



СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ  
2007



---

## Содержание

Введение	5
1. Обращение руководства	8
2. Общая информация об ОАО «АК БАРС» БАНК	12
География ОАО «АК БАРС» БАНК	13
3. Структура корпоративного управления	16
4. ОАО «АК БАРС» БАНК в развитии	20
Корпоративная социальная ответственность	20
Социально-трудовая политика	22
Кадровая политика и характеристика персонала	22
Гарантии трудовых прав сотрудников	24
Обучение и повышение квалификации персонала	25
Социальные гарантии и охрана труда	28
Корпоративная культура	32
5. Благотворительная деятельность	36
Участие Банка в защите, поддержке и формировании детства и юношества	38
Участие в развитии интеллектуального и духовного потенциала общества	40
Забота Банка о социально незащищённых гражданах	42
Укрепление здоровья общества	44
Вклад Банка в охрану окружающей среды	46
Заключение	47



---

## Введение

Акционерный коммерческий банк «АК БАРС» (открытое акционерное общество) предлагает вашему вниманию социальный отчет. Это первый опыт издания такого рода, назначение его – информировать все заинтересованные стороны о принципах, целях, практических результатах и перспективах корпоративной социальной политики и благотворительной деятельности «АК БАРС» Банка.

Данный документ отвечает международной практике компаний, ведущих активный диалог с акционерами, инвесторами, клиентами, партнерами, персоналом, органами государственной власти и широкой общественностью. Поскольку процесс формирования социальной отчетности «АК БАРС» Банка находится в стадии становления, вниманию читателей представлены лишь наиболее существенные результаты деятельности Банка, достигнутые в период 2005–2007 годов. Социальный отчет Банка содержит в себе консолидированную информацию о корпоративной социальной и благотворительной политике Банка. В дальнейшем эта работа будет продолжена и усовершенствована.



«АК БАРС» Банк нацелен на формирование благоприятной среды вокруг своих подразделений, и это является одним из важнейших инструментов участия Банка в жизни общества».

1



## Обращение руководства

---



### Уважаемые друзья!

Любое предприятие в своем развитии проходит ряд этапов. На этапе развития и становления определяются цели и принципы деятельности, наращивается потенциал. По мере решения поставленных задач появляются новые, более амбициозные, расширяются горизонты, открываются масштабные перспективы.

На сегодняшний день «АК БАРС» Банк – крупная корпорация, в которой работают почти 5 тысяч человек. Банк действует во многих регионах Российской Федерации и оказывает влияние на социально-экономические процессы, происходящие в Республике Татарстан и за ее пределами.

Деятельность Банка тесно связана с интересами и потребностями современного российского общества, она направлена на повышение жизненного уровня населения и создание комфортного жизненного пространства. «АК БАРС» Банк нацелен на формирование благоприятной социальной среды вокруг своих подразделений, и это является одним из важнейших инструментов участия Банка в жизни общества.

В «АК БАРС» Банке осознают, что успешная деятельность не может и не должна ограничиваться рамками профессиональной сферы, вопросами роста

---

финансовых показателей или известности бренда. Со всей очевидностью встает аспект ответственности перед обществом, которая не ограничивается в нашем понимании лишь добросовестным выполнением работы и уплатой налогов, а предусматривает более широкий диапазон.

В области работы внутри «АК БАРС» Банка – это ответственность перед сотрудниками, неуклонное совершенствование корпоративного управления и всей системы обеспечения жизненно необходимых потребностей людей, работающих в Банке. По отношению к внешнему миру – социальная деятельность, благотворительная и спонсорская помощь обществу, в которое Банк интегрирован, благотворительность и меценатство по отношению к тем, кто в них действительно нуждается. «АК БАРС» Банк не стоит в стороне и от актуальных проблем окружающей среды: экологические программы, направленные на защиту и охрану животного мира, восстановление и развитие экосистем регионов, входят в сферу постоянной заботы и внимания со стороны Банка.

Идея социального отчета базируется на необходимости добровольных коллективных действий, которые позволяют поднять на более высокий уровень ответственную гражданскую позицию крупных организаций. Другими словами, коммерческий сектор в партнерстве с общественными структурами спо-

собствует формированию бизнеса «с человеческим лицом». Это в полной мере соответствует позиции Банка, вот почему социально-благотворительная деятельность является одной из важнейших задач, свидетельствует о готовности Банка принимать на себя долговременные обязательства перед обществом.

Председатель Совета директоров  
ОАО «АК БАРС» БАНК Р.Р. Мусин,  
Председатель Правления  
ОАО «АК БАРС» БАНК Р.Х. Миннегалиев



ОАО «АК БАРС» БАНК работает на финансовом рынке России с 1993 года. Все это время Банк показывает стабильную динамику роста основных показателей и убедительно доказывает правильность избранной стратегии развития и принципов ведения бизнеса.

Банк действует в 24 субъектах Российской Федерации и насчитывает на 01.01.08 г. 37 филиалов, 114 дополнительных офисов, 131 операционную кассу, 1 дочерний банк с 8 филиалами.

2



## Общая информация об ОАО «АК БАРС» БАНК

ОАО «АК БАРС» БАНК работает на финансовом рынке России с 1993 года. Все это время Банк показывает стабильную динамику роста основных показателей и убедительно доказывает правильность избранной стратегии развития и принципов ведения бизнеса. На долю Банка на 1 января 2008 года приходится 38,2% активов и 54,2% капитала всех банков Республики Татарстан. В рейтинге банков Российской Федерации по состоянию на 01.10.07 ОАО «АК БАРС» БАНК занимает 14-е место по размеру собственного капитала и 20-е – по размеру активов. Уставный капитал Банка на 01.01.08 составляет 19,2 млрд руб., активы – 156 млрд руб.

В последнее время Банк все настойчивее претендует на статус игрока федерального масштаба и проводит активную экспансию в российские регионы. Филиальная сеть Банка на 01.01.08 насчитывает 37 филиалов, 114 дополнительных офисов, 131 операционную кассу, 1 дочерний банк с 8 филиалами. «АК БАРС» Банк действует в 24 субъектах Российской Федерации и планирует продолжать освоение региональных рынков.

«АК БАРС» Банк является универсальным Банком и в равной мере развивает такие направления деятельности, как корпоративный, розничный и инвестиционный бизнес.

Корпоративный бизнес – один из безусловных приоритетов в развитии Банка. Объем кредитного портфеля юридических лиц на 01.01.08 составил 93,1 млрд руб. Банк обладает богатым опытом в обслуживании ведущих компаний региона и принимает активное участие в поддержке проектов, важных для экономики Татарстана.

Не меньшее внимание уделяется розничному бизнесу как перспективному направлению российского рынка банковских услуг. В списке услуг для физических лиц: кредиты, вклады, денежные переводы, прием платежей, валютно-обменные операции, сейфовые ячейки, операции с драгоценными металлами и еще свыше 50 видов различных услуг. Объем кредитного портфеля физлиц на 01.01.08 составил 19,5 млрд руб. Объем привлеченных средств – 91,165 млрд руб.

Банк активно расширяет свое присутствие на рынке ценных бумаг. В 2007 году Банк эмитировал собственные облигации на сумму 250 млн долл. США, кроме того, привлечены кредиты международных финансовых институтов на общую сумму порядка 100 млн долл. США.

Одна из составляющих достигнутого за это время успеха – деятельность дочерних компаний и структур, работающих под брендом «АК БАРС».

## География ОАО «АК БАРС» БАНК (карта размещения подразделений Банка)





В целях максимального соответствия мировым стандартам и повышения эффективности экономической и социальной деятельности «АК БАРС» Банк ведет работу по совершенствованию системы корпоративного управления.

3



## Структура корпоративного управления

---

В целях максимального соответствия мировым стандартам и повышения эффективности экономической и социальной деятельности в 2007 году Банком была продолжена работа по совершенствованию системы корпоративного управления. Значительное внимание было уделено вопросам совершенствования корпоративных процедур и внутренней нормативной базы, систем внутреннего контроля и управления рисками, повышения информационной открытости Банка для всех заинтересованных сторон.

Ключевая роль в формировании стратегии, совершенствовании системы корпоративного управления в Банке принадлежит Совету директоров.

В 2007 году Годовым общим собранием акционеров избран новый состав Совета директоров в количестве 11 человек. Для обеспечения объективности принимаемых решений, поддержания баланса интересов всех заинтересованных сторон в состав Совета директоров включены 5 независимых директоров. Это Рубен Карленович Варданян (Председатель Совета директоров Группы компаний «Тройка Диалог»), Андрей Владимирович Верников (профессор государственного университета – Высшая школа экономики), Сара Кери (старший партнер Squire, Sanders & Dempsey L.L.P., Вашингтон), Юрий Львович Левин (управляющий директор, член Совета директоров V.V. Murray & Co., Inc), Сергей Викторович Шибяев (Председатель Совета директоров компании Kafa Capital, Торонто, Канада).

В целях развития системы корпоративного управления в 2007 году Советом директоров принят план работы, направленный на решение стоящих перед Банком задач, и утвержден ряд нормативных документов, регламентирующих деятельность Банка, в частности:

- Кодекс этики Банка, в котором закреплены ключевые принципы и правила корпоративного поведения и этики ведения бизнеса;
- Положение о предотвращении конфликта интересов, разработанное в целях обеспечения защиты интересов акционеров и клиентов Банка и определяющее политику Банка по предотвращению возникновения конфликта интересов;
- Положение о совершении сделок со связанными с Банком лицами, разработанное в целях усиления контроля за рисками, возникающими при совершении сделок со связанными с Банком лицами, и регламентирующее порядок совершения таких сделок;
- Положение о дивидендной политике, устанавливающее порядок определения размера и выплаты дивидендов Банка;
- Положение о проведении тендера по выбору аудиторской организации для проведения обязательного ежегодного аудита Банка, регламентирующее порядок проведения соответствующего тендера.

---

Кроме того, план работы по совершенствованию системы корпоративного управления предусматривает принятие Советом директоров в первом полугодии 2008 года Кодекса корпоративного управления – свода правил, представляющего собой более высокий уровень функционирования органов управления и контроля, деловой культуры и соблюдения высоких этических норм.

В 2007 году продолжили свою работу ранее созданные Комитеты Совета директоров – консультативно-совещательные органы, детально прорабатывающие вопросы в сферах, наиболее важных для успешного развития Банка. В рамках своей компетенции Комитеты тесно взаимодействуют с органами управления и контроля Банка, с аудиторами и вырабатывают профессиональные рекомендации для Совета директоров. В Банке функционируют следующие Комитеты Совета директоров: по стратегии, по аудиту, по рискам, по кадрам и вознаграждениям.



«АК БАРС» Банк – динамично развивающаяся компания, которая осознает важность формирования собственных традиций. Для того чтобы создать позитивную среду и благоприятную атмосферу проводятся мероприятия, направленные на формирование чувства сопричастности к целям и задачам Банка.

4



## Корпоративная социальная ответственность

Корпоративная социальная ответственность в современном понимании – это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного действующим законодательством минимума.

Корпоративная социальная ответственность «АК БАРС» Банка призвана обеспечить содействие социальному прогрессу общества и росту качества жизни населения, стабильному социально-экономическому развитию регионов действия Банка за счет повышения качества предоставляемых услуг, внутрикорпоративной социальной ответственности и ответственности перед обществом в целом.

**Ответственность за качество услуг** непосредственно связана с потребностями клиентов. «АК БАРС» Банк стремится стать банком-лидером в удовлетворении клиентских потребностей. На практике это воплотилось в принятии специальных документов: стандартов «Обслуживание и предоставление информации о розничных продуктах клиентам ОАО «АК БАРС» БАНК», «Обслуживание, предоставление информации клиентам посредством телефонной связи и интернет-ресурсов Центром обработки вызовов», приказа об общих требованиях к деловому этикету сотрудника ОАО «АК БАРС» БАНК, в котором нашли отражение основные принципы работы с клиентами,

правила поведения сотрудника и нормы общения.

Банк достаточно четко определил свою приоритетную клиентскую нишу – малые и средние предприятия как целевой корпоративный сегмент и средний класс как сегмент розничный. Соответственно, для этих клиентских групп постоянно и целенаправленно разрабатываются новые продукты и программы. Услуги Банка предназначены для клиентов, основные ценности которых – желание при работе с Банком минимизировать собственные временные и физические издержки, получить максимальное удобство сервиса и возможность потратить сэкономленное время и нервы на себя и на свою семью. У таких клиентов имеется свой уровень ожиданий по отношению к банковской системе, и Банк стремится этим ожиданиям соответствовать.

Характер работы «АК БАРС» Банка с клиентами по определению должен быть более адресным и индивидуальным, чем в других финансовых учреждениях, строящих обслуживание на массовых стандартизованных технологиях. «АК БАРС» Банк стремится, чтобы работать с ним было так же легко, как делать покупки в магазине, только еще комфортнее. Клиентский сервис – одно из ключевых преимуществ Банка.

**Внутрикорпоративная социальная ответственность** предполагает ответственность за сотрудников Банка, создание благоприятного климата и команд-

---

ного духа в коллективе, предоставление возможностей для раскрытия профессионального потенциала. Для «АК БАРС» Банка корпоративная социальная ответственность не является чем-то новым, неизвестным. В последние годы она постоянно совершенствуется. Отрабатываются процедурные механизмы взаимодействия с персоналом, местными сообществами, органами государственной власти в регионах присутствия. Оптимизирована система распределения социальных инвестиций, внедряется контроль эффективности их использования.

В «АК БАРС» Банке убеждены, что социальная ответственность не может быть «дополнением» к бизнесу. Это его неотъемлемая часть.

## Социально-трудовая политика

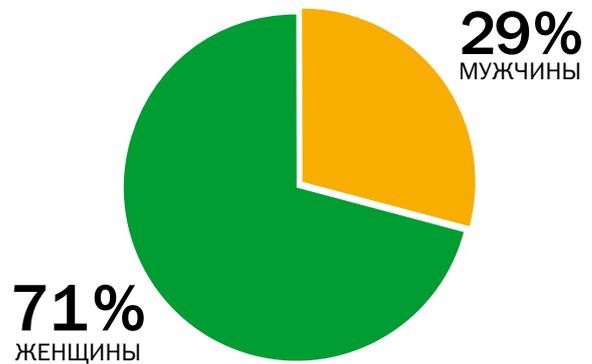
### Кадровая политика и характеристика персонала

Списочная численность работников «АК БАРС» Банка на 01.01.08 составила 4926 человек. Гендерно-возрастной состав распределяется следующим образом: женщины в среднем составляют более 70% сотрудников, средний возраст работника банка не превышает 30 лет, а на долю молодых сотрудников приходится около 40% всего работающего персонала Банка.

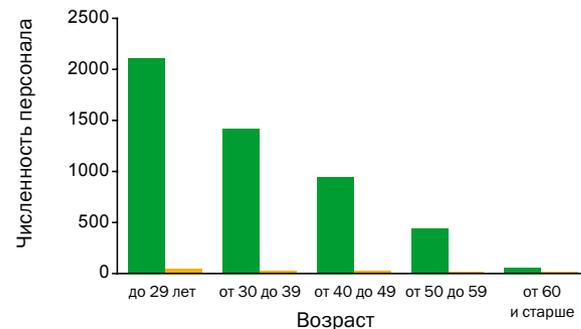
В Головном офисе Банка трудятся более 1200 человек.

Банк – огромный социальный организм со своими внутренними законами, правилами взаимодействия и перспективами. При выполнении профессиональных задач Банк делает ставку на квалифицированные кадры, способные не только качественно исполнять решения, но и принимать активное участие в их выработке. Нестандартность подходов, динамизм и инициативность сотрудников являются необходимым условием роста Банка. Поэтому в области кадровой политики ОАО «АК БАРС» БАНК ориентируется на создание условий для реализации творческого потенциала работников, обеспечивая их конкурентной заработной платой и социальными льготами. В этих целях в сентябре 2006 года Советом директоров Банка было принято положение «Кадровая политика ОАО «АК БАРС» БАНК», в нем изложен весь регламент управления персоналом и основные направления кадровой политики Банка.

### Гендерный состав



### Возрастной состав



В целях реализации кадровой и социальной политики Банка тактическое управление персоналом осуществляется тремя отделами под общим руководством директора по персоналу:

- Отделом организационного развития;
- Отделом по работе с персоналом;
- Отделом подбора и обучения персонала.

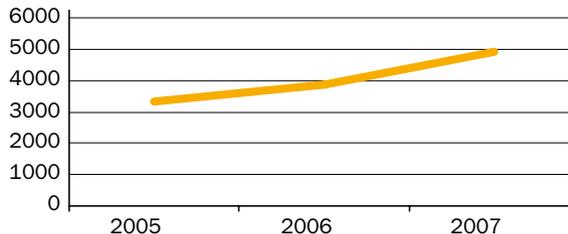
Динамика роста численности персонала в 2005–2007 годов отражает темпы роста бизнеса Банка и его региональной экспансии. Только за два года развития численность персонала возросла более чем на 47%.

#### Численность персонала по категориям в 2007 году

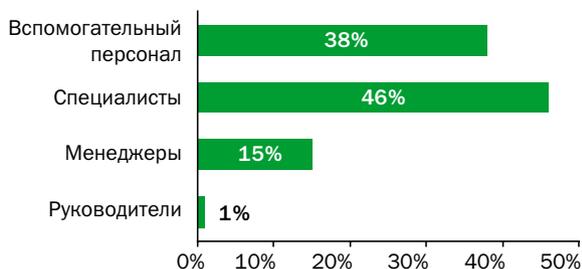
Анализ численности сотрудников Банка по типам подразделений показал, что в Банке большую часть составляют банковские специалисты, их обслуживает не менее значимый вспомогательный персонал, на долю которого приходится 38%. Для примера, в развитых банках на долю сотрудников этих подразделений приходится в среднем 37%.

В целях совершенствования кадровой политики в Банке широко используют передовые технологии и мировой опыт управления человеческими ресурсами. В 2007 году «АК БАРС» Банк приступил к разработке и внедрению ряда кадровых политик и процедур, которые позволили регламентировать многие процессы в этой сфере, создать условия для укрепления кадрового потенциала и выполнения текущих и стратегических планов развития. Была пересмотрена политика управления персоналом в отношении планирования потребностей в кадрах и их подборе. Политика в области управления персоналом направлена на максимально эффективное использование кадрового потенциала Банка, что в перспективе должно сформировать цельную интегрированную

#### Численность персонала



#### Структура персонала



корпоративную среду, позволяющую сблизить интересы сотрудников с интересами Банка и обеспечивающую понимание сотрудниками целей и задач Банка, а также способствовать развитию корпоративной культуры.

В стадии утверждения находится проект Кадровой стратегии Банка, включающей в себя политику по проведению кадровых процедур, концепцию и процедуры в области вознаграждений и льгот.

## Гарантии трудовых прав сотрудников

---

Соблюдение трудовых прав, зафиксированных в российском законодательстве и предусмотренных международными правовыми нормами, является неотъемлемой частью социальной политики «АК БАРС» Банка. В этой части Банк руководствуется принципами Всеобщей декларации прав человека ООН, статьями Трудового кодекса РФ и коллективных договоров. В Банке утверждено Положение о деловом этикете сотрудника ОАО «АК БАРС» БАНК, в котором, уже в качестве внутреннего регламентирующего документа, зафиксированы нормы взаимодействия Банка и работающих в нем сотрудников.

В «АК БАРС» Банке трудятся мужчины и женщины различных национальностей, возраста, уровня образования. Однако при подборе персонала критерием выступают лишь профессиональные качества и готовность разделять ценности Банка. Каждому сотруднику на всех этапах карьеры гарантируются равные возможности для реализации своего потенциала. Банк соблюдает все законодательные акты, обеспечивающие реализацию равных возможностей и устраняющие дискриминацию в отношении различных групп персонала, будь то законы Российской Федерации или международно-правовые документы, принятые в данной области.

Свои возможности с успехом реализуют в Банке сотрудники различных возрастных групп. Некоторые из них имеют трудовой стаж свыше 10 лет. Так, глав-

ный бухгалтер ОАО «АК БАРС» БАНК А.К. Баязитов работает в Банке со дня его основания.

Гарантом обеспечения права на равные возможности выступает Правление Банка. В случае необходимости сотрудники могут обратиться к руководству, в кадровое и юридическое подразделения Банка.

Каждый сотрудник Банка имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Сотрудницам Банка предоставляется декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком. В Банке не допускается использование принудительного сверхурочного труда. Устраиваясь на работу, сотрудник заранее знакомится с графиком работы, так как его договором может быть предусмотрен ненормированный рабочий день или работа по сменам. За сверхурочную работу сотрудникам выплачивается вознаграждение или дается отгул в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

Банк полностью соблюдает положения российского законодательства о детском труде и Конвенцию № 138 Международной организации труда, согласно которым минимальный возраст приема на работу не может быть ниже возраста завершения обязательного школьного образования.

## Обучение и повышение квалификации персонала

---

Банк стремится создать оптимальные условия для развития персонала и максимальной реализации его интеллектуального и профессионального потенциала. Средства, направляемые на обучение и повышение квалификации сотрудников, Банк считает необходимыми и оправданными инвестициями.

В «АК БАРС» Банке создана и действует система подготовки персонала, отвечающая его целям, она направлена на рост профессионализма, повышение производительности труда и понимание сотрудниками корпоративных ценностей. Она дает возможность не только повысить квалификацию, но и освоить современные технологии, пройти курсы целевого назначения. Система обучения в Банке охватывает всех сотрудников, включая руководство.

Обучение ведется по планам, обеспечивающим комплексное и сбалансированное решение текущих и перспективных задач. В 2007 году затраты на обучение сотрудников Банка составили 13 757 692 руб. и включали в себя:

Семинары и курсы повышения квалификации	71,1%
Конференции	15,3%
Форумы	3,3%
Тренинги	10,3%
Всего обучение прошли 753 сотрудника.	

Приоритетным направлением в обучении персонала являются организация и проведение тех тренингов, что направлены на развитие менеджерских и корпоративных компетенций в соответствии с утвержденной моделью компетенций Банка.

В целях повышения квалификации сотрудники Банка приняли участие в 113 семинарах, 54 курсах, 37 конференциях, 8 форумах, 25 тренингах.

«АК БАРС» Банк не только сотрудничает с различными учебными агентствами и бизнес-школами, но и создал собственный Учебный центр, который организует и проводит различные тренинги не только для сотрудников головного офиса, но и для сотрудников территориальных подразделений Банка.

В 2007 году в Банке была внедрена система дистанционного обучения. Перевод основной массы семинарских занятий на дистанционную основу позволил расширить аудиторию обучающихся без отрыва от производственной деятельности сотрудников, а также снизить затраты на обучение персонала при сохранении качества полученных знаний.

Для развития дистанционного обучения в Банке ведется постоянная работа по пополнению обучающих курсов и созданию целостной системы дистанционного обучения – корпоративного университета. Основная цель такого внедрения – повышение ка-

чества подготовки специалистов Банка на основе использования современных информационных технологий. На портале обучения размещаются электронные учебные курсы, тесты, есть возможность проводить профессиональные опросы. Это позволяет сотрудникам в регионах получить доступ к полезным для работы материалам и использовать их для самообразования. Система дистанционного обучения широко используется при проведении профессионального тестирования сотрудников.

В рамках внутреннего обучения фронт-офиса Банка было организовано 24 тренинга «Навыки эффективного общения с клиентами», в которых приняли участие 204 сотрудника.

Отдельным направлением в системе обучения и развития персонала Банка является повышение квалификации и совершенствование управленческих навыков руководящих работников. 5 руководителей Банка в настоящее время обучаются по программе MBA. Также для управленческого звена было проведено 76 тренингов на темы «Оперативный менеджмент», «Оценка по компетенциям» и др. В тренингах приняли участие 748 руководителей среднего и высшего звена.

Все новации (как внедренные, так и планируемые) объединены одной целью – повысить заинтересованность работников в результатах собственного

труда, стимулировать их к оптимизации рабочего процесса, создать климат взаимовыгодного сотрудничества и стремления к карьерному росту.

Политика в области оплаты труда оказывает определяющее влияние на мотивацию персонала и обеспечение конкурентоспособности компании на рынке труда. «АК БАРС» Банк реализует в этой сфере системный подход, учитывающий бизнес-стратегию компании и объективные условия рыночной конъюнктуры. Действующая в Банке система премирования и оплаты труда направлена на стимулирование повышения производительности труда и выполнение плановых показателей.

Разрабатывая систему управления вознаграждением, Банк исходит из принципа сочетания внутренней справедливости и внешней конкурентоспособности. Банк ответственно подходит ко всему, что связано с начислением заработной платы сотрудникам, особенно к соблюдению сроков выплаты заработной платы.

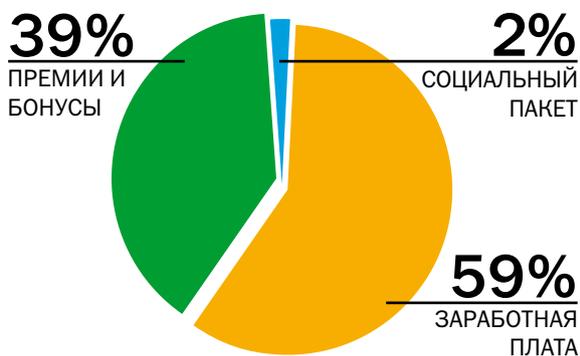
На достижение данной цели было направлено принятие нормативных документов, в числе которых «Положение о премировании работников ОАО «АК БАРС» БАНК по итогам работы за месяц» и «Положение о премировании работников ОАО «АК БАРС» БАНК на основе ключевых показателей эффективности».

Совершенствуя систему управления оплатой труда, Служба персонала ОАО «АК БАРС» БАНК разработала и внедряет систему управления эффективностью (СУЭ) персонала, включающую в себя систему премирования менеджмента Банка по ключевым показателям эффективности (КПЭ) и общепанковскую систему планирования и оценки достижений (аттестация), которая состоит из оценки результативности работников Банка методом управления по целям (УПЦ) и оценки их компетенций. Премирование на основе ключевых показателей эффективности – новация в системе оплаты труда, призванная помочь уйти от «уровнировки». Ключевые показатели эффективности призваны влиять на вознаграждение сотрудников подразделений в соответствии с качеством выполнения производственных задач, которые на них возложены, и, в частности, предусматривают:

- формирование рациональных соотношений заработной платы для различных должностей;
- повышение заинтересованности сотрудников в результативности своего труда;
- поддержание оплаты труда на конкурентоспособном уровне, соответствующем изменяющимся условиям рынка.

Система будет охватывать все корпоративные уровни управления и структурные подразделения Банка.

#### Структура компенсационного пакета



## Социальные гарантии и охрана труда

---

В целях выработки единой социальной политики, повышения социальной защищенности сотрудников в Банке с июля 2003 года действует «Положение о социальной поддержке работников ОАО «АК БАРС» БАНК», которое, в свою очередь, обеспечивается работой трех фондов:

- социальной защиты;
- материального поощрения;
- корпоративного развития.

Затраты фондов за 2005–2007 годы составили более 121 млн руб.

«Положением о социальной поддержке работников» определены основные виды социальных гарантий работникам, среди которых:

- стимулирующие выплаты;
- гарантии по охране здоровья;
- гарантии в области спорта, физкультуры и оздоровления, организации отдыха;
- гарантии по улучшению жилищных условий;
- гарантии в сфере негосударственного пенсионного обеспечения;
- гарантированные социальные выплаты;
- компенсационный пакет.

В Положении подробно описываются порядок предоставления указанных гарантий, возможности, которыми сотрудники могут воспользоваться, работая в Банке.

Основная доля выплат приходится на гарантированные социальные выплаты. В 2007 году Банком выплачено 7,5 млн руб. в виде материальной помощи юбилярам, сотрудникам по случаю рождения ребенка, бракосочетания, матерям по уходу за ребенком и на чрезвычайные события.

Охрана здоровья сотрудников и детей работников Банка – также немаловажная часть социальной политики Банка, так, по результатам 2007 года на охрану здоровья было потрачено 2 млн руб.

---

## Охрана труда

Охрана труда и здоровья работников является для Банка безусловным приоритетом. В 2007 году затраты составили более 7 млн руб. Обеспечение безопасных условий труда в Банке осуществляется за счет:

- реализации санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, организационных мероприятий;
- обучения работников правилам безопасности и охраны труда;
- ежедневного мониторинга;
- обеспечения работников современными и эффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

### Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты

Сотрудники Банка своевременно обеспечиваются необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой и обувью, адаптированной к специфике труда. Для улучшения условий труда в комнатах с большим количеством оргтехники устанавливаются ионизаторы воздуха.

### Реализация лечебно-профилактических мероприятий

Банк на регулярной основе проводит предусмотренные российским законодательством и рекоменду-

емые лечебно-профилактическими учреждениями мероприятия по профилактике профзаболеваний. При поступлении на работу каждый сотрудник проходит медосмотр, в дальнейшем Банк организует периодические медицинские осмотры состояния здоровья. В 2007 году медосмотры прошли свыше 3000 человек.

Медосмотр в Банке проводится не только основными специалистами, дополнительно приглашаются врачи узкой специализации (маммологи, мануальные терапевты, специалисты по УЗИ внутренних органов и т.д.).

По результатам медицинского осмотра работников направляют за счет средств Банка на санаторно-курортное лечение. По добровольному медицинскому страхованию, осуществляемому СК «АК БАРС-Мед», затраты на лечение сотрудников Банка составили более 12 млн руб. При наличии медицинских противопоказаний осуществляется перевод персонала на другие работы, не связанные с воздействием вредных факторов. В целях профилактики гриппа ежегодно проводится вакцинация – практика показывает, что это приводит к значительному снижению заболеваемости среди сотрудников. В 2007 году на оздоровление детей сотрудников было выделено 2 млн руб., в т.ч. 1 млн руб. – на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, 1 млн руб. – для компенсации части стоимости путевок «Мать и дитя».

### Мониторинг безопасности и охраны труда

На паритетной основе из представителей администрации и работников создан совместный комитет по охране труда. В его задачи входит разработка на основе предложения сторон программы совместных действий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В комитете рассматриваются предложения по организационно-техническим и санитарно-оздоровительным мероприятиям для включения их в ежегодный план мероприятий по охране труда, улучшению и оздоровлению условий труда.

Самое большое внимание и контроль в Банке уделяется организации рабочего места. В Банке есть испытательная лаборатория, которая проводит измерения вредных производственных факторов на рабочих местах по условиям труда. Во исполнение Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» в Банке разработана программа производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарных противоэпидемических мероприятий.

Служба охраны труда осуществляет ежегодные обследования рабочих мест и на основании комплексных проверок выдает предписания по устранению выявленных нарушений и требований охраны труда.

Согласно Федеральному закону «О радиационной безопасности населения» и требованиям ЦБ РФ, при приеме в оперкассах и хранилищах Банка налажен радиационный контроль денежных знаков приборами, внесенными в Государственный реестр средств измерения. Помимо этого обследуются помещения, в которых осуществляется временное хранение денежных знаков.

В Банке ведется строгий учет всех несчастных случаев на производстве. Проводится тщательное расследование всех несчастных случаев, которое в каждом филиале фиксируется в журналах регистрации несчастных случаев. По завершении расследования несчастного случая разрабатываются меры по предотвращению его повторения. Статистика показывает стабильное снижение количества несчастных случаев при численном росте работающих и расширении филиальной сети Банка.

#### Несчастные случаи за период 2005–2007 годов

	2005	2006	2007
Общая численность	3331	3869	4926
Количество несчастных случаев	6	3	5
Процент несчастных случаев	0,18%	0,07%	0,10%

---

## Социально-бытовые условия

В здании головного офиса и филиалов Банка созданы и функционируют объекты, относящиеся к социально-бытовой сфере: столовые, буфеты, гардеробные, душевые, комнаты отдыха, спортивные и тренажерные залы.

## Обучение сотрудников безопасности и охране труда

На безопасность производственных процессов существенное влияние оказывает личностный фактор, поэтому большое внимание в Банке уделяется обучению сотрудников правилам охраны труда и мотивации к их соблюдению. «АК БАРС» Банк организует обучение сотрудников, ответственных за соответствующее подразделение, правилам охраны труда, которые являются необходимым условием по снижению производственного травматизма. За 2006–2007 годы обучение и проверку знаний по охране труда в учебных центрах при Министерстве труда прошли более 100 человек, а остальные руководители – начальники отделов – во внутрибанковских комиссиях по проверке знаний по охране труда. При поступлении на работу в Банк с каждым сотрудником проводится вводный инструктаж в кабинете по охране труда, а также первичный инструктаж, в последующем (не реже 1 раза в полугодие) – инструктаж на рабочем месте. Кроме того, целевым инструктажем сопровождаются весенний и осенний субботники.

Для повышения общей грамотности по охране труда создана информационная база по охране труда, доступная всем сотрудникам Банка. Каждый желающий может ознакомиться с действующими приказами, распоряжениями по Банку, а также с нормативно-технической документацией РФ по охране труда. В перспективе Банк планирует пройти сертификацию системы охраны труда и техники безопасности (ОТБ) на соответствие международному стандарту OHSAS-18001 или национальному стандарту ГОСТ Р 12.006-2002. Стандарт OHSAS-18001 «Система менеджмента здоровья и безопасности» ориентирован на создание системы управления охраной труда и техникой безопасности организации как составной части общей системы менеджмента компании. ГОСТ Р 12.006-2002 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования к управлению охраной труда в организации» является по сути прямым соответствием OHSAS-18001.

## Корпоративная культура

---

«АК БАРС» Банк – динамично развивающаяся компания, которая осознает важность формирования собственных традиций. Для того чтобы создать позитивную среду, благоприятную атмосферу, в которой сотрудники сплочивались бы общие ценности, широко пропагандируются и проводятся мероприятия, направленные на объединение коллектива, формирование чувства сопричастности к деятельности, целям и задачам Банка.

В 2007 году были организованы конкурс фоторабот сотрудников и конкурс детских рисунков. Конкурс фоторабот преследовал цель поощрения и развития творческого начала сотрудников Банка. До участия в конкурсе с этой целью допускались только сотрудники Банка. В конкурсе же детских рисунков принимали участие дети сотрудников Банка. Конкурсную комиссию приятно порадовали талантливые работы детей, лучшие рисунки украсили интерьеры головного офиса Банка.

Для улучшения внутренних коммуникаций создан корпоративный портал, где освещаются основные мероприятия, а сотрудники могут обсудить насущные вопросы.

Сотрудники Банка принимают участие в отраслевых и внутрибанковских спортивных соревнованиях, в первую очередь – по боулингу и мини-футболу.

14 июля 2007 года впервые в истории Банка был проведен грандиозный праздник – День сотрудника

головного офиса. Он проходил в виде сюжетно-динамической игры с элементами командообразования. Игра вызвала самые положительные эмоции у сотрудников, принявших в ней участие. В Банке надеются, что проведение Дня сотрудника головного офиса станет традицией.

Новогодний корпоративный праздник 2007/08 года прошел в формате казанского кинофестиваля «Белый Барс». Сотрудники Банка приняли участие в съемках четырех разножанровых художественных мини-фильмов, а жюри «кинофестиваля» отметило призами сотрудников, принявших участие в их создании, по номинациям «Лучший фильм», «Лучший актер», «Лучшая актриса» и «Лучший актер второго плана».





Финансовая и организационная поддержка социальных и культурных проектов, а также благотворительные пожертвования в пользу общественных организаций, медицинских и детских учреждений составляет часть повседневной деятельности Банка в сфере корпоративной социальной ответственности.

5



## Благотворительная деятельность

---

«АК БАРС» Банк является коммерческой организацией, которая признает свою ответственность перед обществом и стремится быть достойным корпоративным гражданином. «АК БАРС» Банк на протяжении многих лет поддерживает программы в области спонсорства и благотворительности. Финансовая и организационная поддержка социальных и культурных проектов, а также благотворительные пожертвования в пользу общественных организаций, медицинских и детских учреждений составляет часть повседневной деятельности Банка в сфере корпоративной социальной ответственности. Банк информирует общество о своей деятельности в этой области и применяет четкие и прозрачные корпоративные критерии и процедуры оценки и отбора проектов и обращений. Для этих целей в апреле 2003 года была создана Комиссия по благотворительности и спонсорской помощи. Комиссия занимается работой с обращениями граждан и организаций, принимает решения по поводу оказания помощи и поддержки, определяет основные направления деятельности Банка в этой области.

Также была создана Комиссия по социальным вопросам, которая решает вопросы внутрикорпоративной социальной политики и работает с обращениями сотрудников.

Расширение спектра интересов Банка в этой области хорошо иллюстрируется цифрами. Объемы бла-

готворительной и спонсорской помощи постоянно растут:

в 2005 году – 31,119 млн руб.;

в 2006 году – 65,727 млн руб.;

в 2007 году – 99,105 млн руб.

Среди основных направлений благотворительности и спонсорской помощи сформированы, развиваются и реализуются следующие:

### **Помощь социально незащищенным группам населения и инвалидам (индивидуальная и групповая).**

В этом направлении ведется работа по обращениям, связанным с лечением тяжелых заболеваний, приобретением предметов первой необходимости для тех, кто оказался в крайне стесненном материальном положении. В Банк поступает множество обращений такого рода – все они тщательно рассматриваются Комиссией по благотворительности и спонсорской помощи.

### **Шефство над детскими домами и домами престарелых.**

Сегодня под патронажем Банка два детских дома – Высокогорский и Елабужский, а также Нижнекамский Дом ветеранов. Здесь регулярно происходят встречи руководства Банка с подшефными, проводятся мероприятия, вручаются подарки, выполняются просьбы живущих в них детей и ветеранов, заявки администрации этих социальных учреждений на ремонт и благоустройство.

---

**Экологические проекты.** Белый барс, давший свое имя Банку, – под надежной опекой. Барсы, живущие в Казанском зоопарке, находятся на попечении Банка. С 2006 года к ним присоединились ирбисы из зоопарка Санкт-Петербурга. Кроме того, среди получателей помощи Банка – Балтасинский государственный заказник и Нурлатский конный завод.

**Помощь конфессиональным сообществам.** Запросы от религиозных организаций не остаются без внимания. Банк выступал одним из жертвователей на строительство мечети Кул-Шариф и реставрацию Благовещенского собора в Кремле. Под патронажем Банка проходит конкурс чтецов Корана в Казани. Регулярно выделяются средства на реставрацию культовых построек в Татарстане и за его пределами.

**Поддержка художественных и культурных программ, конкурсов, стипендиальная программа, спонсирование образовательных учреждений.** Многообразная культурная жизнь в Татарстане и за его пределами не остается без внимания «АК БАРС» Банка. Банк регулярно выступает спонсором различных музыкальных фестивалей, конкурсов искусств, молодежных мероприятий. В активе Банка – стипендиальная программа для талантливых студентов, проявивших себя в учебной, научной и общественной деятельности. Кроме того, Банк регулярно отзывается на различные просьбы об оказании

поддержки со стороны образовательных учреждений разного уровня – детских садов, школ, вузов. Задача Банка – всемерно стимулировать детей и молодежь к достижению новых целей, поощрять их стремление к завоеванию самых недоступных вершин упорным трудом и дисциплинированностью.

**Спортивные мероприятия, спонсорство спортивных клубов и организаций, поддержка талантливых спортсменов.** Профессиональный спорт в Татарстане находится на высоком уровне развития. «АК БАРС» Банк имеет богатый опыт спонсорства и сотрудничества с сильнейшими спортивными клубами республики (БК «УНИКС», ХК «Ак Барс»). Банк выступает постоянным спонсором Федерации дзюдо РТ. Спонсорскую помощь Банка получают представители самых различных видов спорта – борьбы, настольного тенниса, бильярда, конного и автоспорта.

**Помощь государственным учреждениям и муниципальным образованиям, проведение праздников и торжественных церемоний.** В основном этот вид помощи заключается в предоставлении средств на материальное оснащение государственных учреждений и проведение различных праздничных мероприятий, как общегосударственных (День Победы, День Республики, Сабантуй), так и ведомственных. Финансовое участие Банка позволяет сделать праздники более яркими и масштабными.

## Участие Банка в защите, поддержке и формировании детства и юношества

Поддержка детей и молодежи – один из наиболее древних и почтенных видов филантропии. Редкую радость можно сравнить с той, которую испытывает человек при виде счастливых улыбок детей, только что получивших подарки или осуществивших свою давнюю мечту. Банк осознает такую помощь в качестве жизненной необходимости, активно развивает, масштабы ее с каждым годом возрастают.

Самая почтенная по возрасту традиция – подарок первоклассникам Татарстана на День знаний. С 1997 года Банк ежегодно вручает всем первоклашкам книжки-пособия по изучению государственных языков Республики Татарстан. Книги с веселыми ребусами, задачками, стихами и рассказами торжественно вручают школьникам работники Банка. В 2007 году книги получили 51 тыс. ребят по всей республике. Главная церемония 1 сентября 2007 года проходила в Больше-Кайбицкой средней школе, где книги вручал Председатель Правления «АК БАРС» Банка Роберт Миннегалиев.

Другая добрая традиция – конкурс именных стипендий «АК БАРС» Банка, проводимый с 2003 года. Стипендия вручается за значительные успехи в учебе и научной работе. Масштабы конкурса растут с каждым годом. Если в 2006/2007 учебном году стипендиатов было шесть – и все из Казани, то в 2007/2008 – уже пятнадцать студентов из разных городов Татарстана, при этом конкурс составил пять человек на место.

Исследования нынешних стипендиатов охватывают вопросы банковского и финансового права, развития банковской системы, инновационной деятельности, человеческого капитала и постиндустриальной стратегии России, информационных технологий.

Стипендиаты получают возможность пройти стажировку в Банке, а затем, возможно, и трудоустроиться. Двое из шести стипендиатов сезона 2006/2007 уже успешно трудятся в Банке. В планах Банка – расширить следующий конкурс до всероссийских масштабов.

Разумеется, немалое внимание в Банке уделяется и поддержке культурно-спортивной деятельности нового поколения. Спонсорская помощь детским спортивным организациям, поддержка юных исполнителей и талантливой молодежи – все это в поле постоянного внимания Банка.

Основная цель деятельности «АК БАРС» Банка в области поддержки детей и молодежи – показать новому поколению, что труд и целеустремленность вознаграждаются. Главное – стремиться ко всему самому новому и прогрессивному, искать в себе силы к достижению поставленных целей и верить в победу.



## Участие в развитии интеллектуального и духовного потенциала общества

В этой области деятельности следует выделить собственные конкурсные проекты Банка, спонсирование религиозных организаций и государственных учреждений.

В Банке проводятся два конкурса, направленные на поощрение и развитие творческих профессий – конкурс журналистских работ и конкурс художественных работ.

Конкурс журналистских работ 2007 года – уже пятый по счету. В конкурсе могут участвовать представители печатных и электронных СМИ любого уровня, которые в той или иной форме освещают деятельность «АК БАРС» Банка. Учреждены четыре номинации:

- за цикл сюжетов на телевидении;
- за цикл статей в печатных СМИ;
- за цикл интернет-публикаций;
- за лучшую операторскую работу.

Основной целью конкурса является привлечение журналистского сообщества к сотрудничеству с Банком, поощрение высокопрофессионального и взвешенного подхода к освещению деятельности Банка в СМИ.

Конкурс художественных работ на лучшее воплощение образа Снежного барса проводится впервые. Его основная цель – привлечь внимание общественности к деятельности представителей сферы искусства, направить творческие силы республиканских

художников на создание произведений, воплощающих символ Республики Татарстан, «АК БАРС» Банка и ООО «Ак Барс Галерея». Конкурс стартовал в июне 2007 года и продлится до марта 2008 года.

Еще одним совместным проектом Банка и «Ак Барс Галереи» стала выставка «Художественное собрание «АК БАРС» Банка в городах Республики Татарстан». Ее открытие состоялось 28 сентября 2007 года в Елабуге. «Художественное собрание...» – новый проект «АК БАРС» Банка, нацеленный на развитие культурной среды и популяризацию лучших образцов художественного творчества в городах Татарстана. В художественных музеях и выставочных залах будут демонстрироваться произведения живописи и графики из корпоративной коллекции Банка.

Это социальный проект, доступный для просмотра каждому, независимо от уровня обеспеченности, образования, культурной и социальной принадлежности, – на протяжении работы выставки вход для всех желающих являлся свободным.

Елабуга к своему 1000-летию, празднование которого состоялось в августе 2007 года, получила еще один подарок от Банка – были профинансированы изготовление и установка памятника болгарскому хану Ибрагиму, расположенного на высоком берегу Камы, на окраине города, рядом с культурно-историческим местом «Чертово городище».

---

Сотрудничество с конфессиональными общинами – важное направление деятельности «АК БАРС» Банка. Мы осознаем важность возрождения духовного наследия, распространения традиционных религиозных взглядов, укорененных в культуре нашего народа. А это возрождение и продвижение здоровых норм взаимного сотрудничества конфессий, веротерпимости и миролюбия, которое невозможно без оказания поддержки их представителям как в нашей республике, так и за ее пределами.

На территории Татарстана уже многие сотни лет мирно сосуществуют представители различных национальностей и вероисповеданий. Банк направляет усилия на равномерное распределение спонсорской помощи среди различных религиозных организаций, поддержку мероприятий, направленных на распространение толерантности и межконфессионального мира. Это чрезвычайно важно в современных условиях, когда сознание людей подвергается воздействию новых форм фундаментализма, экстремизма и разрушительных идеологий.

«АК БАРС» Банк принял активное участие в спонсировании строительства мечети Кул-Шариф и реконструкции Благовещенского собора к 1000-летию Казани. Регулярно выделяются средства на строительство и реконструкцию мечетей и церквей как в Республике Татарстан, так и за ее пределами. Банк является спонсором ежегодного конкурса чте-

цов Корана, проводимого приходом мечети Энилер Казанского мухтасибата Духовного управления мусульман РТ. Кроме того, регулярную помощь на различные нужды получает Российский исламский университет. Председатель Совета директоров ОАО «АК БАРС» БАНК Роберт Мусин является председателем попечительского совета этого вуза, Председатель Правления Роберт Миннегалиев также входит в состав этого совета. За 2004–2006 годы РИУ была оказана помощь на общую сумму 2,707 млн руб. Всего же за 2006 год религиозным организациям на различные цели было выделено 1,314 млн руб., в 2007-м – 250 тыс. руб.

Разумеется, не остаются без внимания и светские праздники. Праздник плуга Сабантуй ежегодно спонсируется Банком в значительных масштабах. В 2005 году на эти цели было выделено 1,903 млн руб., в 2006-м – 1,4 млн руб., в 2007-м – 1,739 млн руб. Сабантуй – особый праздник, транслирующий ценности татарской национальной культуры во всех регионах проживания татар, поэтому Банк спонсирует его проведение по всей России в точках своего присутствия.

День Республики (30 августа), Новый год, многие другие праздники – Банк в обязательном порядке выделяет средства на проведение связанных с ними мероприятий. В 2005 году эта сумма составила 1,41 млн руб., в 2006-м – 1,271 млн руб., в 2007-м – уже 8,811 млн руб.

## Забота Банка о социально незащищенных гражданах

---

В жизни любого человека могут наступить моменты, когда без посторонней помощи – в том числе и финансовой – обойтись невозможно. Понимая это, Банк стремится уделять максимальное внимание тем, кто волею судеб оказался в трудном положении. В первую очередь это дети-сироты и одинокие пожилые люди – забота именно об этих категориях нуждающихся находится в фокусе внимания Банка.

«АК БАРС» Банк на постоянной основе оказывает поддержку детским домам – Высокогорскому и Елабужскому. Помощь выражается в самых различных формах – в выделении денежных средств на текущие нужды, подарки воспитанникам, предоставление материалов для учебы и отдыха, организацию праздников и культурных мероприятий, укрепление материально-технической базы.

В 2007 году был произведен ремонт водонапорной башни для Высокогорского детского дома, а все воспитанники Елабужского получили к новому учебному году по комплекту школьной формы. Чаще всего помощь этим учреждениям выражается в виде предоставления компьютеров, мебели, предметов быта, всего, что требуется для нормальной текущей работы. К Новому 2008 году Елабужский детский дом получил от Банка в подарок 10 компьютеров и 10 многофункциональных устройств типа «принтер-сканер». И самое главное, в будни и в праздничные дни детей навещают представители руководства Банка.

Такая помощь рождает в душе особое чувство – чувство сопричастности подлинным идеалам человеколюбия, ощущение глубокого удовлетворения от того, что у Банка есть возможность помочь и поддержать тех, кто действительно в этом нуждается.

Разумеется, не остаются без внимания и запросы от других учреждений образования и воспитания – детских садов, школ, вузов. Так, в сентябре 2007 года детскому саду № 282 для детей с нарушением зрения был подарен аппарат для лазеротерапевтического лечения амблиопии и косоглазия. В списке получателей помощи и Казанский государственный университет, и Казанский государственный финансово-экономический институт, и многочисленные школы и детские сады, как Казани, так и районов республики.

---

На другом полюсе возрастной шкалы – пожилые люди. Под патронажем Банка находится Нижнекамский дом ветеранов и реабилитационный центр в с. Красная Кадка Нижнекамского района. Ежегодно в День пожилых людей в Нижнекамске и других городах проходят акции, финансируемые Банком. В 2006 году ко Дню пожилых людей Нижнекамский дом ветеранов получил 68,4 тыс. руб., в 2007-м – 70 тыс. руб.

В Банк, как и в любую крупную организацию, поступает множество обращений от физических лиц по поводу оказания различного рода спонсорской поддержки и благотворительной помощи. Банк по мере возможности старается выбрать из числа обращающихся тех, кто нуждается в первоочередной помощи.

Прежде всего, конечно же, это касается вопросов лечения тяжелых заболеваний – лейкоза, диабета, различных врожденных дефектов развития либо травм в результате трагических несчастных случаев.

Регулярно оказывается помощь в приобретении дорогостоящих медицинских препаратов и аппаратуры. Многие современные методы лечения не по карману даже обеспеченным семьям, и в этих случаях требуется помощь благотворительных фондов и организаций.

Еще одну группу обращений составляют просьбы, поступившие от оказавшихся в тяжелом материальном положении.

В целом объем благотворительной помощи физическим лицам (из которой значительная часть направлена на лечение и медицинские нужды) в 2005 году составил 981 тыс. руб., в 2006-м – 997 тыс. руб., в 2007-м – 1,557 млн руб.

Необходимо отметить, что Банк находится в непосредственном контакте с Советом по благотворительности Республики Татарстан и участвует в обсуждении насущных вопросов его деятельности. Председатель Правления Банка Роберт Миннегалиев входит в состав этого Совета.

## Укрепление здоровья общества

---

Спортивные программы занимают значительное место в стратегии благотворительной деятельности Банка. Татарстан славится как регион с наиболее развитой спортивной инфраструктурой, целым набором спортивных клубов, показывающих блестящие результаты в популярных видах спорта – футболе, хоккее, баскетболе, волейболе, водном поло, хоккее с мячом, хоккее на траве и многих других.

«АК БАРС» Банк не остается в стороне от процессов популяризации спорта и поддержки его развития в республике и за ее пределами. Спектр поддержки спортивных мероприятий очень широк – от детских спортшкол и небольших турниров до крупнейших спортивных клубов, защищающих честь Татарстана в высших дивизионах первенства страны.

Серьезные масштабы деятельности по поддержке спортивных организаций приобрела в 2006 году. Спонсорскую поддержку получили Федерация дзюдо РТ, Федерация настольного тенниса РТ, Федерация татаро-башкирской национальной спортивной борьбы РТ, Федерация шахмат РТ и другие спортивные организации – всего на сумму 4,115 млн руб. Без активного участия «АК БАРС» Банка не состоялись бы многие любительские и профессиональные спортивные турниры, в том числе среди юниоров.

В сезоне 2006/2007 «АК БАРС» Банк был официальным спонсором баскетбольного клуба «УНИКС»,

ставшего серебряным призером чемпионата России. В Банке, безусловно, рады своей причастности к этому результату баскетбольной команды.

В текущем сезоне (2007–2008) Банк является официальным финансовым спонсором двукратного чемпиона, неоднократного серебряного и бронзового призера чемпионатов России хоккейного клуба «Ак Барс». Наряду с другими организациями Банк оказывает финансовую поддержку «Ак Барсу» и получает возможность продвижения бренда «АК БАРС» Банка среди многочисленных поклонников клуба.

На регулярной основе оказывается помощь МУП «Нурлатский конный завод» – центру конезаводства Татарстана. Общеизвестно, что конный спорт в Татарстане пользуется большим вниманием, и в его развитие «АК БАРС» Банк вносит солидный вклад.

Основной объект внимания «АК БАРС» Банка в 2007 году – Дворец единоборств «АК БАРС». За год на его строительство выделено 40,1 млн руб. Во Дворце будут предусмотрены все возможные удобства для спортсменов. С его открытием станет возможно проведение занятий на уровне самых высоких мировых стандартов, регулярное принятие на площадках Дворца крупных международных турниров. Открытие комплекса, которое запланировано на III квартал 2008 года, должно ознаменоваться проведением международного турнира по дзюдо на призы «АК БАРС» Банка.



## Вклад Банка в охрану окружающей среды

---

Как известно, на протяжении последних лет экосистема нашей планеты существенно ухудшилась. Активное развитие промышленности, энергетики и множество других факторов влекут за собой загрязнение воздуха, истощение природных ресурсов, вымирание редких видов животных, рост количества заболеваний. Во многих странах проблемы охраны окружающей среды решаются на международном и государственном уровне. «АК БАРС» Банк также вносит свой посильный вклад в решение данной проблемы. В Банке разрабатываются и постепенно внедряются в жизнь экологические программы и проекты по охране окружающей среды.

Снежный барс, или ирбис, относится к числу исчезающих видов, занесенных в Красную книгу Международного союза охраны природы и природных ресурсов. По барсам, содержащимся в зоопарках, ведется Международная племенная книга. Не случайно животные, давшие свое имя «АК БАРС» Банку, находятся под его многолетней опекой. Основная статья расходов по этому направлению – содержание барсов в Казанском зооботаническом саду. Банком обеспечивается весь комплекс работ по содержанию барсов, текущего ремонта построенного Банком вольера, лечения и профилактики заболеваний животных. На протяжении нескольких лет такая же помощь оказывается зоопарку Санкт-Петербурга. Еще одной доброй природоохранной традицией стало проведение в зоопарке Казани «Праздника

белых барсов» для детей города по случаю Дня рождения Банка.

К своему 10-летию юбилею в 2003 году Банк провел в Казани акцию «Аллея городу». На пустыре между зданием головного офиса Банка и зданием Энергетического университета были высажены деревья и с тех пор аллея регулярно поддерживается.

В 2005-м и 2006 годах Банк оказывал помощь Государственному комплексному природному заказнику «Балтасинский» в целях улучшения хозяйственного обслуживания его территории и сохранения экосистем района.

---

## Заключение

Деловой успех компании в значительной степени зависит от благополучия окружающего сообщества. Для серьезного российского бизнеса, ориентированного на долгосрочную деятельность, такая постановка вопроса стала очевидной. Обеспечение прочных позиций в национальной и глобальной экономике через повышение конкурентоспособности на основе ответственной деловой практики является приоритетной задачей российского бизнеса, создающей основу устойчивого развития страны.

Высокие общественные ожидания подталкивают «АК БАРС» к поиску эффективных путей взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами, что подразумевает повышение прозрачности деятельности и требует от Банка большей информационной открытости. В «АК БАРС» Банке прекрасно понимают и принимают современные тенденции делового развития.

Нельзя останавливаться на достигнутом. Важно стремиться к внедрению международных стандартов управления социальной ответственностью бизнеса. На этот счет существует специальная программа ООН. Банку предстоит привести свои стандарты в соответствие с этой программой. В планах – дальнейшее внедрение общепринятых правил социальной отчетности бизнеса и повышение его социальной ответственности в решении общенациональных задач.

