Обращение Председателя Совета директоров, Обращение Председателя Правления. Стр. 2–5
1.2 Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	●	Внутренний контроль и управление рисками. Стр. 49–53
<b>2. Характеристика организации</b>		
2.1 Название организации	●	Титульный лист О ФК «УРАЛСИБ». Стр. 8
2.2 Главные бренды, виды продукции и/или услуг	●	Основные продукты и направления бизнеса. Социально ориентированные услуги. Стр. 56–62

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
2.3 Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия	●	Организационная структура. Стр. 15
2.4 Расположение штаб-квартиры организации	●	География деятельности. Стр. 16–18
2.5 Число стран, где организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, в которых осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	●	География деятельности. Стр. 16–18
2.6 Характер собственности и организационно-правовая форма	●	Акционерный капитал. Стр. 53
2.7 Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	●	О ФК «УРАЛСИБ». Стр. 8–9
2.8 Масштаб организации	●	Управление персоналом. Стр. 70. Основные экономические показатели ФК «УРАЛСИБ». Стр. 19–23
2.9 Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, происшедшие на протяжении отчетного периода	●	Организационная структура. Стр. 15. География деятельности. Стр. 16–18. Акционерный капитал. Стр. 53

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
2.10 Награды, полученные за отчетный период	●	Награды и достижения. Стр. 25–27
<b>3. Параметры отчета</b>		
3.1 Отчетный период	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.2 Дата публикации последнего из предшествующих отчетов	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.3 Цикл отчетности	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.4 Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержания	●	Анкета обратной связи. Стр. 135–136
3.5 Процесс определения содержания отчета	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.6 Границы отчета	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.7 Укажите любые ограничения области охвата или границ отчета	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.8 Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, частично принадлежащим организации дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим ситуациям, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и /или другими организациями	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.9 Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.10 Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	●	Об отчете. Стр. 112–113

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
3.11 Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границ или методов измерения, примененных в отчете	●	Об отчете. Стр. 112–113
3.12 Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете	●	Таблица стандартных элементов GRI. Стр. 116–134
3.13 Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	●	Об отчете. Стр. 112–113
<b>4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>		
4.1 Структура управления организации	●	Система корпоративного управления. Стр. 44–45
4.2 Укажите, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании (и в случае положительного ответа – какова роль этого руководителя в управлении организацией и каковы причины такого положения дел)	●	Совет директоров. Стр. 45–46
4.3 Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	●	Совет директоров. Стр. 46
4.4 Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
4.5 Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты)	●	Вознаграждение. Стр. 49

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
4.6 Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	●	Внутренний контроль и управление рисками. Стр. 49–53
4.7 Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам	●	Система корпоративного управления. Стр. 44
4.8 Разработанные внутри организации миссия, заявления о ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	●	Корпоративная ответственность в ФК «УРАЛСИБ». Стр. 30–35
4.9 Процессы, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам	●	Система корпоративного управления. Стр. 44–45, 47
4.10 Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономической, экологической и социальной результативностью организации	●	Система корпоративного управления. Стр. 44–45, 47
4.11 Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом	●	Внутренний контроль и управление рисками. Стр. 50–53
4.12 Разработанные внешними сторонами добровольные экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые поддерживает	●	Социально ответственное инвестирование. Стр. 109. Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
4.13	Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
4.14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
4.15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
4.16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
4.17	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе посредством своей отчетности	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
<b>5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности</b>			
5.1	Экономическая составляющая, в том числе аспекты		
ES1	Прямая экономическая стоимость	●	Мотивация сотрудников. Стр. 81–82. Взаимодействие с обществом. Стр. 92–103
ES2	Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата	●	Внутренний контроль и управление рисками. Стр. 49–53

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом и с установленными льготами	●	Социальные гарантии сотрудникам. Стр. 83–84
ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
ЕС5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации	●	Мотивация сотрудников. Стр. 81–82
ЕС6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации	●	Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
ЕС7	Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации	●	Политика в области занятости. Стр. 73–74
ЕС8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	●	Социально ориентированные услуги. Стр. 59–62
ЕС9	Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния	●	Маркетинговые коммуникации. Стр. 63–65
5.2	Экологическая составляющая, в том числе аспекты		
EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема	●	Экономичное использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	●	Экономичное использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
EN3 Прямое использование энергии с указанием первичных источников	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN4 Косвенное использование энергии с указанием первичных источников	○	Альтернативные источники энергии для обеспечения своей деятельности Корпорация не использует
EN5 Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN6 Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN7 Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение	○	Альтернативные источники энергии для обеспечения своей деятельности Корпорация не использует
EN8 Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN9 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN10 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN11 Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ или примыкающих к таким территориям	○	Корпорация не имеет и не арендует земли на охраняемых природных территориях

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	○	Подразделения Корпорации не располагаются и не примыкают к охраняемым территориям, характеризующимся особым биологическим разнообразием
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания	○	
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие	○	
EN15	Число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида	○	
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	●	Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами. Стр. 106–107
EN17	Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	○	Выбросы парниковых газов в атмосферу связаны только с работой корпоративного транспорта
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение	●	Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами. Стр. 106–107
EN19	Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы	○	В деятельности Корпорации не используются вещества, сбросы и отходы, оказывающие негативное влияние или уменьшающие озоновый слой Земли (согласно определению Монреальского протокола)

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	●	Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами. Стр. 106–107
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	●	Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами. Стр. 106–107
EN23	Общее количество и объем существенных разливов	○	Существенные разливы отсутствуют
EN24	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся опасными согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции, и доля отходов, перевезенных между странами	●	Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами. Стр. 106–107
EN25	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и поверхностный сток с территории ее объектов	○	Источниками воды для подразделений Корпорации являются местные водоснабжающие организации
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	○	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
EN27	Доля проданной продукции и ее упаковочных материалов, возвращаемых для переработки производителю, с разбивкой по категориям	●	Деятельность Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не связана с производством материальной продукции
EN28	Денежное выражение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
EN29	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации, и перевозок рабочей силы	●	Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами. Стр. 106–107
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды (с разбивкой по типам)	●	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109
5.3	Социальная составляющая, в том числе аспекты		
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону	●	Сотрудники ФК «УРАЛСИБ» в цифрах. Стр. 87–89
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	●	Сотрудники ФК «УРАЛСИБ» в цифрах. Стр. 87–89
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости (в разбивке по основной деятельности)	●	Социальные гарантии сотрудникам. Стр. 83–84
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	●	Управление персоналом. Стр. 70–72
LA5	Минимальный период (-ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	●	Управление персоналом. Стр. 70–72
LA6	Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	●	Безопасность на рабочем месте. Стр. 75–77

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой (в разбивке по регионам)	●	Безопасность на рабочем месте. Стр. 75–77
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний	●	Безопасность на рабочем месте. Стр. 75–77
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	●	Безопасность на рабочем месте. Стр. 75–77
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год (в разбивке по категориям сотрудников)	●	Безопасность на рабочем месте. Стр. 75–77
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	●	Обучение и развитие. Стр. 78–81
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	●	Обучение и развитие. Стр. 78–81
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастным группам, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия	●	Управление персоналом. Стр. 70–72
LA14	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников	●	Мотивация сотрудников. Стр. 81–82

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
5.4	Права человека, в том числе аспекты		
HR1	Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
HR2	Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
HR3	Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
HR5	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
HR8	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
HR9	Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	●	Соблюдение прав человека в Корпорации. Стр. 86–87
5.5	Взаимодействие с обществом, в том числе аспекты		
SO1	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	●	Противодействие коррупции. Стр. 67
SO2	Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией	●	Противодействие коррупции. Стр. 67
SO3	Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации	●	Противодействие коррупции. Стр. 67
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции	●	Противодействие коррупции. Стр. 67
SO5	Позиция в отношении государственной политики, участие в формировании государственной политики и лоббирование	●	Противодействие коррупции. Стр. 67
SO6	Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам и связанным с ними организациям в разбивке по странам	●	Противодействие коррупции. Стр. 67
SO7	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты	●	Противодействие коррупции. Стр. 67
SO8	Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	●	Противодействие коррупции. Стр. 67

Подпункт GRI		Отражение в отчете	Страница отчета
5.6	Взаимодействие с обществом, в том числе аспекты		
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оценивается для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам	●	Доверие клиентов. Стр. 65–67
PR2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность (в разбивке по видам последствий)	●	Доверие клиентов. Стр. 65–67
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	●	Доверие клиентов. Стр. 65–67
PR4	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг (в разбивке по видам последствий)	●	Доверие клиентов. Стр. 65–67
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	●	Доверие клиентов. Стр. 65–67
PR6	Программы по обеспечению соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам в сфере маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство	●	Маркетинговые коммуникации. Стр. 63–65
PR7	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство (в разбивке по видам последствий)	●	Маркетинговые коммуникации. Стр. 63–65
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	●	Маркетинговые коммуникации. Стр. 63–65

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
PR9 Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг	●	Маркетинговые коммуникации. Стр. 63–65
5.7 Влияние продукции и услуг (Отраслевое приложение GRI), в том числе аспекты		
FS1 Содержание социальных аспектов и аспектов, касающихся охраны окружающей среды, во внутренних политиках и документах компании в разрезе бизнес-направлений	◐	Система ценностей и деловая этика. Стр. 31–33. Управление персоналом. Стр. 70. Стратегия. Стр. 33–35. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Стр. 36–41
FS2 Процедуры оценки и предотвращения экологических и социальных рисков в основных направлениях деятельности компании	◐	Корпорация не выделяет в карте рисков отдельно риск негативного воздействия на окружающую среду и социальный риск, однако, несмотря на это, учитывает данные аспекты при разработке и реализации стратегических программ и инициатив. Социально ориентированные услуги. Маркетинговые коммуникации. Доверие клиентов. Противодействие коррупции и легализации доходов, полученных преступным путем. Стр. 56–67. Сотрудники ФК «УРАЛСИБ». Стр. 70–89.

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
FS3 Процесс мониторинга соблюдения и соответствия деятельности клиентов принципам социальной и экологической ответственности, закрепленным в договорах и/или соглашениях (касается только корпоративных клиентов)	○	Взаимодействие с обществом. Стр. 92–103
FS4 Процессы улучшения знаний сотрудников бизнес-направлений компании в области внедрения политик и процедур социальной и экологической ответственности	◐	Использование энергии и ресурсов. Стр. 108–109. Обучение и развитие. Стр. 78–81. Безопасность на рабочем месте. Стр. 75–77

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
FS5 Взаимодействие с клиентами/инвесторами/бизнес-партнерами в процессе оценки экологических и социальных рисков и возможностей	◐	Несмотря на то что Корпорация не выделяет в карте рисков отдельно риск негативного воздействия на окружающую среду и социальный риск, данные аспекты учитываются в процессе взаимодействия с партнерами, поставщиками и клиентами. Социально ориентированные услуги. Маркетинговые коммуникации. Доверие клиентов. Противодействие коррупции и легализации доходов, полученных преступным путем. Стр. 56–67. Взаимодействие с обществом. Стр. 92–103. Загрязнение атмосферного воздуха и работа с отходами. Стр. 106–107
FS6 Распределение услуг и продуктовых направлений компании в зависимости от региона, размера клиентов и сектора	○	
FS7 Денежное выражение стоимости продукции и услуг, имеющих социальный эффект в разбивке по бизнес-направлениям и целям	◐	Социально ориентированные услуги. Стр. 59–62

Подпункт GRI	Отражение в отчете	Страница отчета
FS8 Денежное выражение стоимости продукции и услуг, имеющих экологический эффект в разбивке по бизнес-направлениям и целям	○	Корпорация в настоящий момент не производит разбивку продуктов и услуг в зависимости от их экологического эффекта. Однако он берется во внимание при принятии решения о финансировании
FS9 Охват (полный, фрагментарный) и частота аудиторских процедур внедрения и соблюдения процедур и политик социальной и экологической ответственности, а также процедур оценки соответствующих рисков	◐	Корпорация готовит социальные отчеты с 2004 года. Каждый отчет прошел внешнее подтверждение независимого аудитора, при этом был проведен выборочный аудит социальных процессов и процедур (что нашло свое отражение в заключениях аудиторов)
FS10 Количество компаний, в которых отчитывающаяся организация имеет доли владения, с которыми она взаимодействовала по экологическим и социальным вопросам	◐	Организационная структура. Стр. 15
FS11 Доля активов, входящих в инвестиционный портфель отчитывающейся организации, которые имеют позитивный или негативный социальный эффект	○	Все компании, входящие в Корпорацию, представляют финансовый сектор и не имеют негативного влияния на общество
FS12 Политика (-и) голосования по доверенности, применимая (-ые) в отношении вопросов по экологии и социальной политике по активам, по которым отчитывающаяся организация имеет право голосовать или оказывать консультации при голосовании	○	Такой практики в Корпорации на данный момент не существует

# АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

## Уважаемые читатели!

Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» очень важно получить вашу оценку, комментарии и рекомендации по улучшению данного Корпоративного социального отчета.

Ваше мнение ценно для нас и обязательно будет учитываться при подготовке будущих социальных отчетов. Мы будем признательны, если вы ответите на следующие вопросы анкеты.

### 1. К какой группе стейкхолдеров ФК «УРАЛСИБ» Вы принадлежите?

- Акционер
- Сотрудник
- Клиент
- Партнер
- Инвестор
- Представитель власти
- СМИ
- Другое \_\_\_\_\_

### 2. Как Вы оцениваете актуальность информации, представленной в Отчете?

- Отлично
- Хорошо
- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно

Ваши комментарии и предложения

---

### 3. Как Вы оцениваете полноту информации, представленной в Отчете?

- Отлично
- Хорошо
- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно

Ваши комментарии и предложения

---

### 4. Как Вы оцениваете объективность информации, представленной в Отчете?

- Отлично
- Хорошо
- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно

Ваши комментарии и предложения

---

### 5. Как Вы оцениваете ясность изложения информации в Отчете?

- Отлично
- Хорошо
- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно

Ваши комментарии и предложения

---

**6. Как Вы оцениваете простоту и удобство навигации в Отчете?**

- Отлично
- Удовлетворительно
- Хорошо
- Неудовлетворительно

Ваши комментарии и предложения

---

**7. Как Вы оцениваете оформление Отчета?**

- Отлично
- Хорошо
- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно

Ваши комментарии и предложения

---

**8. Какие разделы Отчета заинтересовали Вас в наибольшей степени?**

- Об ФК «УРАЛСИБ»
- Корпоративная ответственность в ФК «УРАЛСИБ»
- Корпоративное управление
- Ответственный бизнес
- Сотрудники ФК «УРАЛСИБ»
- Взаимодействие с обществом
- Ответственное отношение к окружающей среде
- Об Отчете
- Аудиторское заверение Отчета

Ваши комментарии и предложения

---

**9. Какая информация показалась Вам наиболее полезной?**

---

---

**10. Какие темы Вы хотели бы увидеть в следующих отчетах ФК «УРАЛСИБ»?**

---

---

---

Заполненную анкету Вы можете направить в Службу маркетинговых коммуникаций и связей с общественностью ФК «УРАЛСИБ» по адресу: 119048, Россия, Москва, ул. Ефремова, 8, а также по электронной почте — [press@uralsib.ru](mailto:press@uralsib.ru).

Заранее благодарны за Вашу помощь!



