



# ПРИНЦИПЫ ОТЧЕТНОСТИ

При подготовке данного отчета Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» следовала принципам отчетности, приведенным в руководстве GRI\*:

## ▶ ОТКРЫТОСТЬ

Этот принцип положен в основу всей деятельности ФК «УРАЛСИБ».

## ▶ ВОВЛЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Взаимодействие с заинтересованными сторонами – важнейший элемент стратегии и повседневной деятельности ФК «УРАЛСИБ». Настоящим отчетом Корпорация приглашает стейкхолдеров к диалогу о качестве и путях совершенствования своей публичной отчетности.

## ▶ ВЕРИФИЦИРУЕМОСТЬ

Для оценки информации, содержащейся в данном отчете, мы привлекли независимую аудиторскую компанию и независимых экспертов.

## ▶ ПОЛНОТА

ФК «УРАЛСИБ» постепенно вступает в процесс представления нефинансовой отчетности. Данный отчет является преимущественно социальным и не включает данные и информацию в области охраны окружающей среды.

## ▶ ЗНАЧИМОСТЬ

ФК «УРАЛСИБ» на данном этапе считает значимыми все аспекты социально-экономической деятельности, освещаемые в рамках данного отчета. По результатам диалога со стейкхолдерами Корпорация готова определить степень значимости той или иной информации для будущих отчетов.

## ▶ КОНТЕКСТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В настоящее время в ФК «УРАЛСИБ» начато обсуждение того, каким образом Корпорация сможет демонстрировать этот принцип отчетности заинтересованным сторонам.

\*GRI - Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности.

## ▶ **ТОЧНОСТЬ**

Для обеспечения точности нефинансовой информации ФК «УРАЛСИБ» активно внедряет внутреннюю систему сбора, анализа и контроля точности данных.

## ▶ **ОБЪЕКТИВНОСТЬ**

ФК «УРАЛСИБ» стремится представлять сбалансированную картину своей социальной деятельности. При этом Корпорация ставит перед собой цель совершенствования этой сферы в будущих отчетных периодах.

## ▶ **СОПОСТАВИМОСТЬ**

Решение ФК «УРАЛСИБ» использовать руководство GRI при подготовке отчета объясняется в том числе и тем, что Корпорация стремится дать возможность читателям сравнивать ее отчет с отчетами других компаний.

## ▶ **ЯСНОСТЬ**

ФК «УРАЛСИБ» полностью придерживается принципа наглядности и простоты изложения информации.

## ▶ **СВОЕВРЕМЕННОСТЬ**

Практика выпуска годового отчета в течение следующего отчетного периода широко распространена во всем мире при подготовке всех видов корпоративной отчетности. В дальнейшем Корпорация намерена синхронизировать выпуск нефинансовой и финансовой отчетности.



## Уважаемые читатели!

Рад представить вашему вниманию первый социальный отчет Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ». Позвольте выразить глубокую признательность всем, кто заинтересовался социальной стороной деятельности Корпорации. С нашей точки зрения, именно эта сторона является главной, особенно сейчас, когда на рынок выведен новый бренд «УРАЛСИБ».

В 2004 году Финансовая Корпорация «НИКойл» и Банковская Группа «УРАЛСИБ» находились в процессе интеграции своих бизнесов под единым брендом Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ». Целью преобразований было превращение Корпорации в структуру, работающую на всех сегментах финансового рынка, во всех регионах России и со всеми клиентскими группами.

В результате интеграции Корпорация вышла на новый уровень деятельности, связанный, прежде всего, с новым уровнем ответственности. В своей повседневной деятельности мы стремимся к реализации стратегии устойчивого развития. Корпорация нацелена на завоевание доверия общества, честно и добросовестно выстраивая свой бизнес. Устойчивое развитие бизнеса возможно лишь при устойчивом развитии общества. Устойчивое развитие общества возможно лишь при устойчивом развитии бизнеса.

Мы стремимся к реализации стратегии адресных социальных инвестиций на национальном и региональном уровнях. Особое внимание мы уделяем оказанию помощи детям, расценивая инвестиции в программу «УРАЛСИБ» – детям» как инвестиции в будущее России. Сегодня дети России нуждаются в социальной защите. Завтра, став взрослыми, они будут нуждаться в стабильной финансовой системе.

Основное условие стабильности финансовой системы – доверие, которое достигается, прежде всего, ее прозрачностью. В ходе интеграции мы старались максимально подробно информировать общественность о ходе проекта, его этапах и новых возможностях. Для этого была проделана огромная работа – организовывались пресс-конференции, горячие линии, встречи и переговоры. Если говорить о различных клиентах, то за период интеграции частные вклады в БАНКЕ УРАЛСИБ выросли в 2 раза.

Особое внимание было уделено сотрудникам Корпорации. Вопросы интеграции обсуждались и обсуждаются в трудовых коллективах постоянно – на конференциях трудового коллектива, совещаниях, на внутрикорпоративном портале. Эти вопросы стали темой десятков семинаров, проведенных как в Москве, так и во всех региональных отделениях.

Важнейшим достижением в области управления персоналом в 2004 году мы считаем программу корпоративной культуры. Корпорация одной из первых среди российских финансовых институтов приняла Кодекс корпоративной этики. В прошедшем году мы много внимания уделяли его распространению, разъяснительной работе.

Заметным событием 2004 года стало открытие Корпоративного Университета, который позволяет реализовать модель многоуровневой и непрерывной системы образования. Учеба в университете со-

## Обращение Президента

четаает непосредственное и дистанционное обучение. Она позволяет обмениваться опытом и повышать профессиональный уровень сотрудникам, работающим в подразделениях Корпорации по всей стране, мотивировать их к достижению успеха.

Важными задачами будущего периода мы считаем обеспечение системности нашей деятельности в области устойчивого развития, системности наших социальных инвестиций. В дальнейшем будем развивать образовательные и социальные программы для наших сотрудников, корпоративную культуру. Работа предстоит огромная. Мы уверены в том, что инвестиции в социальные программы, в персонал, в создание имиджа Корпорации как социально ответственной структуры в конечном итоге работают на повышение ее рыночной стоимости.

Расширение сферы деятельности Корпорации влечет за собой расширение сферы ее ответственности перед обществом, государством. В этом плане систематизация деятельности в области устойчивого развития, включая публикацию первого социального отчета, позволит нашим акционерам, клиентам, партнерам и сотрудникам, всем стейкхолдерам составить представление о проводимой Корпорацией политике, планах и достижениях в этой сфере.

Мы считаем, что в современном мире поступательное развитие бизнеса возможно лишь в условиях конструктивного диалога с обществом и это тем более актуально для компаний, осуществляющих свою деятельность на финансовых рынках.

Мы расцениваем доверие как опору финансового бизнеса и стремимся к максимальной открытости нашей деятельности для общества.

**Президент Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ»**

**Н.А. Цветков**





В основу социального отчета ФК «УРАЛСИБ» были положены требования международного руководства GRI. Этот стандарт выбран нами по двум причинам.

Во-первых, руководство GRI предлагает эффективную структуру для социальной отчетности российских финансовых корпораций, прежде всего – тех, которые работают в тесном сотрудничестве с федеральными и региональными государственными структурами.

Во-вторых, речь идет не только о переходе к международным стандартам отчетности. Поставлена задача, перейти на международные стандарты ведения бизнеса. В результате реализации начальной стадии интеграционного проекта Корпорация вышла на федеральный уровень деятельности. Очевидно, что дальнейший рост ФК «УРАЛСИБ» выведет нас на международный уровень. Это налагает на Корпорацию определенные требования, которым мы стремимся соответствовать.

Управленческие методы, используемые в Корпорации, соответствуют самым высоким международным стандартам. Наши топ-менеджеры – профессионалы высочайшего класса, компетентность которых признана на международном уровне.

Доверие стейкхолдеров определяется уровнем стабильности бизнеса Корпорации. Этот уровень достигается не только в результате тесного взаимодействия с федеральными и региональными государственными структурами, но и благодаря современному стилю нашей работы который предполагает полную прозрачность.

Выбор руководства GRI связан также и с тем, что данный стандарт является наиболее распространенным в странах Европейского Союза.

Мы рассчитываем, что опубликование нашей Корпорацией социального отчета, составленного на основе международных принципов отчетности, станет позитивным примером для всех наших коллег.

Я сознательно использую термин «коллеги» вместо термина «конкуренты», поскольку сегодня устойчивое развитие мировой экономики возможно лишь при одном условии: все ее составляющие действуют сообща. Конкуренция – это не война и даже не вражда. Это честное и открытое соревнование по общепринятым правилам. В конечном итоге победителем в этом соревновании является все общество в целом.

Корпорация является активным членом профессиональных объединений, участвует в социальных проектах, проводимых этими объединениями и всегда готова поделиться опытом с коллегами. Вклад Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» в развитие профессионального сообщества мы рассматриваем как часть общего вклада в устойчивое развитие России и стран Европейского Союза.

**Первый Вице-Президент  
Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ»  
Л.А. Шабалкина**



1

## КОРПОРАЦИЯ

- Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» и общество
- История и география бизнеса
- Миссия
- Принципы ведения бизнеса
- Стратегия
- Социальная ответственность

2

## ОРГАНИЗАЦИЯ

- Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» сегодня
- Коммуникации
- Положение в конкурентной среде
- Корпоративное управление
- Условия работы
- Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» – команда профессионалов
- Командообразование
- Обучение

3

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- Социальные проекты
- Благотворительность
- Служба внутреннего контроля

4

## ПЛАНЫ

- Задачи на будущее

## ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ «УРАЛСИБ» И ОБЩЕСТВО

**Настоящий отчет является первым социальным отчетом Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ». Он посвящен экономическим и социальным аспектам деятельности ФК в 2004 календарном году.**

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» образована в 2004 году в результате интеграции бизнесов ФК «НИКойл» и Банковской Группы «УРАЛСИБ». Сегодня ФК «УРАЛСИБ» является универсальным финансовым институтом, работающим на всех сегментах российского финансового рынка.

Интегрированная сбытовая сеть Корпорации, объединяющая филиалы и дополнительные офисы структур, входящих в состав ФК «УРАЛСИБ», превышает 1000 точек продаж в 88 регионах России, где сегодня осуществляется комплексное обслуживание частных и корпоративных клиентов по всему спектру финансовых продуктов и услуг.

На основе принятых ФК «УРАЛСИБ» миссии, ценностей, стратегии, с учетом интеграционных процессов Корпорации, оказавших в 2004 году значительное влияние на ее развитие, Корпорацией при подготовке настоящего отчета было принято решение ориентироваться на Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI). При подготовке данного отчета Корпорация также ориентировалась на анализ лучшей международной практики подготовки отчетности в области устойчивого развития и использовала результаты исследований российской практики формирования социальной отчетности.

## ИСТОРИЯ И ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА

**ФК «УРАЛСИБ»** (ранее ФК «НИКойл») поставила перед собой задачу обеспечить присутствие во всех регионах Российской Федерации.

В 2002 году были приобретены сразу две структуры с разветвленной розничной сетью – ЗАО «Промышленно-Страховая компания» и АКБ «Автобанк». Благодаря этому произошло существенное усиление позиций и развитие филиальной сети Корпорации не только в центральных областях, но и в Южном и Северо-Западном регионах России.

В 2003 году **ФК «НИКойл»** объединилась с **Банковской Группой «УРАЛСИБ»**. Эта сделка более чем вдвое увеличила количество точек продаж Корпорации, но, что еще более важно, создала возможность выхода на рынки Уральского и Сибирского регионов страны. Общая сбытовая сеть Корпорации теперь превышает 1000 точек продаж.

В 2004 году было принято решение об интеграции банковского бизнеса Корпорации на основе присоединения к ОАО «УРАЛСИБ» банков АБ «ИБГ НИКойл», АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ», КБ «Брянский Народный Банк», АКБ «Кузбассугольбанк».

Благодаря этому Корпорация должна занять лидирующие позиции на российском банковском рынке, войдя в пятерку лидеров банковского сектора России и окончательно сформировавшись в качестве организации федерального значения.

***Андрей Козлов, Первый заместитель  
Председателя Банка России:***

«К процессу слияния и консолидации банковского бизнеса я отношусь чрезвычайно положительно. Интеграцию ФК «НИКойл» с Банковской Группой «УРАЛСИБ» можно рассматривать только позитивно.

Что же касается процессов укрупнения в банковской среде – это осознанное решение акционеров банков.

Банк России видит свою роль в возможной методической помощи в решении проблем на стадии объединения. Здесь не может быть административного вмешательства».

## МИССИЯ

ФК «УРАЛСИБ» стремится быть устойчивым лидером в ключевых секторах финансового рынка России. Мы предоставляем клиентам полный спектр первоклассных финансовых продуктов и услуг, оправдывая и превосходя их ожидания.

### НАШИ ЦЕЛИ:

- *устойчивое развитие общества;*
- *приумножение капитала клиентов, рост доходов акционеров;*
- *устойчивое развитие бизнеса наших стейкхолдеров;*
- *увеличение стоимости Корпорации.*

**Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»** - динамично развивающаяся многопрофильная финансовая структура федерального масштаба, надежный партнер государства в деле развития национальной экономики и роста благосостояния российских граждан.



## ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

**ФК «УРАЛСИБ», осознавая степень своей ответственности перед обществом, руководствуется в своей деятельности стандартами, нормами и принципами, принятыми в международном деловом сообществе.**

### ЧЕСТНОСТЬ

ФК «УРАЛСИБ» стремится к максимально полному воплощению в повседневной деятельности принципов честности, независимости и транспарентности, уважения интересов всех заинтересованных сторон, толерантного к ним отношения.

### ДОВЕРИЕ

Доверие для нас является условием эффективного взаимодействия Корпорации со всеми заинтересованными сторонами. Повышая уровень доверия к Корпорации, мы повышаем уровень доверия к российской финансовой системе.

### ЛИДЕРСТВО И РЕПУТАЦИЯ

Мы стремимся к лидерству, которое складывается из высочайшего качества обслуживания, передовых технологий и продуктов. Прибыльность Корпорации и рост ее стоимости основаны на высокой репутации и соблюдении международных стандартов корпоративного управления.

Развитие бизнеса наших клиентов – основное условие развития бизнеса Корпорации.

Репутация честного и ответственного участника финансового рынка для ФК «УРАЛСИБ» является важнейшей ценностью.

Корпорация стремится к обеспечению максимальной прозрачности бизнеса и выполнению взятых на себя обязательств в полном объеме.

## СОТРУДНИЧЕСТВО

Мы способствуем развитию свободной и конкурентной рыночной среды, выстраивая добросовестные и ответственные отношения с партнерами, конкурентами, клиентами и всем обществом.

Мы, наши коллеги, наши стейкхолдеры, и наше государство стремимся к одной цели – устойчивому развитию общества.

Корпорация считает себя корпоративным гражданином и стремится к реализации в текущей деятельности принципов устойчивого развития.

## ГРАЖДАНСКАЯ ПОЗИЦИЯ

ФК «УРАЛСИБ» - корпоративный гражданин. Гражданская позиция Корпорации отражена в Кодексе корпоративной этики. Он содержит правила и нормы поведения, обязательные к исполнению всеми сотрудниками Корпорации.

ФК «УРАЛСИБ» принимает на себя ответственность за соблюдение этических норм, понимая при этом особую роль бизнеса в достижении устойчивого развития общества.

Мы отвечаем не только за свой бизнес и бизнес наших клиентов, но и за устойчивое развитие всего общества.

Мы стремимся обеспечить баланс между текущими экономическими, социальными, экологическими потребностями современного общества и аналогичными потребностями будущих поколений.

Благотворительная деятельность и реализация социально значимых проектов на системной основе – одна из важнейших частей нашей стратегии.

## ПОСТОЯННОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ И ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ

Цели Корпорации достигаются путем объединения усилий высокопрофессиональной команды специалистов и менеджеров. Сотрудники являются основным активом Корпорации, ее главным конкурентным преимуществом.

Корпорация поощряет стремление сотрудников к совершенствованию профессиональных навыков, повышению уровня образования и поддерживает их карьерные устремления. Корпорация стремится обеспечить сотрудникам максимально комфортные условия для плодотворного труда, профессионального роста и гармоничного отдыха.

Корпорация поощряет инициативы сотрудников, направленные на развитие корпоративной культуры и духа сотрудничества.

## СТРАТЕГИЯ

**Финансовая система Российской Федерации становится все более стабильной и эффективной, усиливает свое влияние как внутри страны, так и за ее пределами. ФК «УРАЛСИБ» стремится к дальнейшему расширению своего бизнеса с целью занять лидирующие позиции в этом процессе, способствуя устойчивому развитию российской экономики и российского общества.**

В 2004 году объем активов банков, входящих в состав Корпорации по МСФО составил 5,6 млрд. долл. США, кредитный портфель – 3,1 млрд. долл. США. Объем страховых премий, собранных компаниями, входящими в состав Корпорации, достиг 241 млн. долл. США. Оборот факторингового бизнеса Корпорации составил 318 млн. долл. США.

В 2004 году международное рейтинговое агентство Fitch подтвердило долгосрочный и краткосрочный рейтинги Банковской Группы «УРАЛСИБ» на уровне «В». Прогноз долгосрочного рейтинга – «Стабильный». Международное рейтинговое агентство S&P подтвердило долгосрочный рейтинг Банковской Группы «УРАЛСИБ» на уровне «В-», прогноз «Позитивный» и краткосрочный рейтинг «С».

Агентство Fitch также подтвердило долгосрочный рейтинг ФК «УРАЛСИБ» на уровне «В-», прогноз – «Стабильный» и краткосрочный – «В».

Общая численность сотрудников ФК «УРАЛСИБ» на конец 2004 года составляла 16 316 человек.

В 2004 году общая сумма налогов, выплаченных компаниями, входящими в структуру Корпорации, в бюджеты разных уровней, составила 2 млрд. 512 млн. руб.

В 2004 году общая сумма, направленная на благотворительные программы, составила 62 682 тыс. руб.

## Расширение

Сегодня наша Корпорация является одним из лидеров на российском финансовом рынке, при этом обладая значительным потенциалом для дальнейшего роста.

Главной задачей текущего момента является расширение масштаба бизнеса, выход на общефедеральный и международный уровни функционирования при сохранении достигнутого уровня управляемости.

## Интеграция

Основным событием отчетного периода стала интеграция бизнесов ФК «НИКойл» и Банковской Группы «УРАЛСИБ». В наших планах – интеграция с рядом других финансовых организаций и создание объединенного банка федерального уровня. Результаты этого процесса станут важным вкладом в дело укрепления конкурентных позиций отечественного бизнеса.

## Многопрофильность

На нынешнем этапе развития Корпорация продолжает стратегическую линию, основанную на следующих стратегиях:

- «Финансовый супермаркет»
- «Финансовый мост»
- «Собственные инвестиции»

Эти бизнес-модели позволяют обеспечить создание **многопрофильного операционного финансового бизнеса федерального масштаба.**

**«Финансовый супермаркет»** создан для розничных клиентов, которых объединяет потребность в стандартизированных финансовых продуктах. Клиентам в одном месте предоставляются услуги по обслуживанию счетов, кредиты, депозиты, пластиковые карты.

**«Финансовый мост»** является бизнес - стратегией, в рамках которой мы содействуем более активному развитию среднего российского бизнеса, что позволяет этим компаниям быстрее перейти в класс крупных. В этой сфере мы выступаем и как соинвестор, и как команда, которая готова предоставить дополнительные интеллектуальные, инфраструктурные возможности, сетевые и административные ресурсы. Здесь наша задача заключается в привлечении, обслуживании и эффективном управлении инвестиционными потоками, направленными на развитие региональных финансовых рынков и отечественной промышленности.

**«Собственные инвестиции»** – модель, которая реализуется через Фонд промышленных инвестиций, созданный в 2003 году. Основной целью создания Фонда промышленных инвестиций была необходимость компенсации рентабельности операционного финансового бизнеса. В процессе выхода Корпорации на федеральный уровень и решения задач отладки её управляемости существуют риски рассогласования деятельности и, как следствие, краткосрочное снижение рентабельности. Эти риски, нормальные для любого быстроразвивающегося рыночного института, можно компенсировать инвестициями средств Корпорации в высокорентабельные нефинансовые активы. При сложившейся конъюнктуре рынка, имея развитое инвестиционно-банковское направление со всей необходимой инфраструктурой и командой профессионалов, было бы недопустимо не использовать возможность увеличить собственные финансовые ресурсы за счёт вложений в растущий реальный сектор. Для реализации этой возможности создана Управляющая инвестиционная компания «УРАЛСИБ». Её целью является формирование 3-4 холдингов, объединённых в Фонд промышленных инвестиций. Во всех проектах Корпорация выступает в качестве инвестора с задачей достижения максимального роста капитализации бизнеса и получения дохода от продажи своей доли в проектах до 2008 года. Проекты призваны обеспечить развитие крупных клиентов и дополнительную синергию с операционным финансовым бизнесом. Основная задача управления Фондом промышленных инвестиций – совместно с операционным финансовым бизнесом обеспечить возможность реализации крупных пакетов акций приобретённых компаний.

## СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**Стабильность финансовой отрасли – это стабильность всего государства. Поэтому на плечах любой крупной финансовой структуры лежит ответственность не только за состояние российской экономики, но и за развитие страны в целом. ФК «УРАЛСИБ» видит своей основной задачей добровольный вклад в обеспечение устойчивого развития России и мирового бизнес-сообщества.**

### СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Участие бизнеса в социальных программах не должно ограничиваться помощью в экстренных ситуациях или благотворительностью в чистом виде.

Корпорация стремится обеспечить системность в реализации благотворительных и спонсорских программ, ориентировать свои социальные программы на поддержку предпринимательской инициативы, мотивируя адресатов помощи на достижение успеха и реализацию потенциальных возможностей. В частности, Корпорация учредила специальные стипендии для студентов МГИМО, поскольку одной из серьезных государственных задач является подготовка российских специалистов для бизнеса и управления.



### ОБРАЩЕНИЕ А. Л. ХАЗИНА

Составив социальный отчет в строгом соответствии с европейскими стандартами, Корпорация «УРАЛСИБ» в очередной раз продемонстрировала европейский стиль ведения дел и поспособствовала интеграции российской финансовой системы в мировой контекст. Безусловно, работа по европейским стандартам выгодна корпорации, поскольку повышает доверие к ней со стороны стейкхолдеров, но я рад отметить, что это так же весьма полезно и с государственной точки зрения: от успеха встраивания российской экономической системы в мировую экономику зависит успех встраивания России в мировое сообщество.

Надеюсь, дальнейший рост ФК «УРАЛСИБ» выведет ее на международный уровень: это будет полезно не только Корпорации, но и всей российской экономике. Деятельность Корпорации «УРАЛСИБ», как непосредственная, так и

нефинансовая, способствует единству российского общества. Корпорация способствует налаживанию продуктивного диалога между федеральным центром и регионами: тесно сотрудничая с государством, Корпорация тем самым вносит свой вклад в развитие общественных отношений. Следует отметить, что между государственной властью и крупным бизнесом нет и не может быть никаких противоречий, поскольку у нас существует общая цель – устойчивое развитие всего общества.

Современная крупная социально ответственная корпорация во всех своих действиях должна проявлять государственный подход. Государство, в свою очередь, должно осваивать – и осваивает – управленческие методы, применяемые в крупном бизнесе: современный эффективный политик – это, прежде всего, менеджер. В первую очередь, опытные менеджеры необходимы для работы в органах исполнительной власти – федеральных и региональных.

Помимо приглашения во власть управленцев нового типа следует менять стандарты управления страной – как всей федерацией в целом, так и каждым регионом, как всей экономикой, так и каждой отраслью. Эти процессы должны идти одновременно, взаимно усиливая друг друга.

Можно рассчитывать, что управленческие «ноу-хау» Корпорации «УРАЛСИБ» весьма пригодятся для использования в управлении муниципальными образованиями, регионами и страной в целом, а принципы работы Корпорации станут принципами нашей политики. Речь идет, прежде всего, о прозрачности: вся деятельность Корпорации «УРАЛСИБ» демонстрирует нам справедливость тезиса, что честность – лучшая политика.

**Представитель в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от Костромской областной Думы. Председатель Комиссии СФ РФ по международному техническому и гуманитарному сотрудничеству  
А.Л. Хазин**



## УЧАСТИЕ В РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ

Финансовая и социальная устойчивость регионов присутствия Корпорации – одна из важнейших составляющих нашей социальной ответственности. Корпорация способствует развитию регионов, осуществляя пропаганду и внедрение корпоративных ценностей не только среди своих сотрудников, но и среди населения.

ФК «УРАЛСИБ» активно участвует в реализации социальных и экологических региональных программ.

Корпорация способствует налаживанию конструктивного диалога между федеральным центром и регионами: при этом мы создаем не только «площадку» для диалога, но также предоставляем эффективный инструмент для совместных действий.

Каждой своей инициативой Корпорация стремится завоевать доверие общества, честно и добросовестно выстраивая свой бизнес, ориентируясь не только на интересы акционеров, но и учитывая социально-экономические интересы страны, потребности общества и будущих поколений.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

Реализуя свои миссию и стратегию, ФК «УРАЛСИБ» стремится учитывать мнения заинтересованных сторон – стейкхолдеров.

Стейкхолдеры Корпорации образуют сообщество, влияние и ответственность которого велики не только в границах России, но и за ее пределами.

Работа в тесном диалоге с представителями стейкхолдеров позволяет Корпорации быстрее узнавать об ожиданиях общества и обеспечивать оперативное реагирование на его запросы. Любой акционер, инвестор или партнер Корпорации, благодаря своему участию в нашей работе, влияет на решение целого комплекса социальных проблем. Поэтому Корпорация предъявляет к своим стейкхолдерам серьезные требования – как и к себе самой.

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

Одним из ключевых направлений программы корпоративной социальной ответственности ФК «УРАЛСИБ» считает работу, нацеленную на обеспечение социальной защищенности сотрудников и создание максимально комфортных условий для их эффективного труда и профессионального роста. Система социальной защиты, действующая в ФК, направлена на привлечение в Корпорацию квалифицированных специалистов, мотивированных на достижение поставленных целей и разделяющих корпоративные ценности ФК «УРАЛСИБ».



## ОБРАЩЕНИЕ ПЕРВОГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ БАНКА РОССИИ

Корпорация «УРАЛСИБ» – крупнейшая финансовая организация России – впервые публикует социальную отчетность, являющуюся базовым инструментом социальной политики, способствующей реализации концепции устойчивого развития.

Стратегия устойчивого развития – управленческий процесс принятия решений и мер, учитывающих финансовые, экономические и социальные последствия деятельности компаний.

Кредитная и инвестиционная политика финансовых организаций имеет большое значение для социальной и экономической среды. Если настоящее компании зависит главным образом от балансовой стоимости материальных активов, финансового капитала и физических активов, выраженных в уровне корпоративного управления и финансовой отчетности, то будущее

корпорации все в большей мере зависит от рыночной стоимости нематериальных активов: репутации, доверия, надежности, честности, интеллектуального капитала, социальной и экономической ответственности, т.е. от имиджа ее бренда и доверия к нему.

Очень важно, что руководство и сотрудники Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» осознали, что составление социального отчета, корпоративная социальная ответственность, финансовая эффективность, удовлетворенность сотрудников и клиентов, оказание услуг разным слоям населения, в том числе на основе добровольной благотворительности, являются основой поддержания высокой долгосрочной акционерной стоимости.

Желаю коллективу Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» успехов в деятельности на благо России.

**Первый заместитель  
Председателя Банка России  
Т.В. Парамонова**

## СОЦИАЛЬНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

Развивая принятую в Корпорации практику социальной ответственности и стремясь к организации открытого и честного диалога с обществом, ФК «УРАЛСИБ» приступает к формированию социальной отчетности с учетом международных стандартов. Целью подготовки социальной отчетности ФК «УРАЛСИБ» считает информирование заинтересованных сторон о своей деятельности в области устойчивого развития, расценивая ее как важную часть бизнес-стратегии.

## ЦИВИЛИЗОВАННЫЙ И ЭФФЕКТИВНЫЙ БИЗНЕС – ЭТО СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС.

### ФК «УРАЛСИБ» В РАМКАХ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ:

- *Инвестиционную поддержку реального сектора экономики. Привлекаемые Корпорацией инвестиции направлены на развитие экономического потенциала России;*
- *Эффективное взаимодействие с государственными и общественными институтами с целью соблюдения взаимных интересов. Корпорация стремится к установлению партнерских отношений с государством, основанных на соблюдении закона;*
- *Участие в комплексном развитии институтов финансового рынка и профессионального бизнес-сообщества;*
- *Системную реализацию целевых благотворительных и гуманитарных программ в регионах присутствия Корпорации;*
- *Оказание поддержки молодым специалистам финансовой сферы. Корпорация считает себя ответственной перед будущими поколениями своих сотрудников;*
- *Социальные инвестиционные программы на системной основе.*

## ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ «УРАЛСИБ» СЕГОДНЯ

**Организационная структура ФК «УРАЛСИБ» определяется миссией и стратегией Корпорации.**

Поскольку главное предназначение Корпорации состоит в предоставлении клиентам полного спектра финансовых продуктов и услуг, в Корпорацию входят три основных функциональных направления:

- **Банковское;**
- **Инвестиционное;**
- **Страховое.**

### Банковское направление

Ведущими банками Корпорации являются ОАО «Урало-Сибирский банк», АКБ «АВТО-БАНК-НИКОЙЛ» и АБ «Инвестиционно-банковская группа НИКойл». Одной из основных стратегических линий развития ФК «УРАЛСИБ» в последние годы является реализация идеи создания «Финансового супермаркета» в общероссийском масштабе. В связи с этим в состав Корпорации в 2003 году вошел ОАО «Урало-Сибирский банк», по всем параметрам соответствующий бизнес-модели «Финансовый супермаркет». Он является ведущим розничным банком Уральского региона, имеет большой опыт по созданию и продвижению банковских продуктов и услуг для физических лиц, а также контролирует широкую сеть дочерних банков, филиалов и региональных офисов.

В мае 2004 года было принято решение о выводе на рынок нового единого бренда – «Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»». Запуск бренда – важный шаг на пути к созданию финансового института национального масштаба, стремящегося занять лидирующие позиции на российском рынке финансовых услуг.

Выбор нового названия для объединенной Корпорации стал первым этапом комплексной программы ребрендинга. В ходе этой программы решаются вопросы создания единой бренд-архитектуры, а также формы и процедуры вхождения в эту структуру бизнесов Корпорации. В результате будет сформирован единый бренд «УРАЛСИБ», привлекательный для всех целевых клиентских сегментов. В рамках реализации данной программы многие компании, входящие в состав Корпорации, в течение 2004 года были переименованы.

Самым крупным дочерним банком «Урало-Сибирского банка» является АКБ «Кузбассугольбанк». На ряду с ним, в Банковскую Группу «УРАЛСИБ» входят: банк «Дорожник» (Челябинская область), банк «Евразия» (Республика Удмуртия), АКБ «Стройвестбанк» (Калининградская область), АКБ «Волгоинвестбанк» (Поволжье), АКБ «Тюменьпрофбанк» (Тюмень). В состав Корпорации входит также АКБ «Брянский Народный Банк».

## Инвестиционное направление

Структурами, определяющими инвестиционное направление ФК «УРАЛСИБ», являются: Брокерская компания «УРАЛСИБ Кэпитал», Управляющая компания «УРАЛСИБ», Управляющая компания «НИКойл-Сбережения», Депозитарная компания «УРАЛСИБ», Специальный депозитарный центр, регистратор «НИКойл», Урало-Сибирский пенсионный фонд.

Под управлением УК «УРАЛСИБ» находится семейство из пяти паевых инвестиционных фондов: «ЛУКОЙЛ Фонд Первый», «ЛУКОЙЛ Фонд Отраслевых инвестиций», «ЛУКОЙЛ Фонд Перспективных вложений», «ЛУКОЙЛ Фонд Консервативный» и «ЛУКОЙЛ Фонд Профессиональный».

## Страховое направление

В состав ФК «УРАЛСИБ» входят следующие страховые компании: ЗАО «Страховая группа УРАЛСИБ», ЗАО «Медицинская страховая компания УРАЛСИБ», ЗАО «Страховая компания правоохранительных органов – УРАЛСИБ», ЗАО «УРАЛСИБ Жизнь».

## Международный финансовый рынок

Международные связи ФК «УРАЛСИБ» реализуются через зарубежное представительство Корпорации в Германии.

В странах СНГ Корпорация представлена единственным в Азербайджане российским банком – Инвестиционно-коммерческим банком «НИКОЙЛ».

## Факторинг

В составе Корпорации работает Национальная факторинговая компания «УРАЛСИБ-НИКойл», первая в России независимая профессиональная факторинговая компания. По данным журнала «Эксперт», доля НФК «УРАЛСИБ-НИКойл» на российском рынке факторинга составляет 36%.

ФК «УРАЛСИБ» является пионером целого финансового направления в российской экономике – факторинга. Корпорация вывела его на рынок всего несколько лет назад, и уже сегодня ФК «УРАЛСИБ» является идеологическим лидером этого направления не только в России, но и в Восточной Европе.

В октябре 2004 года международная факторинговая ассоциация International Factors Group (IFG) приняла решение об открытии Восточно-Европейского отделения IFG и о назначении его президентом председателя правления Национальной факторинговой компании «УРАЛСИБ-НИКойл» Михаила Трейвиша, а также о вхождении его в состав Совета директоров IFG. Это первый случай вхождения представителя Восточной Европы в Совет директоров IFG за последние 40 лет.

International Factors Group (IFG) – первая международная факторинговая ассоциация, которая начала свою деятельность в 1960 году и сегодня объединяет более 60 компаний из 38 стран мира.

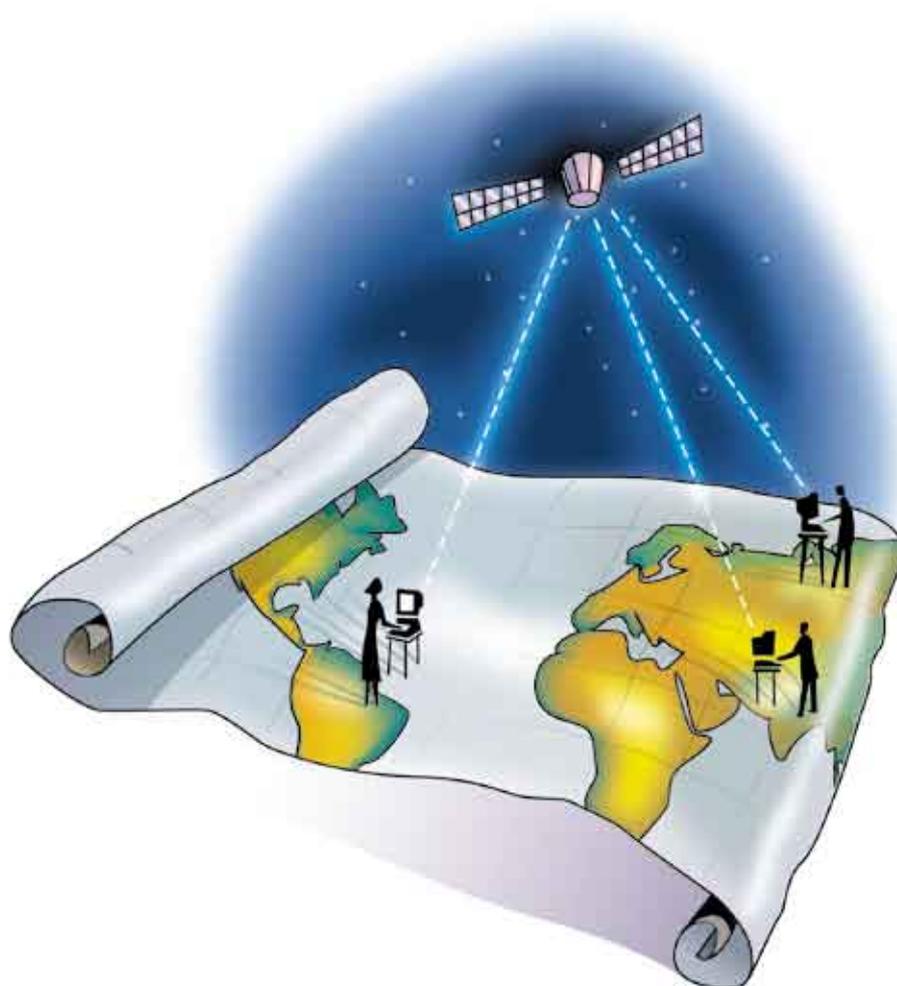
Целью IFG является объединение компаний-факторов из различных стран мира в единую сеть, посредством которой можно осуществлять международные факторинговые операции по всему миру.

## КОММУНИКАЦИИ

Система коммуникаций ФК «УРАЛСИБ» с заинтересованными сторонами призвана обеспечить доверие общества, поддержание репутации надежной и эффективной финансовой структуры, признанного лидера российского финансового рынка с активной социальной позицией. Этой цели способствует формирование открытой позиции Корпорации по отношению к обществу.

Система коммуникаций Корпорации с заинтересованными сторонами включает:

- **Подбор и структурирование информации;**
- **Совершенствование каналов распространения информации.**



## Банковское направление

ФК «УРАЛСИБ» распространяет информацию по следующим темам:

- Стратегическая линия Корпорации, основные достижения, цели и задачи будущих периодов
- Структура управления Корпорацией, принципы построения этой структуры
- Система управления рисками
- Частно-государственное партнерство
- Система корпоративного управления
- Корпоративная культура
- Реализуемые Корпорацией мероприятия в области устойчивого развития
- Продуктовая линейка
- Региональный бизнес Корпорации

## Порядок коммуникации и каналы распространения информации

Распространение информации производится на основании распоряжения Президента ФК «УРАЛСИБ» «О порядке предоставления информации и комментариев для средств массовой информации», в котором определены каналы распространения информации и порядок коммуникаций сотрудников Корпорации с представителями СМИ.

## Профессиональная информация

Корпорация строит коммуникации с профессиональными участниками финансового рынка с использованием **информационных каналов, обслуживающих биржевые площадки**, например, новостных лент российских и зарубежных информационных агентств и баз данных крупнейших информационных компаний.

Корпорация предоставляет заинтересованным сторонам финансовую отчетность, подготовленную в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО).

Ежегодно ФК «УРАЛСИБ» выпускает годовой отчет, включающий в себя информацию о финансовых и нефинансовых показателях отчетного периода и планах на будущее. Вот уже три года подряд годовой отчет ФК «УРАЛСИБ» (ранее ФК «НИКойл») становится победителем Конкурса годовых отчетов, проводимого журналом «Эксперт», в номинациях «Классика жанра» и «Информационная насыщенность», а также входит в число лауреатов в номинации «Дизайн».

# ОРГАНИЗАЦИЯ

## Общая информация

На более широкие слои потребителей финансовых услуг Корпорации рассчитаны публикации в печатных СМИ и информация, распространяемая через Интернет. На корпоративном Интернет-сайте ([www.uralsib.ru](http://www.uralsib.ru)) размещается подробная информация как о самой Корпорации, так и об ее участии в наиболее актуальных для общества проектах, таких, как пенсионная реформа или обязательное страхование автогражданской ответственности. Также на сайте ФК «УРАЛСИБ» поддерживаются конференции по ряду вопросов профессиональной деятельности и размещаются материалы корпоративного издания.

В структуру ФК «УРАЛСИБ» входит значительное количество финансовых компаний и бизнес-направлений. Большинство из них имеют свои информационно насыщенные Интернет-сайты, которые, будучи связанными между собой, образуют информационный портал, предоставляющий всестороннюю, полную и адекватную информацию о деятельности Корпорации.

## Сотрудничество со СМИ

Руководство ФК «УРАЛСИБ» поддерживает постоянный контакт с представителями как федеральных, так и региональных СМИ, обеспечивая широкое присутствие Корпорации в информационном поле и поддерживая позитивный имидж добропорядочного участника финансового рынка страны. На регулярной основе организуются пресс-конференции, брифинги и разноформатные встречи со СМИ для обсуждения актуальных вопросов, представляющих общественный интерес и касающихся деятельности Корпорации.

## Корпоративная пресса

Значительный объем информации о деятельности и общественной жизни Корпорации передается заинтересованным сторонам через Корпоративный Журнал «Корпоративные новости». Сотрудники Корпорации получают всю социально значимую информацию через электронную газету.

Журнал ФК «УРАЛСИБ» признан победителем в номинации «За лучшее корпоративное СМИ в сфере финансовых услуг» по итогам конкурса «Лидер корпоративной прессы 2004», проведенного в рамках Первого форума корпоративной прессы.

## ПОЛОЖЕНИЕ В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ

### РЕПУТАЦИОННЫЕ РЕЙТИНГИ

ФК «УРАЛСИБ» стала лауреатом специальной премии «За безупречную репутацию», учрежденной газетой «Комсомольская правда».

Корпорация стала лауреатом конкурса «Лучший банк года» в номинации «Социальная ответственность». Учредители конкурса – Ассоциация российских банков и «Национальный банковский журнал».

Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков занял первую строчку в рейтинге «100 наиболее стратегичных управленцев», опубликованном в журнале «Экономические стратегии», в номинации «Наиболее стратегические управленцы финансового сектора России».

ФК «УРАЛСИБ» заняла второе место среди компаний финансового сектора в рейтинге «100 наиболее стратегичных компаний», опубликованном в журнале «Экономические стратегии».

Активная работа Корпорации, связанная с освещением своей деятельности и разъяснением проводимой политики обществу и собственным сотрудникам, нашла отражение в ряде побед на конкурсах, где выявлялись наиболее успешные в этой сфере представители российского бизнеса.

Исполнительный директор по связям с общественностью ФК «УРАЛСИБ» Александр Вихров стал лауреатом Национальной премии «Медиаменеджер России» в номинации «PR».

Пятый ежегодный Конкурс годовых отчетов, проводимый журналом «Эксперт», был отмечен «золотой» победой Годового отчета ФК «УРАЛСИБ» (тогда ФК «НИКойл») за 2004 год в номинации «Информационная насыщенность».

### ПОБЕДЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСАХ

БАНК УРАЛСИБ признан лучшим брендом в сфере банковской деятельности в Санкт-Петербурге.

ЗАО «Страховая группа УРАЛСИБ» стала лауреатом национальной премии страховщиков «Золотая Саламандра», учрежденной Российским фондом поддержки региональных инициатив.

Управляющая компания «УРАЛСИБ» была признана журналом Euromoney «Лучшей компанией по управлению ПИФаами в России», стала лауреатом конкурса «Элита фондового рынка 2004 года» в номинациях «Лучшая управляющая компания» и «Лучший юрист года». Конкурс организован НАУФОР.

## БАНКОВСКИЕ РЕЙТИНГИ

### Международные рейтинги

Международное рейтинговое агентство Fitch подтвердило долгосрочный и краткосрочный рейтинги БАНКА УРАЛСИБ на уровне «В». Агентство подтвердило индивидуальный рейтинг банка на уровне «D» и рейтинг поддержки на уровне «4». Прогноз долгосрочного рейтинга остался «Позитивным».

Акционерный банк «Инвестиционно-банковская группа НИКойл» имеет высший международный кредитный рейтинг рейтингового агентства Fitch в категории компаний и банков России, в акционерном капитале которых не участвует государство или иностранные акционеры.

АБ «ИБГ НИКойл» имеет рейтинг финансовой устойчивости (FSR) E+ и рейтинги по долго- и краткосрочным депозитам в иностранной валюте B1/NP международного рейтингового агентства Moody's Investors Service. Прогноз агентства в отношении рейтингов – «Стабильный».

Три банка, входящие в состав ФК «УРАЛСИБ» – БАНК УРАЛСИБ, АБ «ИБГ НИКойл» и АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ», – вошли в рейтинг TOP-1000 крупнейших банков мира, опубликованный в авторитетном международном журнале The Banker. Согласно рейтингу, в котором банки-участники ранжируются по капиталу первого уровня (tier one capital), БАНК УРАЛСИБ занимает 798-е место (277 млн. долл. США), АБ «ИБГ НИКойл» – 834-е (255 млн. долл. США) и АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ» – 918-е место (209 млн. долл.).

В рейтинге 25 крупнейших банков Центральной и Восточной Европы (по капиталу первого уровня) БАНК УРАЛСИБ занимает 17-е место, а АБ «ИБГ НИКойл» – 21-е.

В рейтинге крупнейших российских банков по капиталу первого уровня, также составленном журналом The Banker, БАНК УРАЛСИБ занимает 11-е место, АБ «ИБГ НИКойл» – 13-е и АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ» – 16-е.

### Национальные рейтинги

Согласно рейтингу, составленному Ассоциацией менеджеров, банки «УРАЛСИБ», АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ» и АБ ИБГ «НИКойл» вошли в десятку российских банков, обладающих наиболее высокой потребительской репутацией.

По данным журнала «Эксперт», КБ «НФК «УРАЛСИБ-НИКойл»» занял 1-е место среди банков-лидеров по динамике активов в 2004 году и 4-е место среди банков-лидеров по динамике собственного капитала.

Согласно рейтингу крупнейших банков, составленному журналом «Профиль», по размеру собственного капитала на 1 января 2005 года БАНК УРАЛСИБ занял 9-е место, АБ «ИБГ НИКойл» – 16-е, а АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ» расположился на 21-м месте.

В рейтинге «крупнейших российских банков по размеру чистых активов», по данным журнала «Профиль» на 1 января 2005 года, БАНК УРАЛСИБ находился на 10-м месте, АБ «ИБГ НИКойл» занял 19-ю позицию, АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ» – 23-е место.

## СТРАХОВЫЕ РЕЙТИНГИ

СГ «УРАЛСИБ» вошла в десятку «самых оперативных страховых компаний», лидеров со 100-процентным показателем урегулирования страховых случаев.

По показателю заключенных по ОСАГО договоров в 2004 году ЗАО «Страховая компания правоохранительных органов – УРАЛСИБ» заняла четвертое место, СГ «УРАЛСИБ» вошла в десятку лидеров.

## РЕЙТИНГИ УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ, ПАЕВЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ФОНДОВ, ЛИЗИНГОВЫХ КОМПАНИЙ

Согласно рейтингу паевых инвестиционных фондов, опубликованному в журнале «Коммерсант-Деньги», по итогам 2004 года «ЛУКОЙЛ Фонд Перспективных вложений», «ЛУКОЙЛ Фонд Отраслевых инвестиций», «ЛУКОЙЛ Фонд Первый» заняли 2-е, 3-е и 5-е места соответственно, «ЛУКОЙЛ Фонд Профессиональный» – 6-е место в числе фондов смешанных инвестиций по доходности.

В рейтинге 100 крупнейших управляющих компаний по количеству активов, находящихся в доверительном управлении (по состоянию на 31 декабря 2004 года), также опубликованном в журнале «Коммерсант-Деньги», УК «УРАЛСИБ» и «НИКойл-Сбережения» заняли 6-е и 7-е места соответственно.

Деловой еженедельник «Эксперт» составил рейтинг крупнейших российских лизинговых компаний по объему полученных лизинговых платежей, где группа лизинговых компаний «УРАЛСИБ» находится на 7-м месте. Группа также входит в топ-10 по показателю объема вложенных в лизинговые программы средств.



## КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система менеджмента ФК «УРАЛСИБ» решает тройную задачу:

- проведение общей стратегической линии Корпорации через все ее бизнес-направления;
- трансляция стратегии ФК «УРАЛСИБ» на обширную региональную сеть;
- развитие самостоятельной деятельности каждой компании, входящей в состав Корпорации.



## Президент и Правление

Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков возглавляет управленческую вертикаль и является Председателем коллегиального исполнительного органа Корпорации – Правления.

На уровне Президента и Правления принимаются принципиальные решения, касающиеся общей стратегии развития Корпорации. Эти решения основаны на тщательном изучении отчетов и предложений, исходящих от Главных исполнительных дирекций, под постоянным контролем которых находятся базовые направления бизнеса Корпорации.

В Правление входят руководители бизнес-направлений Корпорации, руководители исполнительных и региональных дирекций, а также руководители Службы внутреннего контроля и Исполнительной дирекции по экономике, анализу и управлению ситуационным центром (на 31 декабря 2004 года в состав Правления входило 14 человек).

## Региональные дирекции

Региональные дирекции – опорные пункты для трансляции стратегической линии развития Корпорации, принятой ее управленческим ядром, на региональную сеть. Региональных дирекций шесть (Центральная, Северо-Западная, Приволжская, Сибирско-Дальневосточная, Уральская и Южная), их руководители отвечают за эффективность бизнеса ФК «УРАЛСИБ» в подведомственном регионе.

## Коллегиальные органы координации управленческой деятельности

- Кредитный комитет
- Информационно-технологический комитет
- Комитет по продажам и продуктам
- Инвестиционный комитет
- Бюджетный комитет
- Андеррайтинговый комитет
- Комитет по страховым рискам



### Подразделения и лица, отвечающие за устойчивое развитие

- Деятельность ФК «УРАЛСИБ» в области устойчивого развития координирует **Президент Корпорации**.
- Оперативное управление данной деятельностью осуществляет **Комиссия ФК «УРАЛСИБ» по устойчивому развитию и социальной ответственности** (ранее Экспертный совет ФК «УРАЛСИБ» по вопросам социальной политики и благотворительной деятельности), в которую входят руководители бизнес-направлений Корпорации, руководители функционального направления управления персоналом и дирекции по связям с органами государственной власти и региональным программам.
- Для обеспечения надежности деятельности Корпорации в ее структуре созданы и функционируют **специализированные комитеты**, задачей которых является мониторинг и предотвращение рисков по всем направлениям бизнеса Корпорации.
- С целью обеспечения надежности в составе управленческого аппарата ФК «УРАЛСИБ» была сформирована самостоятельная (независимая от комитетов) **Служба внутреннего контроля**.

## УСЛОВИЯ РАБОТЫ

В 2004 году ФК «УРАЛСИБ» уделяла значительное внимание вопросам охраны труда. Забота о благополучии сотрудников – одна из приоритетных задач Корпорации.

Важным шагом в работе по охране труда персонала Корпорации стало определение ответственности в области охраны труда среди руководителей компаний, входящих в структуру ФК «УРАЛСИБ». С этой целью было принято положение «О распределении обязанностей по охране труда», закрепляющее разделение обязанностей между заместителями Председателя Правления, руководителями структурных подразделений и руководителем Бюро по охране труда.

### ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ

Органом, ответственным за общую организацию деятельности по охране труда, аттестацию рабочих мест, работу по улучшению условий труда, обучение в области охраны труда, является Бюро по охране труда.

ФК «УРАЛСИБ» планирует продолжить процесс распределения обязанностей и ответственности во всех компаниях, входящих в состав Корпорации, с тем, чтобы к концу 2005 года все сотрудники Корпорации четко знали, каким образом осуществляется координация деятельности в области охраны труда.

### АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Осознавая важность создания и поддержания безопасных и удобных рабочих мест, в 2004 году ФК «УРАЛСИБ» начала постепенный процесс аттестации рабочих мест в Корпорации, с тем, чтобы удостовериться в их соответствии действующим стандартам.

Из 387 рабочих мест Корпорации, подвергшихся в 2004 году проверке независимыми специалистами, почти 100% полностью соответствуют российским нормам по шуму, электромагнитному излучению, микроклимату, освещенности, тяжести и напряженности труда. В ходе аттестации было выявлено 73 рабочих места с незначительными отклонениями от норм освещенности и электромагнитного излучения. По результатам замеров был разработан и реализован план мероприятий по устранению несоответствий.

Корпорация планирует завершить аттестацию 100% рабочих мест в 2005-2006гг.

## ОБУЧЕНИЕ ОХРАНЕ ТРУДА

В целях предотвращения несчастных случаев и осознавая необходимость совершенствования деятельности в области охраны труда, ФК «УРАЛСИБ» начала процесс внедрения программ обучения сотрудников основам охраны труда. Для решения этих задач в мае 2004 года в составе АБ «ИБГ НИКойл» была создана Комиссия по обучению работников безопасным приемам работы и проверке знания требований охраны труда.

### **Задачами Комиссии являются:**

- Разработка программ обучения сотрудников безопасным приемам работы;
- Организация ежегодного обучения сотрудников безопасным приемам работы;
- Проверка наличия у сотрудников теоретических и практических знаний безопасных приемов работы;
- Информирование руководства Корпорации о ходе процесса обучения, анализ хода обучения и, при необходимости, принятие мер по совершенствованию процесса обучения.

В течение 2004 года 46 руководителей прошли обучение в области охраны труда. В 2005-2006 гг. ФК «УРАЛСИБ» планирует активно развивать это направление в обучении руководящего и линейного персонала.

## ЗАЩИТА ЗДОРОВЬЯ И ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

Реализуя социально ответственный подход к осуществлению своей деятельности, Корпорация заботится о здоровье своих сотрудников. Корпорация обеспечивает своих сотрудников полисом добровольного медицинского страхования, проводит противогриппозную вакцинацию и организует медицинские кабинеты в офисных центрах.

В 2004 году программа ДМС распространялась на часть сотрудников Корпорации. В частности, полис ДМС предоставлялся всем категориям сотрудников центральных офисов Корпорации в Москве и Уфе, а также сотрудникам ряда филиалов и региональных подразделений Корпорации.

Социальная программа Корпорации включает также льготную оплату дней нетрудоспособности, различные виды материальной помощи, дополнительные дни отдыха.

Корпорация обеспечивает своим сотрудникам корпоративное членство в спортклубах и организацию питания в течение рабочего дня.

Корпорация пропагандирует среди сотрудников здоровый образ жизни и создает для этого соответствующие условия.

Полис ДМС включает обязательный пакет медицинских услуг: поликлиническое обслуживание (консультации, лабораторные диагностические исследования, диагностические исследования по медицинским показаниям, физиотерапию, диспансеризацию), стоматологическую помощь (лечение острых заболеваний, рентгенографию, анестезию, хирургическое и пародонтологическое лечение). Полис ДМС предусматривает услуги по вызову врача на дом, выдаче листков временной нетрудоспособности, услуги скорой и неотложной помощи. Медицинская программа включает стационарное обслуживание по экстренным и плановым показаниям в медицинских учреждениях высших категорий.

Ежегодная противогриппозная вакцинация сотрудников проводится в сентябре-октябре на добровольной основе в специально отведенном помещении непосредственно в зданиях Корпорации. Перед вакцинацией сотрудников осматривает врач-терапевт. Расходы на организацию профилактики гриппа несет Корпорация.

Для сотрудников в офисах организуются медицинские кабинеты. Врач в медицинском кабинете офиса может оказать неотложную помощь, организовать экстренную госпитализацию, подготовить пациента к плановой госпитализации (с оформлением всей необходимой документации), осуществляет амбулаторный терапевтический прием, составляет план обследования пациента и т. д. Врач также оформляет необходимую сотрудникам медицинскую документацию, в том числе осуществляет выдачу листков временной нетрудоспособности.

Льготная оплата дней нетрудоспособности осуществляется в соответствии с Порядком «Предоставления отпусков сотрудникам ФК «УРАЛСИБ»».

## ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ «УРАЛСИБ» – КОМАНДА ПРОФЕССИОНАЛОВ



**ФК «УРАЛСИБ» строит свою деятельность в области управления персоналом, опираясь на стратегические цели развития.**

Перед Корпорацией стоят задачи в ключевых секторах финансового рынка РФ, качественного обслуживания клиентов и предоставления им высококлассных продуктов и услуг, приумножения капитала клиентов, увеличения стоимости Корпорации и доходов акционеров. Необходимость решения поставленных задач делает приоритетными вопросы формирования команды профессионалов, управления человеческими ресурсами и требует от Корпорации серьезных материальных и интеллектуальных затрат, связанных с разработкой, внедрением и развитием политики в области персонала. Это предусматривает значительные инвестиции в развитие системы управления персоналом, в том числе в ее информационно-техническое и методологическое обеспечение.

## Система оценки деятельности сотрудников

По итогам года сотрудники и их руководители совместно анализируют, оценивают исполнение личных планов по определенной системе, содержащей много критериев, обсуждают полученные итоги, строят планы на будущее и намечают линию профессионального роста.

ФК «УРАЛСИБ» обеспечивает справедливость вознаграждения деятельности сотрудников, с тем, чтобы профессионализм, высокие достижения и приверженность ее ценностям служили гарантией роста и продвижения работников по службе.

## Совершенствование профессиональных и личных качеств сотрудников

Руководство ФК «УРАЛСИБ» считает своим долгом создание таких условий работы, чтобы сотрудники Корпорации могли ощущать на всех этапах своей деятельности не только контроль, но и заботу Корпорации об их профессиональном и личностном развитии.

## Привлечение высокопрофессиональных кадров

Корпорация заботится о своей репутации в области управления персоналом и стремится к тому, чтобы лучшие квалифицированные кадры, способные укрепить ее успех, отдавали ей предпочтение как работодателю.

В частности поэтому по результатам исследований, проведенных независимыми экспертами (Росэксперт, ЭКОПСИ, журнал «Карьера»), ФК «УРАЛСИБ» входит в тройку наиболее привлекательных компаний-работодателей в финансовом секторе как в Москве, так и в регионах.

Проект «Автоматизация системы управления персоналом и структурой ФК» был открыт в соответствии с решением Правления ФК «УРАЛСИБ» 1 июня 2004 года.

Целью проекта является обеспечение возможностей оперативной интеграции приобретаемых бизнесов, повышение эффективности принимаемых управленческих решений за счет оперативного и наглядного предоставления аналитической информации, снижение трудоемкости учета трудовых ресурсов и затрат на управление персоналом и структурой ФК, а также внедрение единых методик и видов оплаты труда.

В рамках проекта были автоматизированы:

- ведение кадрового учета;
- ведение организационно-штатной структуры;
- учет рабочего времени;
- расчет заработной платы.

Разработанное в рамках системы mySAP решение «Управление персоналом» (mySAP HR) представляет собой комплексное решение для управления функциями в сфере управления персоналом, позволяющее связать задачи управления персоналом с другими организационно-экономическими направлениями деятельности Корпорации.

# ОРГАНИЗАЦИЯ

## Подразделения, отвечающие за работу с персоналом

Ответственность за реализацию задач в области управления персоналом возложена на Функциональное направление Управления персоналом ФК «УРАЛСИБ» (ФН УП).

Целью деятельности ФН УП является формирование единой системы управления персоналом, отвечающей текущим и стратегическим целям Корпорации, развитие и проведение кадровой политики, выработка предложений по улучшению и оптимизации бизнеса Корпорации на основе современных разработок в области управления персоналом.

## Направления работы с персоналом

- Повышение эффективности труда на всех уровнях;
- Создание общей системы вознаграждений и поощрений как материального, так и нематериального характера;
- Формирование кадрового резерва Корпорации;
- Привлечение сильного кадрового потенциала с внешнего рынка;
- Обеспечение условий для раскрытия потенциала сотрудников Корпорации;
- Развитие корпоративной культуры;
- Организация обучения и развития персонала.

## Принципы работы с персоналом

- Неукоснительное соблюдение Трудового законодательства РФ;
- Формирование персонала из числа высококвалифицированных, активных, инициативных специалистов;
- Внедрение системы ключевых показателей эффективности деятельности;
- Проведение регулярной оценки персонала;
- Формирование мобильного кадрового резерва;
- Развитие персонала, в том числе подготовка, переподготовка, повышение квалификации, ротация сотрудников;
- Обеспечение социальной защиты персонала;
- Установление особого морально-психологического климата в коллективе;
- Соотнесение роста численности персонала Корпорации с ростом основных финансовых показателей, характеризующих эффективность ее деятельности.

## КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Команда профессионалов Корпорации объединена общими стратегическими целями и пониманием стоящих задач, ориентирована на применение единых подходов и принципов бизнеса. Взаимопонимание, согласованность действий сотрудников Корпорации способствуют достижению успешности, снижению рисков и минимизации затрат на ведение бизнеса, усилению позиций Корпорации на рынке.

Интеграция и экспансия ФК «УРАЛСИБ» означают увеличение числа сотрудников, работающих в Корпорации. Сегодня их количество исчисляется уже не сотнями, а тысячами человек. Организация такого масштаба требует не только целостной системы управления персоналом, но и качественно нового подхода к обеспечению эффективности работы сотрудников.

Летом 2004 года для сотрудников Корпорации был организован спортивный праздник, в котором приняли участие более 400 сотрудников ФК и членов их семей, в том числе Футбольная команда «Урало-Сибирского банка» из Уфы.

В программу были включены соревнования по восьми видам спорта: волейболу, мини-футболу, теннису, армрестлингу, дартсу, настольному теннису, офисному гольфу и шахматам. Все участники соревнований получили от Оргкомитета сувениры с эмблемой праздника, победители соревнований награждены призами.

С особым интересом участники ожидали встреч с футбольной командой «Урало-Сибирского банка», специально прибывшей из Уфы. Она заняла первое место в состязании по этому виду спорта. Кульминацией праздника стали футбольные поединки команд со сборной мастеров «Спартак», которые комментировал знаменитый спортивный комментатор Георгий Саркисянц.

Сотрудники Корпорации показали хорошие результаты, смекалку и уважение к соперникам во всех видах спорта. Большой энтузиазм участников вызвали соревнования по волейболу. Для их проведения был избран сценарий, при котором, после объявления о начале состязаний Оргкомитетом праздника команды формировались прямо на месте.

## ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Формирование команды профессионалов – развернутый во времени процесс. Перед Корпорацией стояла задача интеграции не только технологий, но и профессиональных команд, имеющих различную Корпоративную культуру, ориентирующихся на различные ценности и стили корпоративного поведения. Разработанная в Корпорации программа развития корпоративной культуры нацелена на обеспечение ее устойчивого развития.

## ОРГАНИЗАЦИЯ

Программа развития корпоративной культуры ФК «УРАЛСИБ» включает в себя следующие основные направления:

- Продвижение Кодекса корпоративной этики (ориентационная программа, корпоративные тренинги);
- Проведение семинаров и тренингов по различным аспектам корпоративной культуры;
- Внедрение инструментов горизонтальных коммуникаций: Корпоративные советы при Региональных центрах, общекорпоративные мероприятия;
- Организация корпоративных праздников.

В интеграционных процессах значительную позитивную роль сыграло наличие у Корпорации миссии, философии, и корпоративной стратегии. Миссия позволяет сотрудникам ясно понимать общую цель и предназначение организации.

*Поддержанию традиций корпоративной культуры, созданию здорового социально-психологического климата способствуют регулярное проведение собраний трудового коллектива, конференций менеджмента, организация конкурса «Лучший сотрудник года», спортивных праздников, фотовыставок, организация корпоративного праздника «Встреча Нового года».*



## ОБУЧЕНИЕ

### ЗАДАЧИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

ФК «УРАЛСИБ» считает одной из своих приоритетных задач создание единой системы развития и обучения персонала, направленной на совершенствование профессиональных, управленческих и личностных навыков сотрудников. Это осуществляется с целью формирования команды профессионалов финансового рынка для обеспечения устойчивого лидерства и дальнейшего роста капитализации Корпорации. Руководство Корпорации рассматривает непрерывное образование как ключевую составляющую стратегии развития персонала, атрибут карьерного продвижения, часть компенсационного пакета и главную составляющую корпоративной культуры.

### ЕДИНАЯ СИСТЕМА РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Базовыми элементами единой системы развития и обучения персонала являются Корпоративный Университет ФК «УРАЛСИБ» и Учебный портал, объединяющие комплекс очных и заочных курсов, тренингов и семинаров, доступных всем сотрудникам Корпорации.

### ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЙ PR

Корпорация поощряет стремление сотрудников к обучению, организуя внутренние PR-мероприятия. Успехи в обучении освещаются в журнале «Корпоративные новости» и на Учебном портале Корпорации, где публикуются интервью с сотрудниками, проходящими обучение.

Осуществляется адресная рассылка информационных сообщений о возможностях повышения квалификации, распространяются презентационные материалы, листовки, плакаты, содержащие практическую информацию об обучающих программах.

### ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Значительный мотивационный эффект заложен в процедуру оценки деятельности сотрудников. В ходе оценки для каждого сотрудника, разрабатывается план индивидуального развития, формируется пакет обучающих программ, курсов и тренингов, рекомендованных к прохождению и направленных на развитие необходимых навыков и получение знаний.

### КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ И ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА

2 сентября 2004 года на базе Учебного центра ОАО «УРАЛСИБ» (Уфа) и Центра обучения и развития ФК «НИКойл» (Москва) открылся Корпоративный Университет ФК «УРАЛСИБ» с шестью региональными центрами, созданными на базе региональных дирекций

## ОРГАНИЗАЦИЯ

Корпорации. Университет является структурным подразделением Корпорации и функционирует на основании Положения «О Корпоративном Университете ФК «УРАЛСИБ»». Стратегическое руководство Университетом осуществляется Президентом ФК «УРАЛСИБ», коллегиальным органом управления является Экспертный совет.

Целью Корпоративного Университета является создание многоуровневой системы развития и обучения персонала по всем направлениям бизнеса Корпорации. ФК «УРАЛСИБ» рассматривает Университет в качестве интеллектуальной составляющей капитализации Корпорации. Профессиональный уровень сотрудников является одним из главных факторов успешного и стабильного развития Корпорации в жесткой конкурентной среде.

Создавая будущее, ФК «УРАЛСИБ» опирается на лучших специалистов, обеспечивая постоянное развитие их профессиональных и управленческих навыков и формируя корпоративную культуру.

Миссией Корпоративного Университета является предоставление сотрудникам полного спектра программ по обучению и профессиональному развитию, поддержание высокого уровня корпоративной культуры с целью обеспечения устойчивого лидерства Корпорации в ключевых секторах финансового рынка России.

Главной задачей Университета является формирование высокопрофессиональной команды единомышленников, готовых к оперативному решению задач в целях устойчивого обеспечения лидерских позиций всех бизнесов Корпорации.

### ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УНИВЕРСИТЕТА ОСНОВАНА НА СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПАХ:

- *соответствие стратегии деятельности Университета бизнес-стратегии ФК;*
- *системный подход к обучению и развитию;*
- *поддержка подразделений ФК «УРАЛСИБ» в достижении бизнес-целей;*
- *клиентоориентированность и прозрачность;*
- *аккумуляция лучшего опыта внутри Корпорации;*
- *соответствие международным стандартам обучения;*
- *использование инновационных технологий;*
- *стратегические программы сотрудничества с вузами и бизнес-школами.*

### КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПОДГОТОВКУ, ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПО СЛЕДУЮЩИМ НАПРАВЛЕНИЯМ:

- *продуктовое обучение;*
- *развитие профессиональных и управленческих навыков;*
- *информационно-технологическое обучение;*
- *корпоративная культура.*

Корпоративный Университет, укомплектованный высококлассными преподавателями, оснащенный компьютерными классами, системой дистанционного обучения, стал основным транслятором корпоративных традиций и культуры, центром сбора, хранения и распространения корпоративного опыта. В Корпорации ведется постоянная работа по подготовке внутренних тренеров, формируется библиотека развивающих программ.

Руководство ФК «УРАЛСИБ» приняло стратегическое решение о том, что определенный процент своего времени топ-менеджеры должны посвящать обучению сотрудников.

В числе действующих проектов Университета: «Создание единой системы продуктового обучения и сертификации сотрудников», «Школа менеджмента», «Школа клиентского менеджера», проекты «Кадровый резерв», «Библиотека программ дистанционных курсов», ряд других. Среди форм обучения – мастер-классы руководителей бизнес-подразделений и проблемно-проектные семинары. Многие программы ведут корпоративные бизнес-тренеры, для преподавания ряда курсов привлекаются внешние специалисты.

Первый проект Университета «Школа менеджмента» позволяет менеджерам среднего звена без отрыва от основной деятельности в течение четырех месяцев пройти цикл учебных программ, тренингов, семинаров и мастер-классов с последующим тестированием. Практика доказала эффективность такого подхода: подобные программы развивают необходимые управленческие навыки, расширяют кругозор менеджеров и, что особенно важно, повышают их мотивацию. Вторым ключевым проектом 2004 года в сфере образования стала «Школа клиентских менеджеров». В ходе обучения студенты совершенствовали навыки продаж.

В 2004 году особое внимание Университета уделялось стратегическим вопросам развития бизнеса, этой теме был посвящен цикл семинаров по темам проектного управления, инвестиционного планирования, по внедрению системы сбалансированных показателей, региональному управлению. Для топ-менеджмента Корпорации проводятся разработанные «под заказ» узкоспециализированные тренинги по навыкам управления.

Студенты Университета изучают изменения в законодательстве и действующих нормативных актах, повышают профессионализм в области маркетинга, финансов, делопроизводства, IT-обеспечения. Помимо обязательных программ, сотрудник может пройти и ряд курсов по своему желанию.

В рамках повышения квалификации сотрудники Корпорации могут получить аттестаты ФСФР или специализированные сертификаты и удостоверения Банка России.

Реакция сотрудников на деятельность Корпоративного университета самая позитивная. В своих откликах они отмечают, что полученные знания расширяют их возможности в принятии правильных решений, обеспечивают открытость к новым профессиональным подходам. Наряду с этим, системность в получении образования «подстегивает» интеллектуальные способности человека, развивает в нем креативность.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

ФК «УРАЛСИБ» уделяет пристальное внимание социально-экономическому развитию регионов присутствия Корпорации и взаимодействию с региональными органами государственной власти, органами местного самоуправления и разного рода общественными объединениями и организациями.

Корпорация осуществляет постоянный диалог с представителями общественности, реализует образовательные и благотворительные проекты в регионах своего присутствия, способствует реализации целевых региональных программ.

### «УРАЛСИБ» в Северо-Западном регионе

Фонд поддержки образования и науки (Алферовский фонд) при партнерстве с Санкт-Петербургским филиалом «АВТОБАНК-НИКОЙЛ» вручил шесть именных стипендий лучшим студентам Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов. Сегодня эта стипендия является самой крупной в Северо-Западном регионе и составляет 4,5 тыс. рублей.

Программой предусмотрено номинирование шести студентов с различных факультетов и курсов СПб ГУЭФ на именные стипендии Алферовского фонда. Основными критериями для их получения являются достижения в учебном процессе и научно-исследовательская деятельность. Стипендии, предусмотренные программой, носят именной характер и выплачиваются стипендиату на протяжении шести месяцев. По истечении срока Ученый совет СПб ГУЭФ вправе пересмотреть кандидатуры на получение стипендий.

Алферовский фонд видит своей главной задачей поддержку уникальной отечественной системы школьного и высшего образования, а также научных проектов, в первую очередь, выполняемых молодыми учеными. Успешность большинства проектов Фонда обусловлена гармоничной системой взаимодействия с социально ответственным бизнесом Северо-Западного региона.

Для ФК «УРАЛСИБ» понятие корпоративной социальной ответственности является одним из важнейших принципов развития бизнеса. Этот принцип закреплен в Кодексе корпоративной этики Корпорации. Реализуется ФК «УРАЛСИБ» так же через целевые региональные благотворительные программы.

Корпорация активно участвует в реализации целого ряда значимых региональных проектов. Кредитный портфель банков, входящих в структуру Корпорации, насчитывает сотни подобных проектов. ФК «УРАЛСИБ» кредитует строительство медицинских и оздоровительных объектов, закупку оборудования, расходных материалов, лекарственных средств и препаратов для них, организацию производства для социально незащищенных слоев населения, в том числе для людей с ограниченными возможностями и инвалидов.

## КУЛЬТУРНАЯ ИНИЦИАТИВА

**«Творчество Кубанского казачьего хора имеет ярко выраженное патриотическое начало. Помноженное на вдохновение исполнителей, оно дает удивительный заряд. И мы рады, что можем дать людям возможность прочувствовать это», – считает президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков.**

В октябре 2004 года в Москве и Санкт-Петербурге состоялись концерты Государственного Кубанского казачьего хора. Спонсором гастролей выступила ФК «УРАЛСИБ». Часть билетов на концерты была распространена через благотворительные фонды и организации, билеты были переданы в детские дома и ветеранские организации.

Кубанский казачий хор – своеобразная визитная карточка Краснодарского края. Поддержание культурных традиций регионов России – важная составляющая социальных проектов ФК «УРАЛСИБ».

### **Выставка российского авангардного фарфора в Лондоне**

«Вокруг квадрата: авангардный фарфор из революционной России» – выставка с таким названием прошла в ноябре 2004 года в лондонском Сомерсет-Хаусе. Организаторами выставки стали Государственный Эрмитаж и английский Институт искусств Курто совместно с Ломоносовским фарфоровым заводом при спонсорской поддержке ФК «УРАЛСИБ». Британская публика увидела около 300 изделий из фарфора и 70 дизайнерских эскизов периода 1918-1930-х годов. Основу экспозиции составили экспонаты Музея фарфора нового отдела Государственного Эрмитажа, сформированного из престижной исторической коллекции Ломоносовского фарфорового завода.

«Мы впервые представляем публике самую редкую часть коллекции – супрематический фарфор. Собственноручные эскизы и росписи на фарфоре Малевича и его последователей впервые полностью показаны на выставке», – отметил директор Государственного Эрмитажа Михаил Пиотровский. На выставке были также представлены и другие грани русского авангарда: фарфор и рисунки Кандинского, Татлина, Петрова-Водкина, Чехонина и других творческих лидеров революционной эпохи.

Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков считает, что тематика выставки не только дает возможность показать русское самобытное искусство, но и свидетельствует о стремлении сохранять культурные традиции.

## БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

В течение 2004 года во всех регионах присутствия Банковской Группы «УРАЛСИБ» была проведена благотворительная акция, направленная на оказание помощи вкладчиками Банка нуждающимся детям.

Вклад «Социальный»: сумма от 30 тыс. руб., срок 270 дней с процентной ставкой, превышающей базовую ставку на 0,5%. При открытии данного вида вклада клиенту необходимо перечислить в фонд, с которым у подразделения Банка заключен договор, сумму в размере не менее 50 руб. без взимания комиссионного вознаграждения. Во всех регионах присутствия Банка были заключены соглашения с благотворительными организациями (в основном это отделения Детского фонда РФ).

Акция проводилась в два этапа: с 1 марта по 30 апреля и с 1 сентября по 30 ноября.

В декабре 2004 года было решено ввести вклад «Социальный» в банках, входящих в состав Корпорации на постоянной основе. При этом Корпорация приняла на себя риски по случаям отказа вкладчиков перечислять денежные средства на счета благотворительных организаций, при этом банки не имели возможности отказать вкладчику в приеме вклада в соответствии со статьей ГК РФ о публичности договоров. Однако в период проведения акции ни одного подобного инцидента не произошло.

Реализация благотворительных и социальных программ ФК «УРАЛСИБ» осуществляется по следующим направлениям:

- **Помощь детям в рамках программы «УРАЛСИБ» – детям;**
- **Социальная защита населения (пенсионеры, ветераны);**
- **Помощь медицинским и оздоровительным учреждениям (медицина, спорт, санаторно-курортные учреждения);**
- **Поддержка культуры, образования, науки, религии в рамках программы «Развитие»;**
- **Адресная помощь малоимущим;**
- **Реализация социальных программ в регионах присутствия Корпорации.**

ФК «УРАЛСИБ» строит свою благотворительную и спонсорскую деятельность исходя из того, что:

- **ФК «УРАЛСИБ» – партнер государства в деле решения социальных задач и повышения благосостояния российских граждан;**

Попечительский совет Фонда Андрея Первозванного при содействии ФК «УРАЛСИБ» предоставил возможность 500 сербским детям из Косова отдохнуть и набраться сил в российских детских оздоровительных лагерях и санаториях. Многие из этих детей – сироты, никогда не бывавшие за границей, для которых война – суровая реальность и личная трагедия. Дети из Косова отдыхали в 12 детских лагерях вместе с российскими сверстниками, с которыми они успели подружиться. «Косовские ребята приехали в Россию с плохим настроением, – рассказывает руководитель Общества сербско-русской дружбы Ивана Жигон, принимавшая участие в организации поездки, – но, навестив их после нескольких дней пребывания в детских лагерях, мы увидели улыбки на их лицах, они пели и веселились. Мы благодарны России, которая, помогла нашим детям».

- **Корпорация заинтересована в том, чтобы Россия была сильной и богатой, чтобы граждане испытывали гордость за свою страну;**
- **Социальная ответственность бизнеса – основополагающий компонент бизнес-стратегии ФК «УРАЛСИБ»;**
- **Корпорация является неотъемлемой частью российского общества, несет ответственность за его социальное и духовное развитие, укрепление нравственных ценностей;**
- **Систематическое участие в решении социальных проблем регионов является осознанным выбором Корпорации;**
- **Своей деятельностью Корпорация не только способствует росту благосостояния граждан, но и обеспечивает свой успех, так как увеличивает число потенциальных участников финансового рынка, повышает их деловую инициативу;**
- **Программа «“УРАЛСИБ” – детям» – реальная поддержка бизнесом социальной сферы. Поддержка детей – инвестиции в будущее России;**
- **Корпорация считает своим долгом оказание помощи нуждающимся: старшему поколению, защищавшему и строившему нашу страну, – ветеранам войны и труда, пенсионерам; сегодняшним защитникам Отечества – ветеранам вооруженных конфликтов и семьям погибших военнослужащих и милиционеров;**
- **ФК «УРАЛСИБ» осознает свою ответственность за будущее талантливой молодежи России, которая составит элиту российского общества;**
- **Корпорация способствует сохранению, популяризации и развитию культуры России.**

**В 2004 ГОДУ ОБЩАЯ СУММА, НАПРАВЛЕННАЯ НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ, СОСТАВИЛА 62 682 ТЫС. РУБ.**

### **Дети Беслана**

ФК «УРАЛСИБ» оказала помощь пострадавшим в результате теракта в Беслане. На эти цели Корпорацией выделено более 300 тыс. долл. В рамках реализации программы помощи пострадавшим была осуществлена поставка аппарата искусственной вентиляции легких для Республиканской детской больницы Владикавказа. Также ФК «УРАЛСИБ» оказала финансовую помощь семьям бойцов подразделений «Альфа» и «Вымпел», погибших при спасении заложников.

#### ***Программа помощи пострадавшим, принятая Корпорацией, включает:***

- Оплату расходов на лечение детей, требующее значительной медицинской помощи. Проект планируется реализовать совместно с программой САФ-Россия «Линия жизни». Деньги переводятся на счета лечебных учреждений, поставщиков лекарств и родственников больных детей;
- Реабилитационную программу для жертв теракта;
- Целевую помощь детям, потерявшим родителей в результате теракта.

Наряду с централизованной программой помощи пострадавшим сотрудники ФК «УРАЛСИБ» вносили частные пожертвования. В локальной сети Корпорации были опубликованы счета, на которые перечислялись средства в пользу пострадавших, а также были организованы пункты приема вещей и игрушек для детей Беслана.

Банками, входящими в состав Корпорации, были открыты счета для сбора пожертвований в пользу пострадавших от теракта в Беслане, переводы денежных средств осуществлялись без взимания банковской комиссии.

Сотрудниками Санкт-Петербургской дирекции БАНКА УРАЛСИБ была оказана помощь шестилетней Санкт-Петербургской девочке, пострадавшей в Беслане. Сотрудники филиала из собственных средств собрали 22 тыс. рублей для оказания Алане медицинской помощи и реабилитации на одном из зарубежных курортов.

## «УРАЛСИБ» – детям

Приоритетным направлением спонсорской помощи ФК «УРАЛСИБ» являются обездоленные, больные дети из детских домов и домов ребенка.

От имени ФК «УРАЛСИБ» Президент Корпорации Николай Цветков передал **Республиканской детской клинической больнице города Уфы** специальный сертификат на сумму 105 тыс. долл. США с гарантией оплаты переносного портативного ультразвукового аппарата Soni Sait. Благодаря аппарату врачи больницы смогут проводить массовые профилактические обследования детей и диагностику нетранспортабельных больных детей в Уфе и в отдельных населенных пунктах Республики Башкортостан.

Сертификат на сумму 6 тыс. евро с гарантией оплаты слуховых аппаратов в количестве 30 шт. был передан ФК «УРАЛСИБ» **Детскому фонду Республики Башкортостан** для реализации им программы «Глухие дети», в рамках которой дети-инвалиды получают высококачественные слуховые аппараты датской фирмы «Отикон».

Также Детскому фонду и больнице были переданы игрушки. Детский фонд передает игрушки в многодетные семьи в городах Республики Башкортостан, а в больнице ими будут играть находящиеся на лечении дети.

БАНК УРАЛСИБ оказал благотворительную помощь детям из **коррекционной школы-интерната №63 и Центра лечебной педагогики Башкортостана**. Дети из неблагополучных семей и дети-сироты из школы-интерната №63 получили в подарок от Банка синтезатор Yamaha. Занятия музыкой являются очень полезным и эффективным способом коррекции интеллектуального развития детей. Многие дети из интерната обладают музыкальными способностями, принимают участие в республиканских соревнованиях, выступают с концертами.

БАНК УРАЛСИБ уже второй год подряд выделяет средства центру **«Мать ребенка-инвалида»** для организации поездок детей-инвалидов в село Дивеево в Свято-Троице-Серафимо-Дивеевский женский монастырь к мощам и источнику преподобного Серафима Саровского Чудотворца. В 2004 году поездка была приурочена к 250-летию со дня рождения преподобного Серафима Саровского, который покровительствует больным с тяжелыми недугами. После посещения монастыря у детей улучшилось состояние здоровья, нормализовался эмоциональный фон.

Петрозаводский филиал БАНКА УРАЛСИБ совместно с Комплексным центром социального обслуживания населения «Истоки» организовал **Клуб интересов для детей-инвалидов**. Клуб открыт для всех желающих, а также для тех, кто в силу своих недугов не может посещать детские учреждения.

Задачей клуба является создание для детей возможностей и условий общения друг с другом.

Филиал БАНКА УРАЛСИБ совместно с банком «Евразия», входящим в Банковскую Группу «УРАЛСИБ», провели благотворительную акцию в поддержку малообеспеченных категорий населения Удмуртской Республики. На средства, собранные сотрудниками банка, были куплены рождественские подарки детям из многодетных семей, детям-инвалидам и воспитанникам Воткинского детского дома.

## СЛУЖБА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

Служба внутреннего контроля в целом и каждый ее сотрудник персонально независимы в своей деятельности от должностных лиц, органов и подразделений Корпорации и подчиняются непосредственно Президенту ФК «УРАЛСИБ».

### Цели Службы внутреннего контроля (СВК) ФК «УРАЛСИБ»:

- Контроль за соблюдением законодательства, внутренних нормативных и технологических документов Корпорации;
- Эффективное использование ресурсов, сохранность финансовых активов и имущества Корпорации;
- Осуществление внутреннего контроля для обеспечения эффективного управления Корпорацией;
- Поддержка реализации стратегических целей и решения текущих задач, поставленных органами управления Корпорации и утвержденных акционерами;
- Выявление и анализ рисков, возникающих в ходе ведения бизнеса Корпорации по всем направлениям;
- Обеспечение целостной и достоверной бухгалтерской и управленческой отчетности;
- Контроль и реализация исполнения в рамках структур Корпорации ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».

Для выполнения поставленных задач СВК работает над совершенствованием механизмов предотвращения и разрешения конфликтов интересов в Корпорации, над повышением точности и защиты системы внутренних и внешних потоков информации, над улучшением системы корпоративного планирования, управленческой отчетности и материального стимулирования.

### В СВК входят:

- Дирекция контроллинга систем корпоративного управления
- Дирекция аудита
- Дирекция комплаенс

## ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ

### МЕСТО ОБЪЕДИНЕННОГО БАНКА УРАЛСИБ НА РОССИЙСКОМ БАНКОВСКОМ РЫНКЕ (ПРОГНОЗ)

**третье место** по количеству точек обслуживания – более 500 офисов на территории РФ

**пятое место** по объему средств частных лиц – 35 млрд. руб.

**шестое место** по объему собственных средств (капитала) – более 25 млрд. руб.

**шестое место** по показателю работающих активов – около 120 млрд. руб.

**седьмое место** по величине валюты баланса – около 210 млрд. руб.

**седьмое место** по объему средств юридических лиц – около 40 млрд. руб.

- Вывод Объединенного банка в пятерку крупнейших банков страны и в тысячу крупнейших банков мира по всем направлениям бизнеса.
- Достижение позиций лидерства среди банков России по качеству продуктов и услуг.
- Развитие социальной ответственности Корпорации в органичном единстве с принципами устойчивого развития.
- Поэтапное внедрение корпоративной системы управления социальной политикой.
- Организационная и финансовая поддержка программ устойчивого развития.
- Разработка системы диалогов со стейкхолдерами.
- Разработка и внедрение системы корпоративных стандартов организации и проведения диалогов со стейкхолдерами.
- Последовательная оптимизация организационной структуры Корпорации и структуры бизнес-направлений.
- Повышение эффективности корпоративного менеджмента на всех уровнях управления.
- Повышение прозрачности менеджмента для акционеров Корпорации.
- Совершенствование управления и реализация общекорпоративных программ и проектов.

- Совершенствование системы коммуникаций, поиск новых информационных каналов и обеспечение устойчивого взаимодействия со стейкхолдерами.
- Совершенствование корпоративной системы коммуникаций.
- Обеспечение системности в реализации спонсорских программ.
- Создание Корпоративного Благотворительного Фонда.
- Участие в реализации социальных программ регионов присутствия Корпорации в увязке с бизнес-стратегией Корпорации.
- Разработка долгосрочных программ взаимодействия с благотворительными организациями – партнерами Корпорации в рамках корпоративной системы благотворительности.
- Совершенствование методов управления персоналом.
- Применение в системе HR-менеджмента базисных требований устойчивого развития.
- Переход на автоматизированные технологии управления персоналом.
- Охват системой обучения большинства сотрудников Корпорации.
- Внедрение корпоративной системы «Знай своего сотрудника».
- Внедрение регламентов корпоративной культуры.
- Постоянная поддержка системы корпоративного обучения в качестве непрерывной процедуры переподготовки и профессионального совершенствования для всех сотрудников Корпорации.
- Предоставление полиса ДМС всем категориям сотрудников всех подразделений и филиалов ФК «УРАЛСИБ».
- Распределение ответственности в области охраны труда во всех компаниях, входящих в состав ФК «УРАЛСИБ».
- Завершение аттестации рабочих мест Корпорации, разработка и реализация мероприятий по устранению обнаруженных несоответствий.
- Синхронизация выпуска нефинансовой и финансовой отчетности.





