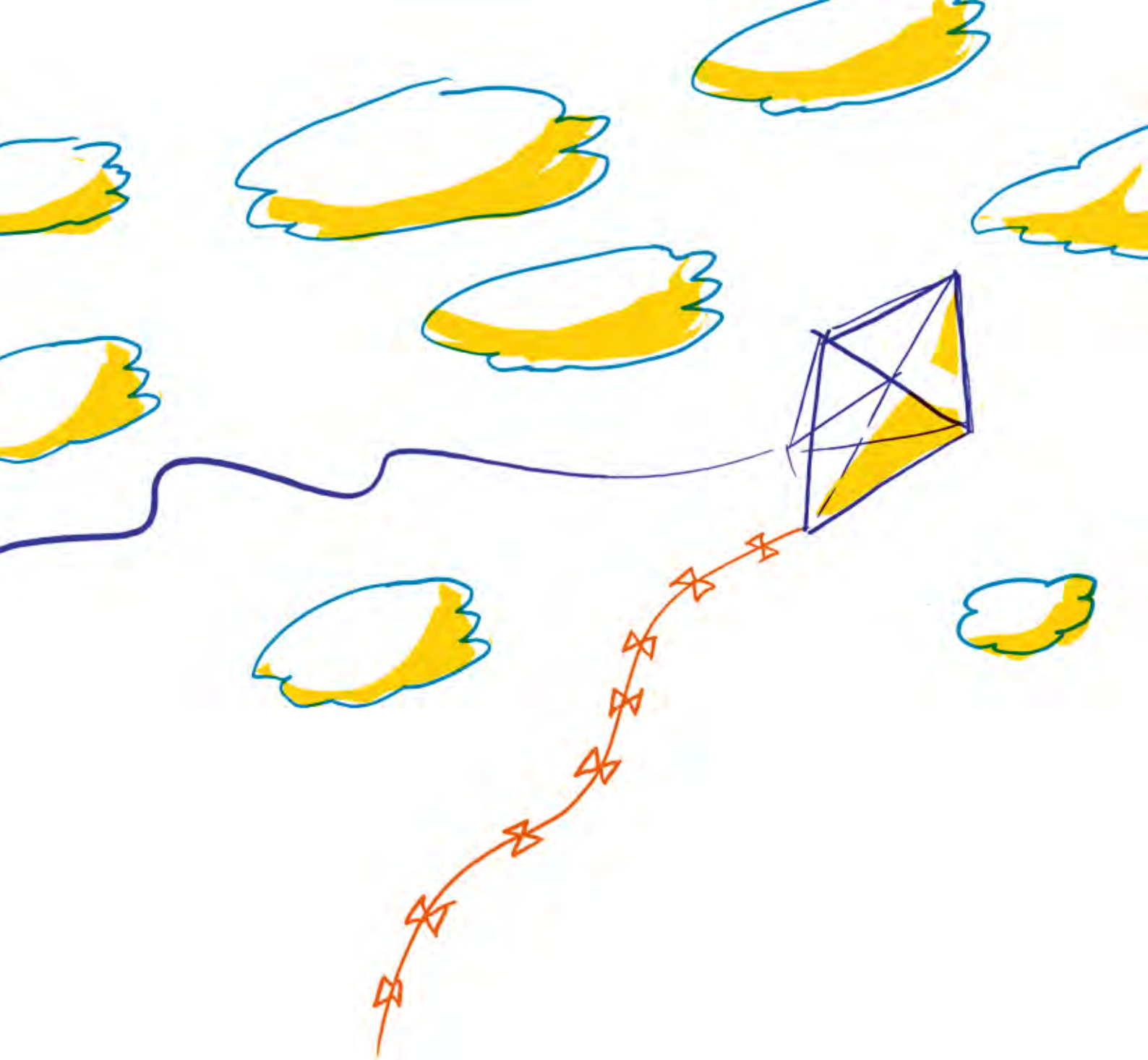




УРСАБанк 

*БЕРИМ
В ВОЗМОЖНОСТИ...*





**Социальный отчет
ОАО «УРСА Банк»
за 2007 год**

«Жить, любить, учиться и оставить наследие»

С. Кови

Жить

3 место в рейтинге «Самые динамично развивающиеся банки за 2003–2007 гг.» (РБК.Рейтинг)

4 место в рейтинге информационной прозрачности российских банков (Standard and Poor's)

487 место в TOP-1000 банков мира (The Banker)

70% персонала банка — сотрудники в возрасте до 30 лет

35 млн рублей — объем бизнеса на одного сотрудника

Любить

326 детей родились у сотрудников банка за год

549 сотрудников банка вступили в брак в 2007 году

6 000 первоклассников получили подарки от банка в День знаний

Семья — важная категория в системе корпоративных ценностей

Учиться

1 285 сотрудников прошли управленческое обучение

4 970 сотрудников посетили курсы профессионального обучения

более 10 000 пенсионеров прослушали курсы финансовой грамотности, проводимые банком

Оставлять наследие

1 142 млн рублей — объем кредитов на развитие социально ориентированных проектов клиентов

2 127 млн рублей — объем налогов, уплаченных банком за год

645 школьников и студентов стали стипендиатами банка

более 9 000 семей улучшили свои жилищные условия благодаря ипотеке от банка

СОДЕРЖАНИЕ

| | | | |
|---|-----------|---|------------|
| ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ | 4 | СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ | 60 |
| МИССИЯ И ЦЕННОСТИ БРЕНДА | 8 | СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СОТРУДНИКОВ | 63 |
| ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА | 12 | ОХРАНА ТРУДА | 64 |
| УПЛАТА НАЛОГОВ | 12 | КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА | 65 |
| ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ПРЕСТУПНЫХ ДОХОДОВ И ФИНАНСИРОВАНИЮ ТЕРРОРИЗМА | 14 | ПРОЦЕСС СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ | 72 |
| ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ КЛИЕНТОВ | 15 | СТАНДАРТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ | 72 |
| СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ УСЛУГИ БАНКА | 19 | ПОДГОТОВКА СОЦИАЛЬНОГО ОТЧЕТА | 73 |
| Ипотека | 19 | ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО СОЦИАЛЬНОМУ ОТЧЕТУ ОАО «УРСА БАНК» ЗА 2007 ГОД | 77 |
| Пенсионная программа | 21 | О БАНКЕ | 80 |
| Финансирование социально ориентированных проектов клиентов | 22 | НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ В 2007 ГОДУ | 80 |
| СОЦИАЛЬНЫЕ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ | 30 | КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ | 82 |
| СОЦИАЛЬНАЯ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ПРИНЦИПЫ И НАПРАВЛЕНИЯ | 31 | СТРУКТУРА БАНКА | 86 |
| ПОДДЕРЖКА ТАЛАНТЛИВЫХ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ | 32 | ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | 88 |
| «День знаний» | 32 | ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | 89 |
| «Лидер курса» | 33 | КЛЮЧЕВЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | 93 |
| «Стипендия им. А. А. Козлова» | 35 | ТАБЛИЦА СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ GRI | 96 |
| Другие направления поддержки детей и молодежи | 38 | ФОТОАЛЬБОМ | 102 |
| ПОДДЕРЖКА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ | 39 | КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ | 114 |
| «День победы» | 39 | АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ | 115 |
| «Декада пожилых людей» | 40 | | |
| «Университет личных финансов» | 41 | | |
| ПОДДЕРЖКА НАУКИ | 42 | | |
| Юбилей Сибирского отделения Российской академии наук | 42 | | |
| Премия им. М. А. Лаврентьева | 43 | | |
| НАШ ПЕРСОНАЛ | 48 | | |
| СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ | 49 | | |
| РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА | 52 | | |
| ПОДБОР И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА | 57 | | |

Обращение председателя совета директоров

Быть лучшим, чтобы оставаться любимым!

Девиз ОАО «УРСА Банк»

Уважаемые читатели!

Перед вами — второй социальный отчет Открытого акционерного общества «УРСА Банк», составленный в соответствии с требованиями стандарта Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI).

Обращаясь к вам в отчете за 2006 год, я говорил о серьезных стратегических целях банка и готовности к их реализации. События 2007 года показали, что мой прогноз в отношении уверенного роста УРСА Банка оправдался. В прошедшем году мы обеспечили успешную консолидацию нашего бизнеса, добились высоких результатов по ключевым финансовым показателям, внедрили передовую практику корпоративного управления.

Многое было сделано для совершенствования системы раскрытия информации. УРСА Банк занял устойчивые позиции в числе безусловных лидеров российского банковского сектора в области прозрачности бизнеса, что подтверждается признанием со стороны международного инвестиционного сообщества и рейтинговых агентств.

Высокие стандарты и инновационные подходы нашли отражение и в области управления персоналом. В 2007 году мы уделяли особое внимание развитию системы мотивации и построению сильной корпоративной культуры, что позволило привлечь лучших профессионалов и сплотить нашу команду.

Сотрудников банка объединяет не только нацеленность на достижение единого результата, но и общечеловеческие ценности, которые отражает наш бренд-код. Поэтому в прошедшем году в нем появилась очень важная составляющая — «семья».

Не менее значимым аспектом нашей деятельности мы считаем участие в жизни общества. На протяжении нескольких лет банк реализует программы, направленные на решение таких важных социальных задач, как поддержка образования и здравоохранения, строительство доступного жилья и инфраструктурных объектов. Мы активно содействуем развитию социально ориентированных проектов наших клиентов, направляя на

их кредитование существенный объем финансовых ресурсов. Вместе с тем в банке на традиционной основе действует ряд собственных программ поддержки детей и молодежи, людей пожилого возраста, прогрессивных представителей российской науки.

Информация обо всех этих проектах представлена вашему вниманию на страницах настоящего отчета.

В социальном отчете за 2007 год мы стремились отразить качественные изменения в деятельности банка, подчеркнуть инновационность наших подходов, сделать акцент на преимуществах бизнеса, принимающего активное участие в социально-экономическом развитии регионов своего присутствия. Уверен, именно эти аспекты создавали мощный синергетический эффект, который позволял нам двигаться вперед и достигать намеченных целей.

В 2008 году мы ожидаем продолжения устойчивого роста российской экономики. Наш банк вносит непосредственный вклад в этот процесс и стремится стать не просто одним из лидеров в сфере финансовых услуг, предлагающим инвестиционные продукты и финансовые решения для широкого круга клиентов. Мы видим себя в качестве надежного партнера для создания абсолютно новых областей бизнеса и воплощения интересных деловых начинаний. Реализуя свою корпоративную роль в государстве и обществе, мы создаем дополнительную стоимость для акционеров, партнеров, клиентов и сотрудников, одновременно помогая строить стабильное будущее нашей страны.

Я хочу пожелать всем читателям отчета успехов и выразить надежду на то, что этот отчет позволит сделать диалог банка и общества еще более открытым и результативным.

Председатель совета директоров
ОАО «УРСА Банк»
Игорь Ким

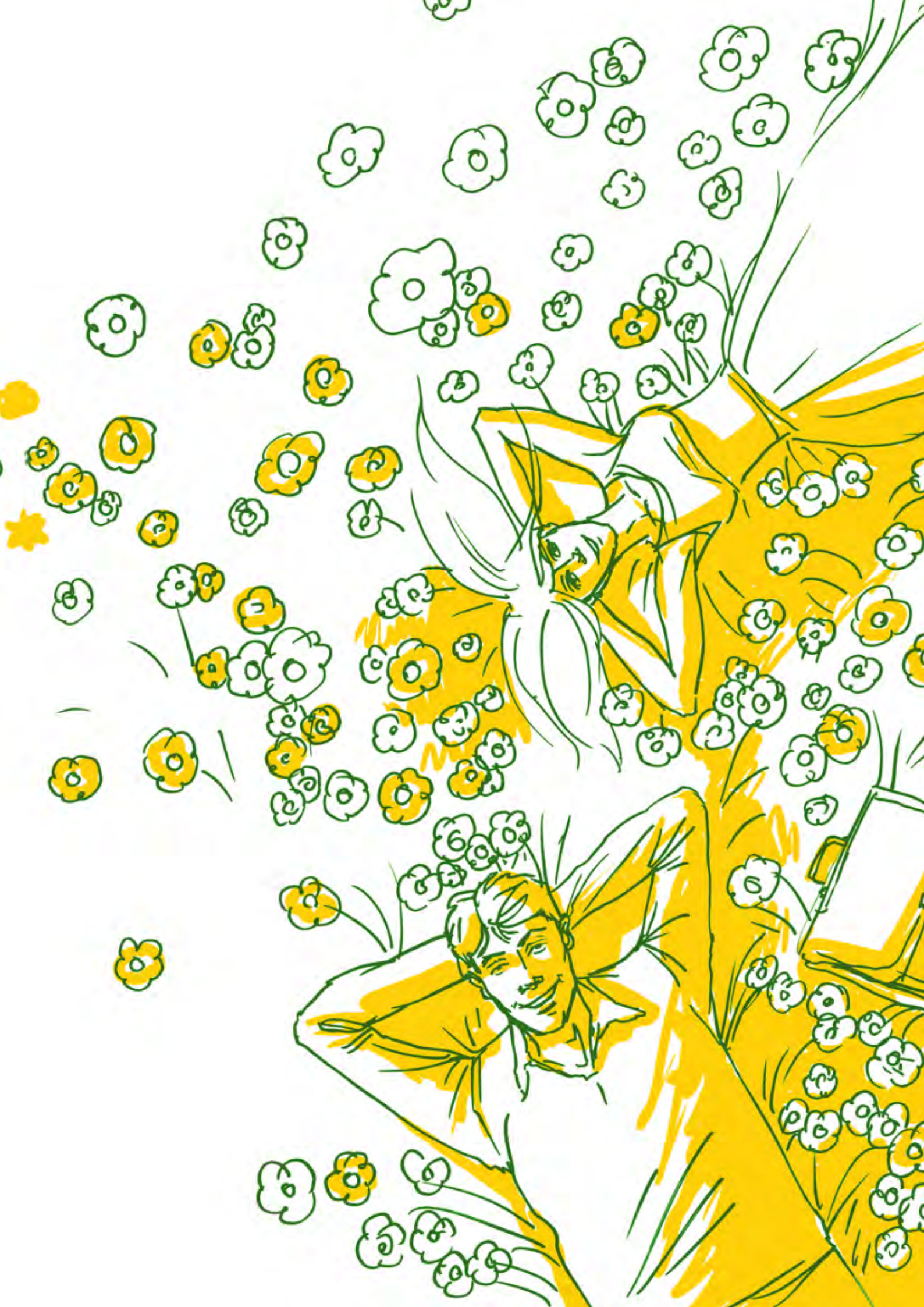
Ким Игорь Владимирович

Председатель совета директоров ОАО «УРСА Банк»





Витать в облаках не значит быть
беспечным. Это значит быть мечтателем
и фантазером и за привычными вещами
видеть новые образы и решения...



Миссия и ценности бренда

С момента создания одного из крупнейших российских региональных банков — ОАО «УРСА Банк» — прошел один год. Синергетический эффект от слияния ОАО «Уралвнешторгбанк» и ОАО «Сибкадембанк» перешел в качественную фазу и стал показателем успешности предпринятых шагов по ребрендингу, выбору стратегии и корпоративных ценностей объединенного банка.

В новых условиях предстояло принципиально перестроить внутреннее восприятие и осознать, что теперь мы — **команда** мощного банка федерального масштаба с еще более амбициозными целями, которому предстоит работать на рынке с высокой конкуренцией. Мы понимали, что должны показать **результат**, который станет подтверждением наших возможностей и готовности достигать поставленных задач. В бизнесе нам предстояло кратно увеличить ключевые экономические показатели, расширить географию своего присутствия на домашних рынках и укрепить позиции на зарубежных финансовых площадках. В перспективе мы стремимся стать одним из лучших банков России и влиятельным игроком международного рынка капитала. Такой подход отражает **глобальность** нашей стратегии и нашего видения. Успешность развития бизнеса во многом зависит от качества установленных взаимоотношений с клиентами. Поэтому мы определили **клиентоориентированность** одним из наших главных приоритетов. Постоянное повышение уровня сервиса и внедрение продуктов и услуг, которые максимально учитывают интересы конечных

потребителей, позволили заложить основы долгосрочного сотрудничества и укрепить **лояльность** к банку со стороны его клиентов.

Динамично наращивая объемы бизнеса, мы понимали, что растет и наше влияние на развитие регионов присутствия банка. **Ответственность** перед обществом, сотрудниками и государством стала определяющей в нашей деятельности и обусловила интеграцию социальной составляющей во все основные бизнес-процессы.

Мы стремились строить бизнес на основе этих ключевых категорий, которые представляют собой **ценности нашего бренда**.

Уверенность в собственных силах и сплоченная команда помогли достигнуть поставленных целей. Но мы не забывали о том, насколько важна для каждого человека **семья**. Поэтому она была включена в бренд-код банка в качестве еще одной ценностной характеристики.

Ценности нашего бренда близки и понятны каждому человеку. На их основе строится взаимодействие с клиентами, партнерами, инвесторами и акционерами. Они определяют стратегические ориентиры развития бизнеса банка.

« В БИЗНЕСЕ ВАЖНЫ ЧЕТЫРЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ.

ЭТО ДОСТУП К КАПИТАЛУ, БИЗНЕС-МОДЕЛЬ
И СИСТЕМА ПРОДАЖ, ПЕРСОНАЛ. НУ А ЧЕТВЕРТАЯ
СОСТАВЛЯЮЩАЯ — САМАЯ ВЫСШАЯ, НА МОЙ
ВЗГЛЯД, — БРЕНД ».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
ОАО « УРСА БАНК »
ИГОРЬ КИМ



Сегодня бренд является эффективным инструментом управления и создания стоимости. Он определяет переход от экономики услуг к экономике ценностей и росту нематериальных активов компании через их капитализацию.

Оценить потенциал нашего бренда позволяет его позиционирование в четырех измерениях: функциональном, социальном, ментальном и духовном.

Функциональную полезность бренда определяют динамичный рост, инновационность и проактивность подходов банка, востребованность продуктов и услуг.

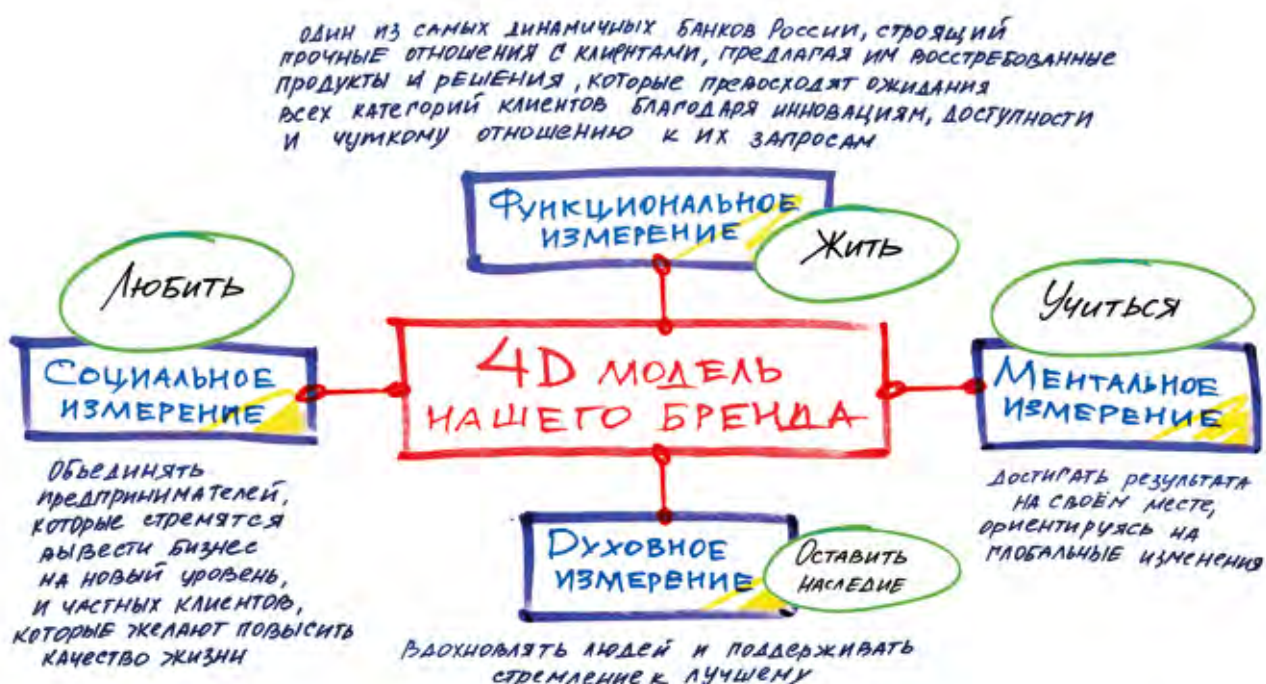
Социальное измерение отражает ключевые характеристики, объединяющие наших клиентов: стремление вывести бизнес на новый уровень и повысить качество жизни. Ментальная составляющая поддерживает уверенность каждого в достижении результатов в условиях глобальных изменений.

Основу духовного измерения составляет **миссия банка: вдохновлять людей и поддерживать стремление к лучшему.**

Изначально она отражает соответствие высоким стандартам ведения бизнеса и ответственность, которую принимает на себя банк, воплощая в жизнь те или иные решения на глобальном или локальном уровне.

Мы стремимся **жить по бренду**. Это означает, что его ценности интегрированы в основные бизнес-процессы и определяют направления дальнейшего развития. А стратегия банка строится на принципах глобальности, ответственности и отражает наше стремление превосходить ожидания клиентов.

В 2008 году духовной основой развития УРСА Банка будет выступать бренд. Мы намерены существенно повысить его известность и продолжить формировать образ банка как надежного, клиентоориентированного и технологичного финансового института с качественным обслуживанием, высокой инвестиционной привлекательностью. Особенностью этого периода станет осознанная внутренняя и внешняя социальная политика.





КОГДА МЫ ВМЕСТЕ, НАМ ПО ПЛЕЧУ ЛЮБЫЕ
ПРЕГРАДЫ И ПО СИЛАМ ЛЮБЫЕ СВЕРШЕНИЯ.
ОБЪЕДИНЯЯ УСИЛИЯ, МЫ ГОРАЗДО БЫСТРЕЕ
ДОСТИГАЕМ НАМЕЧЕННЫХ ЦЕЛЕЙ...



Ответственное ведение бизнеса

Социальная ответственность интегрирована в основную деятельность УРСА Банка, и результаты по этому направлению оцениваются наряду с основными финансовыми показателями.

Мы неукоснительно соблюдаем российское законодательство и содействуем обеспечению исполнения его требований со стороны наших клиентов и партнеров. Мы своевременно и в полном объеме уплачиваем налоги, обеспечиваем высокое качество обслуживания клиентов и содействуем реализации социально значимых проектов.

На настоящем этапе наш банк не является официальным членом каких-либо организаций по защите интересов. Но в своей деятельности мы придерживаемся большей части декларируемых ими принципов ведения бизнеса. В дальнейшем мы имеем намерение присоединиться к Глобальному договору ООН и поддерживать национальные инициативы в этой области.

Доминирующие ценности:

- ответственность,
- глобальность,
- клиентоориентированность.

Уплата налогов

Общий размер налоговых платежей, поступивших в бюджетную систему и внебюджетные фонды Российской Федерации от УРСА Банка в 2007 году, превысил **2,1 млрд рублей**, что в 1,4 раза больше аналогичного показателя предыдущего года. Налоговые платежи были исполнены вовремя и в полном объеме.

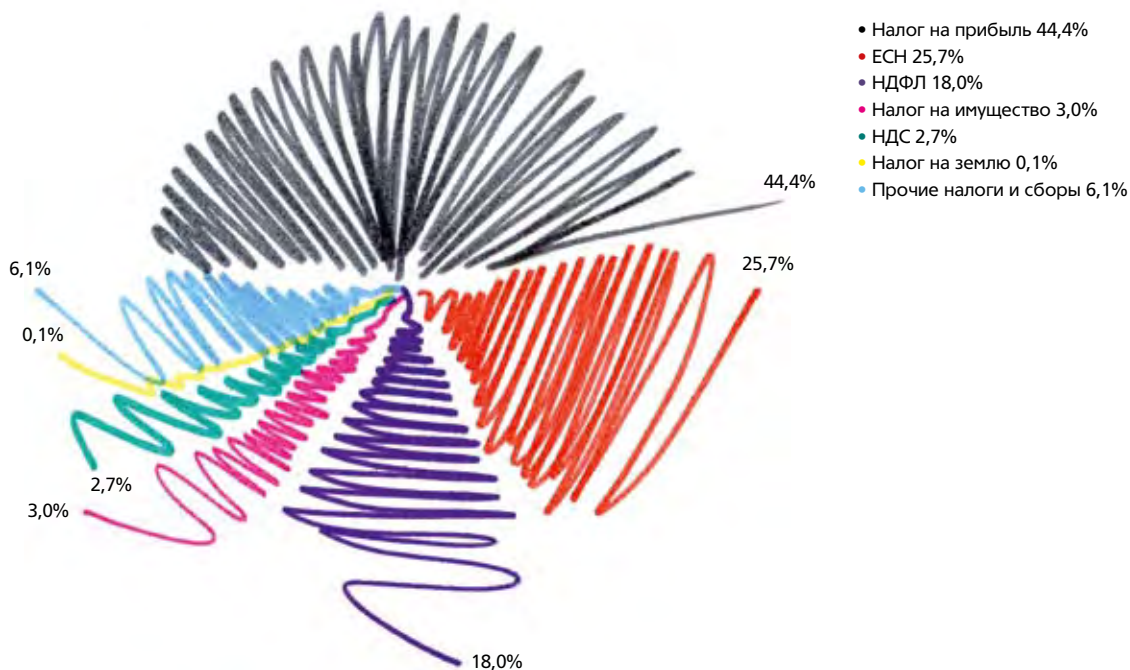
Доля налогов, уплаченных банком в 2007 году, в величине доходов федерального бюджета составила 0,03% (+0,01% к показателю 2006 года).

В структуре налоговых платежей почти половина приходилась на налог на прибыль (44,4%), отчисления по единому социальному налогу составили 25,7%, доля налога на доходы физических лиц достигла 18%.

УРСА Банк входит в число крупнейших налогоплательщиков. Доля платежей банка в доходной части бюджетов

Новосибирской и Свердловской областей составляет 4,5 и 2,7%; удельный вес в доходах бюджетов Новосибирска и Екатеринбурга достигает 11,1 и 15,8% соответственно. Объемы налоговых платежей банка сопоставимы с отдельными статьями расходной части бюджетов этих административных единиц. Так, уплаченные налоги за 2007 год эквивалентны 93,1% расходов Екатеринбурга на здравоохранение и спорт и 70% расходов Новосибирской области, направляемых на финансирование сферы образования.

Структура уплаченных налогов в 2007 году (%)



Сравнение общей суммы налогов, уплаченных УРСА Банком
в бюджеты различных уровней, с показателями расходов
соответствующих бюджетов в 2007 году

| | |
|----------------------|--|
| 2 127 277 000 | Общая сумма уплаченных налогов, руб. |
| 70% и 32,3% | расходов на образование в бюджетах Новосибирской и Свердловской областей |
| 30,1% и 36,8% | расходов на образование в бюджетах Новосибирска и Екатеринбурга |
| 40,9% и 15,6% | расходов на здравоохранение и спорт в бюджетах Новосибирской и Свердловской областей |
| 64,4% и 93,1% | расходов на здравоохранение и спорт в бюджетах Новосибирска и Екатеринбурга |

Противодействие легализации преступных доходов и финансированию терроризма

В УРСА Банке построена система контроля, отвечающая целям соблюдения банком требований федерального законодательства и нормативных актов Банка России, пресечения и недопущения использования банковских операций и иных сделок, проводимых клиентами, для легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма (ПОД/ФТ).

В 2007 году был реализован комплекс мероприятий по повышению качества системы ПОД/ФТ, который позволил банку более строго следовать внутренним принципам в этой области. Так, в банке была внедрена единая методологическая база по программам осуществления внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ и разработаны единые стандарты по следующим направлениям: организация и осуществление ПОД/ФТ; сбор и анализ статистических данных по финансовому мониторингу; подготовка, обучение и проверка знаний сотрудников банка по вопросам ПОД/ФТ.

В рамках реализации политики ПОД/ФТ предпринимались меры предупредительного характера по недопущению принятия на обслуживание неблагонадежных клиентов. Они включали проведение проверок до открытия счета, контроль над действительным местонахождением органов управления юридических лиц.

В отчетном периоде в УРСА Банке проводился финансовый мониторинг и анализ операций клиентов. При этом особое внимание уделялось контролю операций по получению наличных денежных средств. Для проверки обоснованности подозрений банк запрашивал подтверждающие документы и, в случае выявления причастности клиентов к возможной легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, прекращал с ними отношения.

Важное значение имело информирование клиентов о требованиях в области ПОД/ФТ. На информационных стендах в офисах банка размещались сведения о правах и обязанностях кредитной организации по соблюдению федерального законодательства в части противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма; необходимые дополнения были внесены в условия договора банковского счета (вклада).

Обеспечение качества обслуживания клиентов

УРСА Банк стремится «**быть лучшим, чтобы оставаться любимым**», над этим работают все его сотрудники. Преодолеть столь высокую планку — стать любимым — нелегко, но, тем не менее, каждый день приносит положительные результаты. Секрет наших достижений кроется в создании максимально комфортной обстановки для клиентов и постоянном повышении уровня обслуживания. Все это формирует уникальную корпоративную среду, в которой **клиентоориентированность** является одной из ключевых ценностей.

«Сегодня в России много хороших банков. С развитием экономики развивается и банковская сфера. Динамично растут финансовые институты. Одним из них является УРСА Банк, который обладает хорошим маркетингом, отличной продуктовой линейкой и работает как с частными, так и с корпоративными клиентами. Самое главное — УРСА Банк знает, что предложить своим клиентам, чтобы они пришли именно сюда, а это очень важный элемент для банка».

Экс-президент Европейского
банка реконструкции и развития

ЖАН ЛЕМБЕР

Важными элементами клиентоориентированной среды являются:

- коммуникации (средства донесения информации до клиентов: стенды, рекламные и информационные материалы и т. д.);
- предложения (продуктовая линейка);
- бренд (узнаваемость, система ценностей);
- культура (практика отношений сотрудников с клиентами, доступность персонала, быстрота и качество обслуживания);
- окружение (дизайн офиса, функциональное зонирование для сегментации клиентского обслуживания).

Корпоративная клиентоориентированная среда УРСА Банка



Единый подход к построению взаимодействия в рамках корпоративной системы позволяет УРСА Банку быть максимально чутким к запросам своих клиентов и постоянно совершенствовать уровень сервиса.

В целях систематизации лучшей практики банка по основным аспектам взаимоотношений с клиентами в отчетном году были приняты соответствующие внутрибанковские документы, регламентирующие стандарты клиентского обслуживания.

В них нашли отражение принципы клиентского сервиса:

- внимание;
- уважение;
- профессионализм;
- командная работа;
- конфиденциальность;
- комплексность услуг;
- взгляд на ситуацию с позиции клиента;
- поддержание имиджа банка;
- стремление превосходить ожидания клиента.

«Сотрудники: их квалификация, поведение, действия, внешний вид — являются отождествлением бренд-кода банка, формируют у клиентов мнение о банке, его надежности, качестве предоставляемых продуктов, уровне доверия к нему и целесообразности сотрудничества с банком по всем направлениям обслуживания либо по отдельным продуктам. От отношения клиентов к банку зависит его благополучие в целом и каждого сотрудника в частности».

Стандарты клиентского обслуживания розничного банка УРСА Банка.

Контроль соблюдения корпоративных стандартов по работе с клиентами проводился в разрезе региональных подразделений. При этом использовались следующие методы оценки:

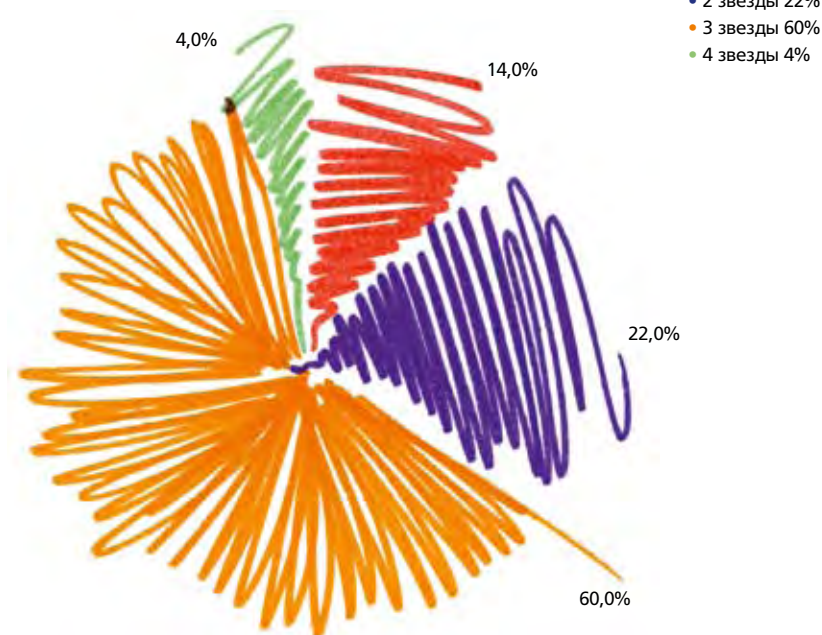
- тестирование на знание основных положений стандартов клиентского сервиса согласно утвержденным документам;
- записи клиентов в специальных «Дневниках качества»;
- процедура «Тайный покупатель» (проверка работы сотрудников на предмет клиентоориентированности экспертами, которые выступали в роли клиентов).

Оценка сотрудников методом «Тайный покупатель» включала определение качества обслуживания, технологичности бизнес-процессов, уровня инфраструктуры и разнообразия перечня предоставляемых услуг.

По ее результатам офисам банка присваивался индекс клиентоориентированности — определенное количество «звезд».

В 2007 году «звезды» получили 142 региональных подразделения Сибирского банка (См. О банке / Структура банка). По итогам первой сертификации более половине офисов, принимавших в ней участие, присвоили по три «звезды». «Пятизвездочных» офисов на этом этапе не оказалось, а четверть «звездами» отметили только шесть подразделений. Полученные результаты, с одной стороны, говорят о беспристрастности оценки, а с другой — позволяют сформировать приоритеты в улучшении корпоративной клиентоориентированной среды в офисах банка. В задачи каждого руководителя входит повышение индекса клиентоориентированности своего офиса на основе четких и понятных критериев.

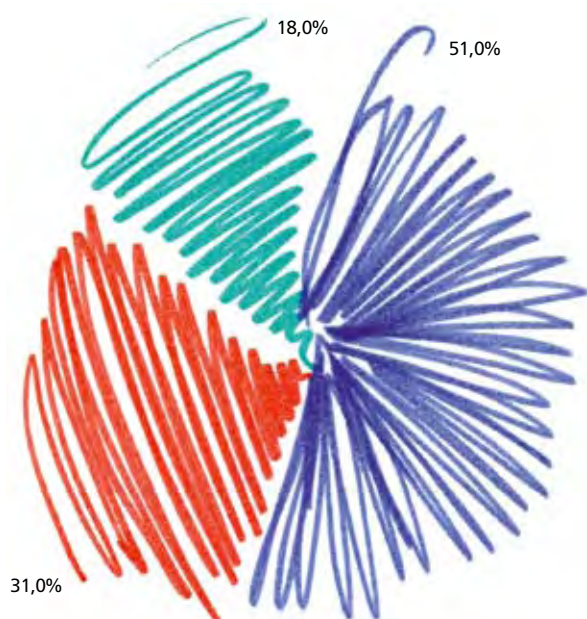
Результаты сертификации офисов банка (%)



В середине 2007 года в Сибирском банке прошла масштабная акция «Влияй на качество», целью которой стала организация каналов получения обратной связи от непосредственных потребителей услуг банка. Для этого среди клиентов распространялись визитные карточки с телефоном Контакт-центра, были внедрены специальные

«Дневники качества офисов», в подразделениях размещались плакаты, призывающие клиентов высказать своё мнение о качестве обслуживания. За два месяца отзывы оставили 4218 клиентов: 51% заняли благодарности, 31% — жалобы на качество обслуживания и 18% — предложения по повышению уровня сервиса в офисах.

Структура отзывов клиентов банка по итогам акции «Влияй на качество» (%)



- Благодарности клиентов 51,0%
- Жалобы на качество обслуживания 31,0%
- Предложения по повышению уровня сервиса в офисах 18,0%



Мнение клиентов является ценным источником информации для определения направлений дальнейшего повышения качества обслуживания. УРСА Банк на постоянной основе ведет мониторинг отношений с клиентами, улучшает и дорабатывает свои внутренние стандарты в соответствии с новыми задачами.

При внедрении новых продуктов и услуг мы чутко прислушиваемся к внешней аудитории и незамедлительно реагируем на поступающие предложения и замечания. Успех и эффективность работы банка во многом зависят от клиентов, их доверительного отношения и высоких оценок.

В 2007 году система менеджмента качества Уральского банка и подразделений Управляющей компании, расположенных на территории Уральского банка, прошла ресертификационный аудит на соответствие требованиям стандарта ISO 9001:2000. По итогам получены международные сертификаты соответствия IQNet (<http://www.iqnet-certification.com>) и Quality Austria (<http://www.qualityaustria.com>).

Социально ориентированные услуги банка

В 2007 году УРСА Банк выстраивал продуктовую линейку, принимая во внимание ожидания и интересы своих клиентов. Молодым семьям мы предлагали кредиты на покупку жилья, для пенсионеров, учитывая их возраст и образ жизни, разработали специальные банковские услуги, предпринимателям выдавали кредиты на развитие их собственных социально значимых проектов.

Такой подход одновременно отражает **клиентоориентированность и ответственность** банка при решении вопросов о внедрении тех или иных услуг и распределении кредитных ресурсов.

Ипотека

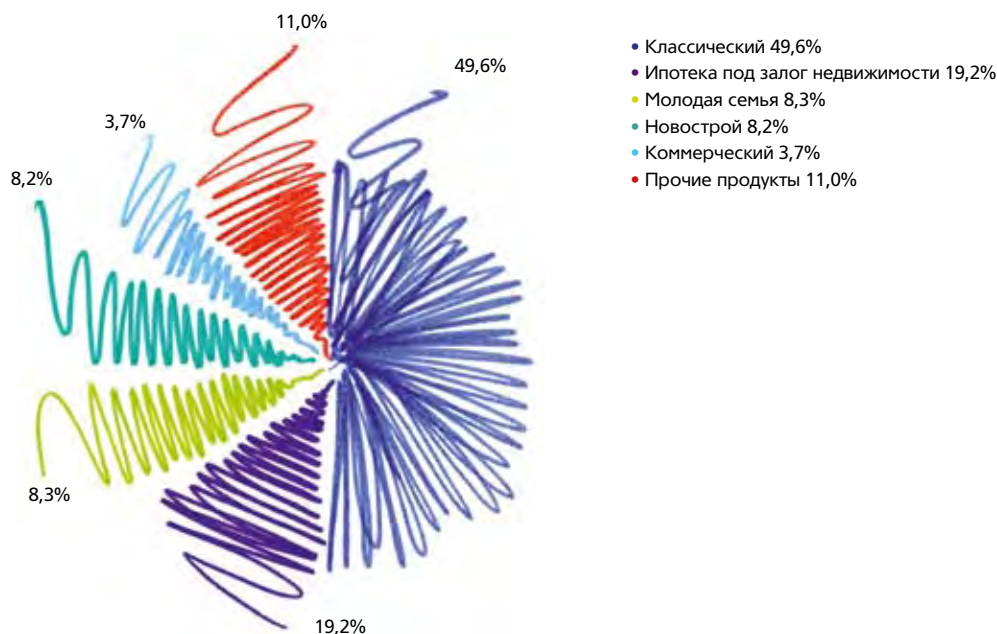
По итогам 2007 года УРСА Банк занял 7-е место среди российских банков по объему выданных ипотечных кредитов, который превысил **14,2 млрд рублей** (РБК.Рейтинг). Наиболее востребованным ипотечным продуктом в 2007 году оказался кредит «Классический» на приобретение жилья на вторичном рынке (49,6% в общем объеме выдач по ипотеке), около 20% приходилось на кредиты под залог недвижимости. В рамках специального продукта «Молодая семья» клиенты банка имели возможность получить кредит без первоначального взноса,

в ипотеку на таких условиях было выдано более 1,2 млрд рублей.

Важное значение имело кредитование покупки жилья на первичном рынке. По продукту «Новострой» объем выдач составил также 1,2 млрд рублей. Приобретение жилья было возможным в 150 строящихся жилых домах, аккредитованных банком.

Помимо этого, УРСА Банком предоставлялись кредиты на приобретение нежилых помещений, рефинансировались кредиты, полученные в других банках и т. д.

Структура выданных ипотечных кредитов в 2007 году (%)



Наиболее активно ипотечное кредитование развивалось на базе головного офиса в Новосибирске, а также в Кузбасском, Иркутском, Хабаровском и Барнаульском филиалах банка. Эти подразделения обеспечили около 60% выдач по ипотеке.

Если в начале 2007 года УРСА Банк уделял основное внимание наращиванию кредитного портфеля, то во втором полугодии приоритеты сместились в сторону повышения его качества и проведения сделки по секьюритизации. Секьюритизация части выданных кредитов успешно завершилась в декабре 2007 года, объем сделки составил 7,9 млрд рублей.

Следует отметить, что нестабильность на мировом финансовом рынке потребовала от банка пересмотреть

и отказаться от ряда ипотечных программ с повышенной степенью риска. На конец 2007 года в продуктовой линейке по ипотеке действовал один продукт — кредит «Классический».

Несмотря на это, УРСА Банк сохранил позиции одного из ведущих операторов в области ипотечного кредитования. В целом за год было выдано более 9 тыс. кредитов на покупку недвижимости, а кредитный портфель на 01.01.2008 г. составил 21,0 млрд рублей*. За этими цифрами стоит решение жилищных вопросов многих российских семей. Это важно, поскольку семья занимает особое место в системе ценностей банка.

* С учетом секьюритизированного портфеля

« Дом моей мечты »

В пяти филиалах банка проходил конкурс детского рисунка. Ребята старались изобразить самый красивый и уютный дом, в котором они хотели бы жить вместе со всей семьей.

Авторов лучших рисунков наградили призами и подарками, а родители участников могли получить детальную консультацию об условиях ипотечного кредитования и заполнить анкету для получения кредита.

« Подарок молодым семьям »

Благодаря специальной акции, проходившей в ряде региональных подразделений банка, при оформлении ипотеки молодожены уплачивали только половину единовременной комиссии за выдачу кредита.

Такой подарок приблизил новоселье для многих молодых семей и сделал его еще более ярким и запоминающимся событием.

«КЛИЕНТАМ – ОРИГИНАЛЬНЫЙ ДИЗАЙН, СТУДЕНТАМ – НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ»

НОВОСЕЛЬЕ ВСЕГДА СВЯЗАНО С ПРИЯТНЫМИ ХЛОПОТАМИ ПО ОБУСТРОЙСТВУ КВАРТИРЫ. ВМЕСТЕ С ИПОТЕЧНЫМИ КРЕДИТАМИ БАНК ПРЕДСТАВЛЯЛ СВОИМ КЛИЕНТАМ ДИЗАЙН-ПРОЕКТЫ НОВОГО ЖИЛЬЯ, ВЫПОЛНЕННЫЕ СТУДЕНТАМИ ПРОФИЛЬНЫХ ВУЗОВ. ЛУЧШИЕ РАБОТЫ ПО МНЕНИЮ КЛИЕНТОВ И ЭКСПЕРТОВ БАНКА БЫЛИ ОТМЕЧЕНЫ ПОДАРКАМИ, А ГЛАВНОЕ, СТУДЕНТЫ ПОЛУЧИЛИ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИОБРЕСТИ ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ И СФОРМИРОВАТЬ ПОРТФОЛЮ, КОТОРОЕ ПОМОЖЕТ ИМ В УСПЕШНОМ ПОИСКЕ РАБОТЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В ВЕДУЩИХ КОМПАНИЯХ.

Пенсионная программа

Поддержка людей пожилого возраста является одним из приоритетных направлений социальной политики банка. Наряду с отдельными программами (См. Социальные и благотворительные программы / Поддержка пожилых людей) мы разрабатываем специальные банковские продукты для пенсионеров, которые максимально приближены к их потребностям.

На протяжении пяти лет УРСА Банк успешно взаимодействует с Пенсионным фондом Российской Федерации, договоры о сотрудничестве заключены более чем со 100 его отделениями в Сибири, Поволжье, на Урале и Дальнем Востоке. За это время более 100 000 пенсионеров доверили свои сбережения и оформили получение пенсии на свои счета в банке.

В 2007 году среди отделений Пенсионного фонда РФ, расположенных на территории присутствия Сибирского банка, был проведен конкурс по четырем номинациям:

- «Клиентоориентированность»;
- «Доверие»;
- «Развитие»;
- «Надежность».

Победившим в конкурсе отделениям Пенсионного фонда РФ были вручены памятные подарки, а обслуживающиеся в них пенсионеры смогли открывать в УРСА Банке

карточные счета для зачисления пенсии и получать доход по повышенной ставке в сравнении со стандартными условиями.

Зачисление пенсии осуществлялось на счета в банке, открытые на условиях тарифного плана «Пенсионный». Среди его преимуществ — более высокая процентная ставка по остаткам средств на счете и возможность получать наличные денежные средства в системе банка бесплатно.

Специально для пенсионеров разработаны отдельные виды вкладов: «Надбавка к пенсии» (в Сибирском банке) и «Пенсионный плюс» (в Уральском банке).

УРСА Банк постоянно проводит для пожилых людей различные акции и старается радовать их полезными подарками. В 2007 году по итогам участия в конкурсах были награждены более 15 000 пенсионеров. Весной, в период посадок, победители розыгрышей получали семена; летом вручались соковыжималки, сумки-холодильники и мотокультиваторы; а осенью, во время заготовок на зиму, — сахар. В течение всего года в отделениях банка пенсионерам дарили продуктовые корзины. В следующем году мы планируем развивать спектр услуг, рассчитанных на людей пожилого возраста.

Особое отношение к клиентам-пенсионерам связано с уважением к возрасту и опыту старшего поколения. Мы стремимся создать атмосферу **доверия**, обеспечить **надежность и доступность** наших услуг.

Финансирование социально ориентированных проектов клиентов

УРСА Банк подтверждает приверженность принципам устойчивого развития, обеспечивая приоритетное предоставление продуктов и услуг тем клиентам, которые учитывают экологические и социальные последствия своей деятельности. Особую роль в этом процессе играет ответственное кредитование, в рамках которого решение о выдаче кредита принимается, не только исходя из уровня риска и доходности проекта, но и с учетом его влияния на общественное развитие.

В 2007 году банк сохранил приверженность «принципам экватора», принятым крупнейшими мировыми банками. Данные принципы дают возможность воздействовать на риски в области окружающей среды и социальных вопросах, связанных с финансируемыми проектами. Ориентируясь на «принципы экватора», банк может гарантировать своим стейкхолдерам, что проекты, которые он финансирует, являются социально ответственными и отвечают практике экологического менеджмента.

В кредитной политике банка официально закреплены нежелательные направления кредитования. К ним относятся торговля включенными в Конвенцию CITES дикими животными, растениями и изделиями из них, производство и продажа запрещенных или подлежащих снятию с производства лекарственных средств, токсичных и озоноразрушающих веществ, перевозка нефти и других опасных веществ танкерами, не имеющими действительных сертификатов Международной Морской Организации, и т. д.

В категорию нежелательных заемщиков также попадают компании, нарушающие нормы законодательства Российской Федерации и ратифицированных международных конвенций, а также осуществляющие деятельность с использованием вредных или эксплуататорских форм принудительного или детского труда, незаконной дискриминации или практики, не позволяющей работникам осуществлять свои законные права на свободу объединений и на ведение коллективных переговоров.

Особому контролю банк подвергает кредитные проекты

компаний, осуществляющих деятельность на территориях проживания коренных народов, в местах обитания редких и исчезающих видов животных и расположения лесных массивов, имеющих экологическое значение, а также при наличии риска негативного влияния на объекты, представляющие культурное и историческое наследие и т. д.

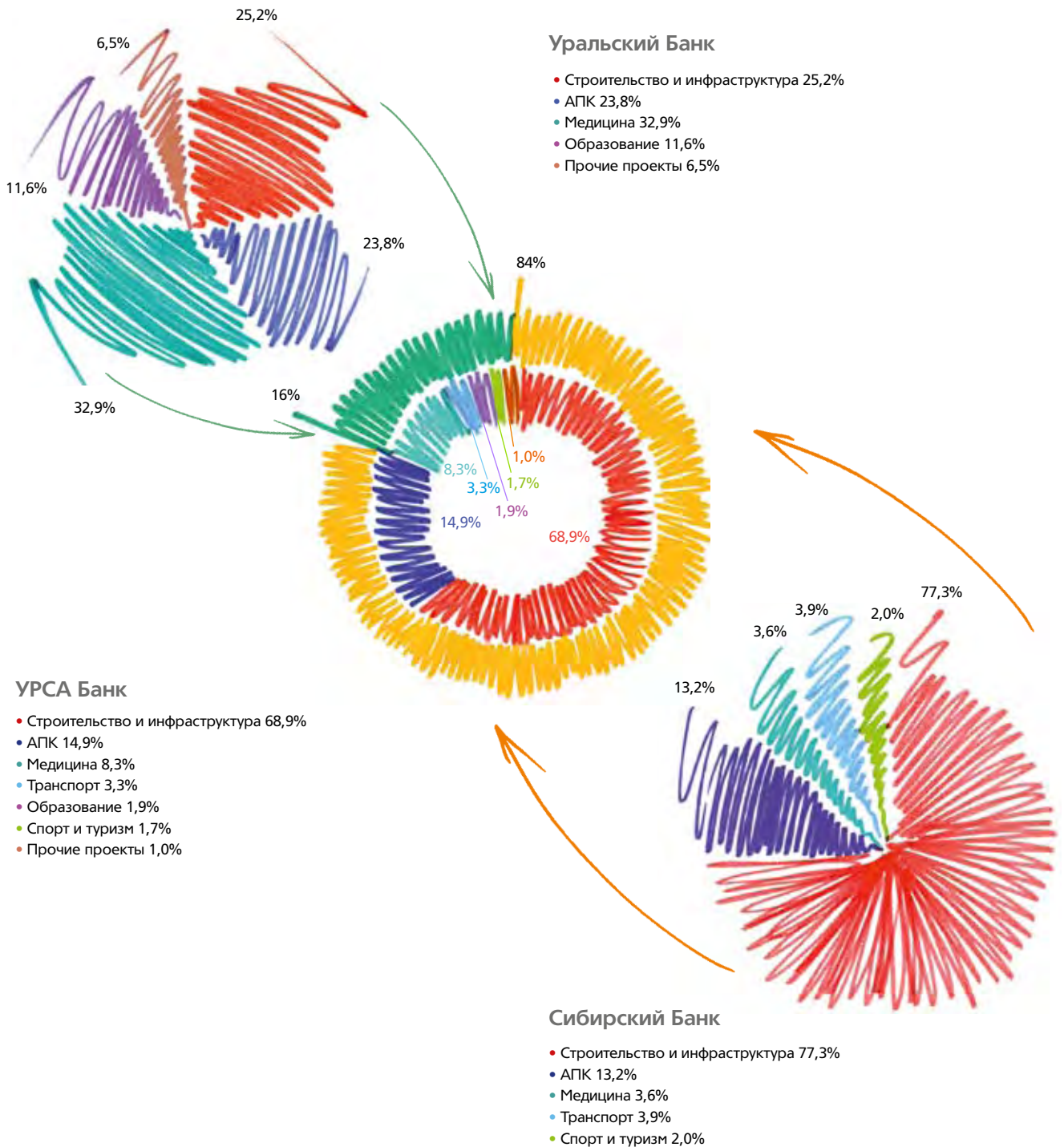
За отчетный период УРСА Банком не было выдано кредитов по направлениям, отнесенным к нежелательным или подлежащим особому контролю. Кроме того, банк не направлял финансовые ресурсы на поддержку игорного бизнеса, производства оружия, стремился сократить участие в кредитовании торговли алкоголем и табачными изделиями.

Определяя отдельные направления предоставления кредитов в качестве приоритетных, или, напротив, исключая какие-либо из них, мы способствуем продвижению принципов устойчивого развития среди своих клиентов. В результате социально ответственные компании получают более широкий доступ к инвестиционным ресурсам и, как следствие, развиваются динамичнее.

Банк стремится принимать активное участие в жизни и развитии регионов своего присутствия, поэтому поддерживает проекты, направленные на улучшение жизни местного населения и развитие региональной экономики.

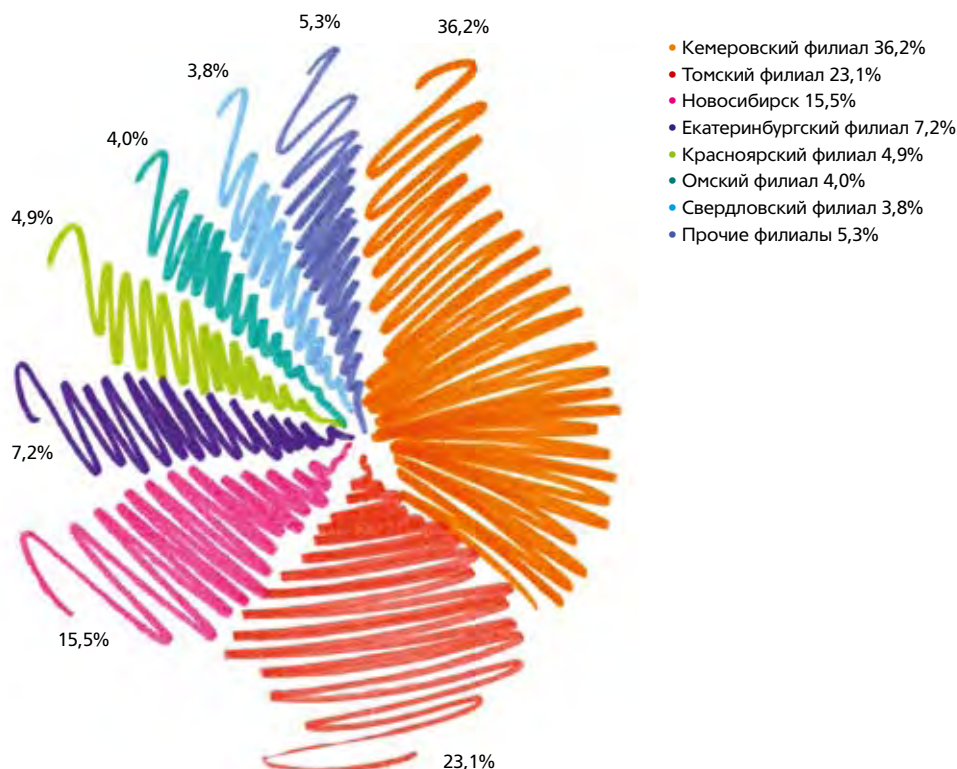
В 2007 году на финансирование социально значимых проектов клиентов банк предоставил кредиты в общей сумме более **1,1 млрд рублей**. Заемные средства направлялись на закупку сельскохозяйственной техники, оснащение медицинских учреждений новейшим оборудованием, строительство жилья и дорог, развитие спорта, внедрение ресурсосберегающих технологий и т. д.

Структура социально ориентированных кредитов по отраслям (%)



Около 75% социально значимых кредитов было выдано в Новосибирске, а также в городах присутствия Кемеровского и Томского филиалов.

Структура социально ориентированных кредитов по регионам (%)



Строительство и инфраструктура

По итогам 2007 года значительная часть социально ориентированных проектов клиентов УРСА Банка, на которые привлекались заемные ресурсы, была связана со строительством и развитием инфраструктуры. В общей сложности по данному направлению банк предоставил кредитов на сумму **786,4 млн рублей**, в том числе 284,7 млн рублей на проведение коммуникаций, производство асфальта и строительство автодорог, 264,1 млн рублей на производство стройматериалов (в основном кирпича), 237,6 млн рублей на строительство жилья.

Среди крупных проектов следует отметить предоставление кредита в размере 120 млн рублей одному из ведущих строительных предприятий Кемерово, а также открытие кредитной линии в размере 75 млн рублей для новосибирской компании, работающей по федеральной целевой программе «Жилище».

Самым масштабным проектом стало инвестирование 262,8 млн рублей в строительство завода по производству кирпича в Томске. Ожидается, что его запуск позволит более чем трехкратно увеличить производительность труда, снизить себестоимость продукции и освоить производство новых видов строительных материалов. В свою очередь, увеличение предложения кирпича на рынке станет дополнительным стимулом для роста объемов жилищного строительства в регионе.

В области развития инфраструктуры УРСА Банком был предоставлен кредит на строительство железнодорожной ветки в Кемеровской области. Объем выделенных средств составил около 240 млн руб. Также банк кредитовал проекты по строительству автодорог в Новосибирске, Златоусте, Миассе.



«Наша компания стремится сохранять высокий темп строительства, а это во многом зависит от доступности финансовых ресурсов. Вовремя сданный объект означает, что первого сентября ребята пойдут в школу рядом с домом, а новая поликлиника начнет обслуживать пациентов в своем районе уже сегодня. Мы строим на благо родного города, а УРСА Банк нам в этом помогает!»

Алексей Матвеев

Директор ОАО «Строительный трест № 43»

Строим на благо родного города

В 2007 году УРСА Банк начал сотрудничество с ОАО «Строительный трест № 43», одной из старейших строительно-подрядных организаций Новосибирска. За 70 лет работы на рынке компанией построено 37 крупных заводов и фабрик, 17 школ, 14 больниц и поликлиник, в эксплуатацию сдано более 800 тыс. кв. метров жилья.

Сегодня Строительный трест № 43 продолжает участвовать в проектах мэрии Новосибирска. Немаловажную роль в своевременной сдаче возводимых объектов играет наличие свободных финансовых ресурсов у застройщика. Открытие кредитной линии в УРСА Банке стало решением этого вопроса — в 2007 году компании была предоставлена возможность пополнения оборотных средств за счет возобновляемого кредита в банке на сумму до 75 млн рублей.

Благодаря заемным средствам Строительный трест № 43 активно включился в программу мэрии по расселению ветхого жилья. В 2007 году был сдан жилой дом общей площадью 18 тыс. кв. метров, из которых 3,5 тыс. кв. метров было построено в рамках этой программы. В результате 75 семей улучшили свои жилищные условия, получив квартиры в кирпичном доме высокой комфортности. Кроме того, началось строительство лабораторного корпуса Новосибирского областного противотуберкулезного диспансера.

В 2008 году компания планирует продолжить строить жилые дома и другие объекты, имеющие социальное значение. В частности, будет построен детский сад, в котором обычные уличные

игровые площадки разместятся на третьем этаже здания, а не на прилегающей территории. Таких проектов в Новосибирске еще не было, а для мегаполисов они особенно актуальны, принимая во внимание растущую нехватку площадей и высокую плотность застройки.

Особое внимание компания уделяет благоустройству территорий в районе возводимых ею жилых объектов (озеленению дворов, строительству детских площадок), а также развитию сопутствующей инфраструктуры.



Детские площадки украшают наши дворы

Агропромышленный комплекс

В 2007 году сельское хозяйство занимало второе место после строительства по объему и количеству выданных УРСА Банком социально ориентированных кредитов. В развитие этого направления было инвестировано более **170 млн рублей**. С помощью заемных ресурсов реализован крупный проект в Новосибирске, в рамках которого 71,3 млн рублей было направлено на приобретение оборудования для сферы животноводства, а также установок по переработке зерновых. В Омске крупному производителю муки было предоставлено 44,2 млн рублей на увеличение производственных мощностей. В городе Заречном Свердловской области активно кредитовалось фермерское хозяйство, специализирующееся на выращивании овощей и разведении крупного рогатого скота; в течение года на различные проекты, связанные с приобретением сельскохозяйственной техники, закупкой кормов и удобрений, было выдано кредитов на сумму около 25 млн рублей. Поддержку также нашли проекты АПК в Кемеровской области.

Медицина

В 2007 году объем кредитов, направленных УРСА Банком на поддержку здравоохранения, составил **95 млн рублей**. Крупный проект, объем финансирования которого достиг 47,5 млн рублей, реализован в Екатеринбурге. На эти средства было приобретено новое оборудование для переоснащения действующих медицинских центров. Благодаря кредиту в размере 25 млн рублей красноярский медицинский центр приобрел помещение для открытия отделения клиники вертебрологии. В Челябинске кредит на сумму 7 млн руб. позволил обновить оборудование одной из крупных компаний, оказывающей весь спектр услуг — от медицинских осмотров до сложных хирургических операций в области акушерства и гинекологии.

Другие направления ответственного кредитования

Важным направлением, кредитование которого осуществлял УРСА Банк, является общественный транспорт. Финансовые ресурсы, привлеченные от банка, позволили компаниям в Кемерове, Горно-Алтайске и ряде других городов увеличить автобусные парки.

Также в 2007 году банк выделял ресурсы на поддержку сферы образования. В частности, в Екатеринбурге был выдан кредит в размере 21 млн рублей на реконструкцию учебного комплекса.

Обслуживание социально ориентированных проектов клиентов по направлению ВЭД

В 2007 году в рамках торгового финансирования УРСА Банком были предоставлены ресурсы на реализацию ряда крупных проектов, связанных с приобретением медицинской техники и оснащением медицинских центров новейшим оборудованием.

Так, крупному российскому приборостроительному заводу был выделен лимит на кредитные операции в размере 340 млн рублей, что позволило приобрести комплектующие для производства ультразвуковых сканеров. Такими приборами планируется обеспечить медицинские учреждения в рамках национального проекта «Здоровье».

Кредит в размере 2,5 млн евро был выдан на покупку медицинской техники для операционных комнат. Торговое финансирование на сумму 12,5 млн долларов было открыто для крупнейшего российского научно-производственного холдинга в целях технического переоснащения медицинских центров, поддержания достаточного уровня запасов расходных материалов и развития собственного медицинского производства.

Помимо этого УРСА Банк предоставил гарантию на сумму 49,2 млн рублей одной из лидирующих компаний в области проектирования и строительства бесшахтных воздухонагревателей и металлургических печей. Результатом реализации проекта стало повышение энергоэффективности, а также значительное улучшение экологических показателей, снижение выбросов углекислого газа и оксидов натрия.

В 2007 году банк обслуживал внешнеэкономические контракты, связанные с поставками медицинского оборудования, лекарственных препаратов, организацией исследований в области здравоохранения, проведением образовательных проектов, а также реализацией мероприятий, направленных на социальную адаптацию несовершеннолетних правонарушителей и т. д.



«Новый проект привлек меня сложностью организации и значимостью результатов, которые планировалось достигнуть, — создать лекарство нового поколения для лечения сердечно-сосудистых заболеваний. Возможность личного вклада в решение одной из насущных проблем современной медицины во многом определила мое участие в проекте в качестве частного инвестора».

Андрей Бекарев

Заместитель председателя совета директоров ОАО «УРСА Банк»

Личный вклад в здоровье нации

По данным Всемирной организации здравоохранения, смертность от сердечно-сосудистых заболеваний существенно выше, чем от каких-либо других болезней, и в ряде стран, к которым относится и Россия, достигает 60%. Особое беспокойство вызывает тот факт, что в группу риска попадают люди всё более молодого возраста.

Демографические и социально-экономические последствия этой проблемы могут быть настолько масштабны, что к работе над ее решением привлечены ведущие лаборатории и научно-исследовательские центры фармацевтической отрасли. Прогрессивный шаг в этом направлении был сделан в Новосибирске, где появился уникальный препарат Тромбовазим. Он показан при остром инфаркте миокарда, инсультах, нестабильной стенокардии и венозной патологии, связанной с образованием внутрисосудных тромбов.

Над созданием Тромбовазима более 30 лет трудился коллектив биологов, химиков, медиков Института цитологии и генетики и физиков-ядерщиков Института ядерной физики Сибирского отделения РАН. Сегодня результаты многолетних исследований воплотились в жизнь. Для производства препарата в Академгородке был создан специальный фармакластер, одним из главных инвесторов которого стал заместитель председателя совета директоров УРСА Банка Андрей Бекарев.

Тромбовазим является первым пероральным (принимаемым внутрь) тромболитиком, полученным в результате радиационного синтеза фармацевтических композиций. Действие препарата основано на введении в организм человека расщепляющих тромбы ферментов, которые помещены в «фармаконтейнер» из полимеров, прошедших обработку на электронно-лучевом ускорителе. Фермент проникает в организм человека, не

вызывая реакции отторжения со стороны иммунной системы, и выполняет свою задачу — разрушает тромб.

В мировой фармацевтической индустрии аналогов Тромбовазиму пока не существует. Многие препараты только разжижают кровь, а те из них, которые действительно способны разрушать тромбы, основаны на подавлении системы тромбообразования и могут вызывать ряд побочных эффектов.

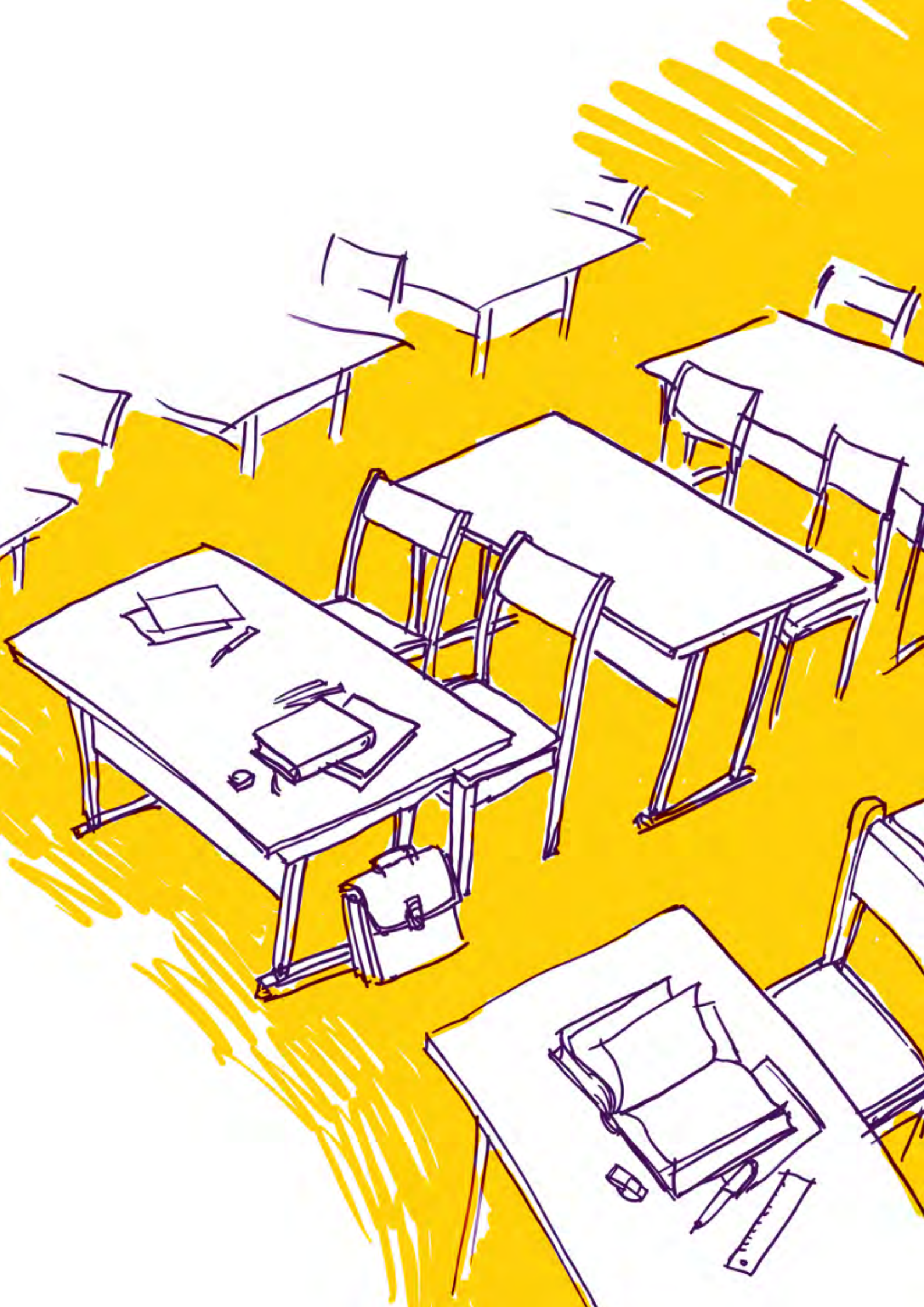
Таблетированная форма Тромбовазима прошла государственную регистрацию (регистрационное удостоверение № ЛСП-002244/07), получена лицензия на производство (№ 99-04-000384). Планируется, что в 2008 году препарат поступит в аптечную сеть. Выпускать тромболитик будут на специальном заводе, полностью соответствующем стандартам GMP (Good Manufacturing Practice, мировой стандарт фарминдустрии).

За пять лет общие вложения в строительство фармзавода по производству Тромбовазима составили порядка 10 млн долларов США. Сегодня аналогичный проект будет стоить в разы дороже.

Клинические испытания инъекционной формы Тромбовазима еще продолжаются. Она будет предназначена для инфузионного введения при острых инфарктах миокарда и стенокардии. Вместе с тем специалисты готовы приступить к разработке других лекарственных средств, создание которых стало возможным благодаря новым технологиям. В частности, речь идет о пероральном инсулине.

ЗАБОТИТЬСЯ О КОМ-ТО — ЗНАЧИТ БЫТЬ ДОБРЕЕ
И БОЛЕЕ ЧУТКО ВОСПРИНИМАТЬ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ.
ВНИМАТЕЛЬНО ОТНОСЯСЬ ДРУГ К ДРУГУ, МЫ ДЕЛАЕМ
МИР СВЕТЛЕЕ И РАДОСТНЕЕ...





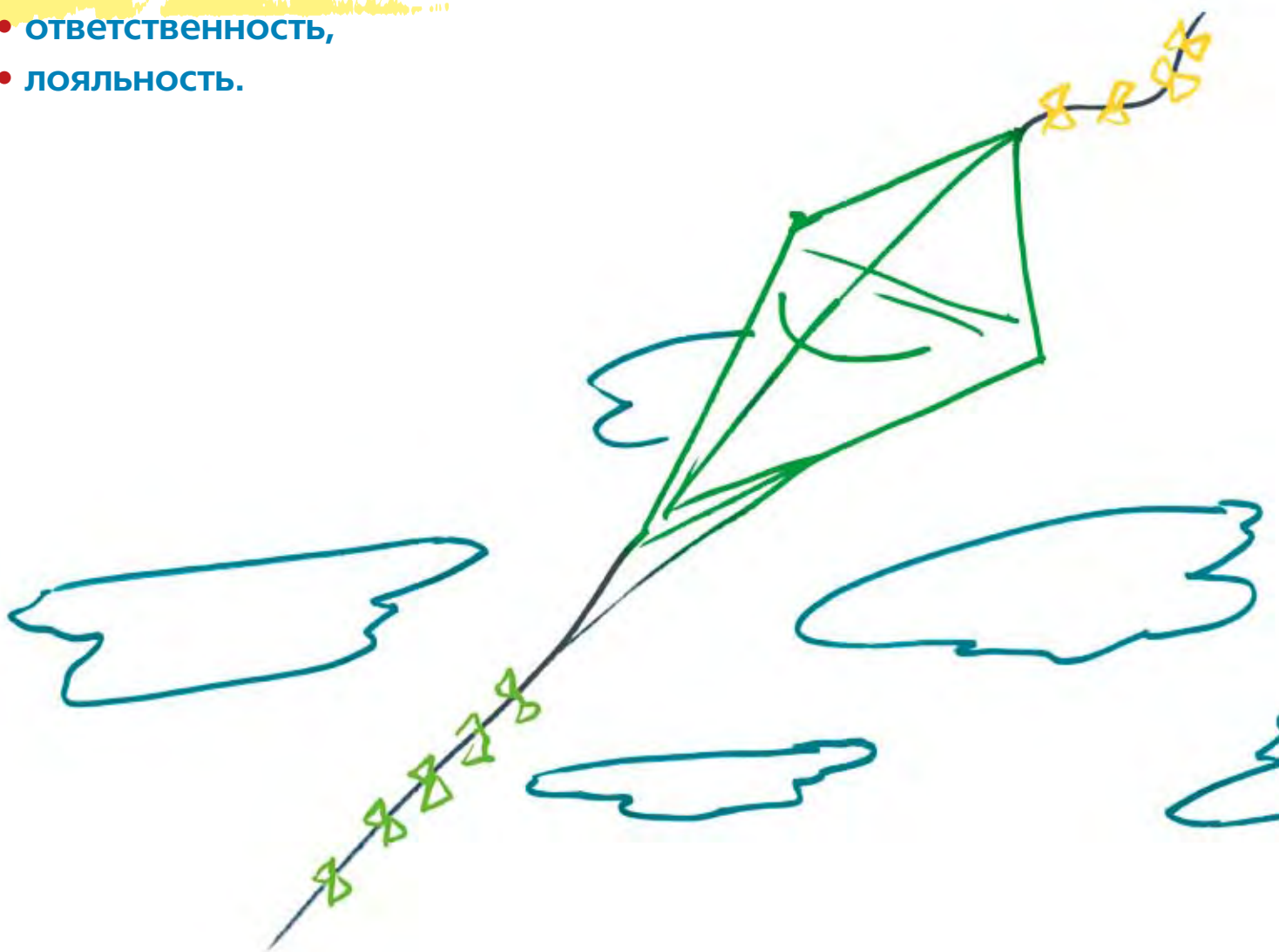
Социальные и благотворительные программы

УРСА Банк является не только субъектом предпринимательской деятельности, но и активным участником развития социума. Нарастивание прибыли и расширение бизнеса банка обеспечивают необходимые условия для реализации стратегических целей и задач, в том числе в области социальной политики.

Следуя принципам ответственного ведения бизнеса, банк стремится внести добровольный вклад в решение актуальных проблем современного общества через реализацию собственных социальных и благотворительных программ и поддержку внешних инициатив.

Доминирующие ценности:

- **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ,**
- **ЛОЯЛЬНОСТЬ.**



Социальная и благотворительная деятельность: принципы и направления

В целях формирования единых подходов в области внешней социальной политики в 2007 году было проведено тематическое исследование. В нем приняли участие ключевые руководители УРСА Банка.

Позиция членов совета директоров позволила определить стратегические ориентиры, мнение членов правления и руководителей филиалов банка было положено в основу формирования текущих механизмов деятельности с учетом специфики регионов.

По результатам исследования в качестве одного из приоритетных направлений социальной политики была определена поддержка детей и молодежи. Подрастающее поколение является залогом будущего благосостояния общества, его процветания и стабильного развития. Наша задача — помочь раскрыться молодым талантам, признать их достижения и предоставить дополнительные возможности для реализации их потенциала.

Поддержка пожилых людей также отнесена к числу приоритетных направлений. Мы признаем опыт старшего поколения и его заслуги, стараемся проявить заботу и уважение. Действующие программы, в первую очередь, направлены на создание условий для участия пенсионеров в социально значимых событиях и их полноценное включение в жизнь общества.

Наряду с поддержкой детей и молодежи и людей пожилого возраста банк оказывает содействие развитию отечественной науки, что во многом связано с историей его становления.

Ориентируясь на выбранные приоритеты, мы стремимся обеспечить соответствие социальных и благотворительных программ следующим критериям:

- своевременность и значимость для регионов присутствия;
- соответствие долгосрочной стратегии развития бизнеса и интегрированность в бизнес-процессы;
- традиционность и наличие перспектив долгосрочного развития;
- направленность на устранение причин, а не последствий существующих в обществе проблем;
- вовлеченность широкой аудитории.

При этом мы не оказываем поддержку военным организациям, религиозным концессиям, а также политическим партиям и движениям. Банк не финансирует деятельность общественных и благотворительных фондов, за исключением случаев реализации совместных проектов.

Разработка и непосредственная реализация социальных программ осуществляется отделом внешней социальной политики, их финансирование ведется на проектной основе. В отчетном периоде был зарегистрирован Фонд социального развития «УРСА», целью деятельности которого является аккумулирование средств на благотворительные программы и их прозрачное распределение.



Поддержка талантливых детей и молодежи

«День знаний»



«ШКОЛА - ЭТО ВАЖНЫЙ ЭТАП В ЖИЗНИ КАЖДОГО ИЗ НАС, ЭТО СТАРТОВАЯ ПЛОЩАДКА, ГДЕ ФОРМИРУЮТСЯ УВЛЕЧЕНИЯ И ЦЕЛИ, ЖИЗНЕННЫЕ СТРАТЕГИИ И МИРОВОЗЗРЕНИЕ. НА ЭТОМ ЭТАПЕ КАЖДЫЙ ЧЕЛОВЕК ПОЛУЧАЕТ ЗНАНИЯ И НАВЫКИ, КОТОРЫЕ В ПОСЛЕДСТВИИ ОПРЕДЕЛЯЮТ ЕГО ЛИНИЮ ЖИЗНИ - БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИЮ. ИМЕННО ПОЭТОМУ НАШ БАНК СТРЕМИТСЯ ВДОХНОВЛЯТЬ ТАЛАНТЛИВЫХ УЧЕНЦОВ И ПОДДЕРЖИВАТЬ ИХ СТРЕМЛЕНИЕ К ЛУЧШЕМУ».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

ОАО «УРСА БАНК»

Игорь Ким

«День знаний» является одной из традиционных программ УРСА Банка, направленных на поддержку детей и молодежи. Первые школьные линейки с участием банка прошли в 2005 году. Тогда в них приняли участие семь школ, а стипендиатами стали 32 старшеклассника.

За следующие два года программа существенно расширила свою географию. В 2007 году в ней участвовали 59 школ из городов Сибири, Урала, Поволжья, и Дальнего Востока. Старшеклассники, проявившие себя в учебе, спорте, искусстве и в других областях, стали обладателями стипендий УРСА Банка. Сертификаты на получение стипендий вручали руководители банка,

вместе с ними на линейках присутствовали молодые сотрудники — выпускники школ.

По итогам программы в течение учебного года 281 талантливому школьнику на пластиковые карты VISA Electron выплачивалась ежемесячная стипендия в размере 500 рублей. Помимо этого, 11 ребят были отмечены разовыми стипендиями в размере 1000 рублей.

В 2007 году в программе появилось нововведение. Более 6000 первоклассников получили подарки, которые сделали первый день учебы еще более запоминающимся и, конечно, оказались полезными в получении новых знаний.

Стипендии банка получают талантливые школьники в городах по всей России, таких как

Новосибирск, Бердск, Татарск, Черепаново, Барнаул, Бийск, Иркутск, Кемерово, Белово, Красноярск, Абакан, Норильск, Новокузнецк, Междуреченск, Прокопьевск, Омск, Самара, Томск, Асино, Колпашево, Хабаровск, Благовещенск, Екатеринбург, Ижевск, Казань, Курган, Оренбург, Орск, Пермь, Тюмень, Уфа, Челябинск.

После завершения торжественных линеек праздник в Новосибирске и Екатеринбурге продолжился. В этих городах были организованы театрализованные программы для младших школьников.

В Новосибирске праздник прошел под названием «Космические мишки УРСА в поисках источника знаний». Ребята и их родители участвовали в разнообразных конкурсах на смекалку, скорость и ловкость. Каждый мог заработать межгалактическую валюту — «космики» — и обменять ее на космоярмарке на понравившиеся подарки.

Юные екатеринбуржцы вместе со сказочной первоклассницей Катеринкой участвовали в игровой программе

«Путешествие по школьной планете», которая была подготовлена городским Театром юного зрителя. За победу в конкурсах участники получали призы от банка и могли пожать лапу белому мишке УРСА.

По завершении программы проводился опрос среди ее участников. Подавляющее большинство респондентов (94%) отметило высокую социальную значимость мероприятий и необходимость их дальнейшей реализации в том же формате. С учетом высказанных мнений мы планируем сохранить традиционную часть программы и добавить новые составляющие, а также пересмотреть размер стипендий в сторону их увеличения.

Программа «День знаний» является только первой ступенькой в последовательности «Школа — Вуз — Банк». После поступления в вуз ребята могут принять участие в студенческих стипендиальных программах, а в будущем, вполне возможно, стать сотрудниками банка.

«Лидер курса»

«Мы раскрываем лидерский потенциал сегодняшних студентов и создаем все условия для того, чтобы они могли реализовать себя в качестве талантливых управленцев. Лидерство, талант, командный дух в совокупности определяют лучших студентов, которые становятся лучшими менеджерами».

*ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ПО РАЗВИТИЮ ОАО «УРСА БАНК»
ЮРИЙ ВАВИЛОВ*

Программа «Лидер курса» проводится с 2004 года. В ней принимают участие студенты 2–5-го курсов преимущественно экономических специальностей вузов. Цель программы состоит в поддержке студентов с развитым лидерским потенциалом и в формировании из их числа стратегического кадрового резерва банка.

Претенденты на звание «Лидер курса» должны пройти конкурсный отбор, который включает в себя несколько этапов: самопрезентацию, выполнение ситуационных заданий и деловую игру. На каждом этапе студентам необходимо проявить целый набор качеств, которые характеризуют их способности к межличностному общению, степень ответственности, решительности и це-

леустремленности. Но основным критерием оценки является наличие задатков талантливых управленцев.

Победители программы получают право на стипендию и возможность прохождения стажировки. Самые успешные строят свою карьеру в банке и добиваются успехов на руководящих должностях.

В 2007 году в программе приняли участие почти 1300 студентов из 32 российских вузов. В числе победителей — 57 человек. В течение учебного года на пластиковую карту VISA Electron ежемесячно выплачивалась стипендия, размер которой составлял от 1000 до 3000 рублей в зависимости от курса обучения участников программы.

ЗА ВРЕМЯ ДЕЙСТВИЯ ПРОГРАММЫ «ЛИДЕРАМЧ КУРСА» СТАЛИ БОЛЕЕ 120 СТУДЕНТОВ.

В ходе программы студенты проявили интерес к деятельности кредитной организации на практике. По итогам 2007 года 152 человека успешно прошли стажировку в УРСА Банке.

Программа «Лидер курса» тесно связана со стратегическими бизнес-целями банка, поскольку позволяет

сформировать кадровый резерв из молодых специалистов. Сами студенты получают возможность начать карьеру и развить свой лидерский потенциал. Это обуславливает наше намерение продолжать проведение программы и включать в нее новые города и вузы.

«Лидеры курса» теперь есть в ведущих российских вузах, таких как

Алтайский государственный технический университет, Амурский государственный университет, Байкальский государственный университет экономики и права, Иркутский государственный технический университет, Иркутский государственный университет, Красноярский государственный торгово-экономический институт, Кузбасский государственный технический университет, Международный институт рынка, Новосибирский государственный технический университет, Новосибирский государственный университет, Новосибирский государственный университет экономики и управления, Омский государственный аграрный университет, Омский государственный университет путей сообщения, Приморская государственная сельскохозяйственная академия, Российский государственный торгово-экономический университет, Саратовский государственный экономический

университет, Сибирская академия государственной службы, Сибирский государственный индустриальный университет, Сибирский государственный университет путей сообщения, Сибирский институт права, экономики и управления, Тихоокеанский государственный университет, Тольяттинский государственный университет, Томский государственный университет, Томский политехнический университет, Уральская академия государственной службы, Уральский государственный технический университет — УПИ, Уральский государственный университет, Уральский государственный университет путей сообщения, Уральский социально-экономический институт академии труда и социальных отношений, Хабаровская государственная академия экономики и права, Челябинский государственный университет, Южно-Уральский государственный университет.

«Стипендия им. А. А. Козлова»

Программа «Стипендия им. А. А. Козлова» впервые прошла в 2007 году. Основной ее целью является поощрение студентов с отличными знаниями в области экономики и финансов, создание условий для их включения в профессиональную деятельность и достижения результатов, имеющих большой общественный резонанс.

Программа учреждена Центральным Банком Российской Федерации, Ассоциацией российских банков и УРСА Банком в память о трагически погибшем первом заместителе председателя Банка России Андрее Андреевиче Козлове.

«Мы понимаем, что и без нашего участия имя Андрея Козлова вписано в историю Российской банковской системы, но для нас учреждение такой стипендии – это возможность выразить свое уважение».

*ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «УРСА БАНК»
АНДРЕЙ БЕКАРЕВ*

За первые стипендии боролись студенты Новосибирского государственного университета. Этот вуз был выбран не случайно. Во время своего визита в Новосибирск в мае 2006 года Андрей Козлов провел встречу со студентами экономического факультета НГУ, после которой отметил высокий уровень подготовки учащихся университета.

Одним из базовых условий участия в конкурсе на получение стипендии стали хорошая учеба на протяжении двух последних семестров и особые достижения в изучении экономических дисциплин. Студенты, рекомендованные деканатом экономического факультета, проходили анкетирование, тестирование и собеседования со специалистами банка для выявления таких личностных

качеств, как активность, целеустремленность и ответственность.

В финал вышли шестеро участников. По итогам проведенных самопрезентаций стипендиальный комитет определил троих победителей, которым на протяжении календарного года выплачивалась ежемесячная стипендия в размере 10000 рублей. Остальные финалисты получили памятные подарки.

После завершения церемонии награждения состоялась лекция президента Ассоциации российских банков Гарегина Тосуняна о состоянии современной банковской системы России, которая вызвала живой интерес со стороны студентов и преподавателей вуза.

Стипендиальный комитет:

начальник Главного управления Банка России
по Новосибирской области

Екатерина Жаботинская,

президент Ассоциации российских банков

Гарегин Тосунян,

председатель совета директоров УРСА Банка

Игорь Ким,

заместитель председателя
совета директоров УРСА Банка

Андрей Бекарев,

декан экономического факультета Новосибирского
государственного университета

Гагик Мкртчян.



Программа «Стипендия им. А. А. Козлова» должна стать традицией, которая поможет сохранить память о выдающемся банкире и его начинаниях. География программы будет расширяться, а размер стипендии — ежегодно пересматриваться с учетом макроэкономических показателей.

«Для банковского сообщества важно, чтобы в нем работали такие яркие люди, каким был Андрей Козлов, — сегодня это одна из целей нашего участия в программе».

*ПРЕЗИДЕНТ АССОЦИАЦИИ
РОССИЙСКИХ БАНКОВ
ГАРЕГИН ТОСУНЯН*

«Эндаумент НГУ» является одним из первых подобных фондов в нашей стране и единственным в Сибирском федеральном округе. Особенно рад видеть в числе его учредителей Игоря Кима и Андрея Бекарева. Они окончили университет 18 лет назад, но помогать ему продолжают до сих пор. От них исходит не только финансовая поддержка, но и многие идеи, стратегически важные для дальнейшего развития и успеха фонда».

Гагик Мкртчян

Декан экономического факультета Новосибирского государственного университета



Мы — за развитие российской науки

Выпускники Новосибирского государственного университета в год 50-летия Сибирского отделения Российской академии наук и 40-летия экономического факультета НГУ объединили свои усилия для создания принципиально новой благотворительной организации «Фонд собственник целевого капитала «Эндаумент НГУ»*.

Одними из первых в число соучредителей фонда вошли председатель совета директоров УРСА Банка Игорь Ким и его заместитель Андрей Бекарев.

В мировой практике эндаумент (англ. endowment) — специализированная некоммерческая организация, создаваемая для управления благотворительными взносами (целевым капиталом

фонда), которые могут использоваться только в строго определенных целях. Подобные фонды предназначены для обеспечения независимости финансирования благотворительных программ благодаря гарантированному доходу от инвестирования собранных средств. Целевой капитал эндаументов ведущих зарубежных университетов составляет существенную часть их бюджетов. В 2006 году активы эндаумента Гарвардского университета составляли 24 млрд долларов США, Йельского — 13 млрд долларов США, Принстонского и Стэнфордского — более 10 млрд долларов США.

Миссия фонда НГУ состоит в содействии повышению престижности российской науки и образования. Финансируемые эндаументом программы и проекты будут способствовать поддержке Новосибирским государственным университетом звания одного из самых престижных и рейтинговых научных и образовательных центров.

За счет средств фонда планируется финансирование исследовательских проектов, программ поддержки студентов и преподавателей НГУ, издательской и просветительской деятельности, направленной на повышение образовательного уровня. Деятельность фонда будет содействовать поддержанию процесса постоянного перераспределения кадров из бизнеса в науку, из науки в политику и из политики в бизнес, а также созданию платформы для общения предпринимателей, ученых и политиков в целях интеллектуального обогащения всех участников взаимодействия.

* Более подробную информацию о деятельности фонда можно узнать на сайте www.endowment.name.



Новосибирский Государственный Университет — один из ведущих вузов Сибири

Другие направления поддержки детей и молодежи

«День защиты детей»

В 2007 году в День защиты детей УРСА Банк организовал праздники для самых маленьких жителей Новосибирска и Екатеринбурга. На концертных площадках побывали более 10 тысяч детей и их родителей. Специально были приглашены воспитанники школ-интернатов, детских домов и ребята из многодетных семей.

Юные новосибирцы приняли участие в интерактивной игре с мишками УРСА и посетили концертную программу, включавшую выступления детских творческих коллективов. В это же время в Екатеринбурге торжественный парад открыл праздник «Радуга над городом детства».

Поддержка школы-интерната

Школа-интернат № 20 для незрячих и слабовидящих детей в Кемерове официально закреплена городской администрацией за Кузбасским филиалом банка как подшефное детское учреждение. В 2007 году школе была оказана помощь в проведении капитального ремонта, оплачена подписка на необходимые издания.

В преддверии Нового года сотрудники филиала проявили собственную инициативу — на собранные средства приобрели телевизор для школы-интерната, а каждому ее воспитаннику Дед Мороз и мишка УРСА вручили сладкие подарки.

Сотрудничество с Новосибирским государственным университетом

- Экономический факультет НГУ отметил свое 40-летие. Поздравить родной факультет с юбилеем собрались его выпускники из разных уголков страны. Банк выступил спонсором праздничной программы.
- «Интернеделя-2007» в очередной раз прошла в новосибирском Академгородке. Неделя интернациональной солидарности НГУ знакомит общественность с историей и культурой народов разных стран, привлекает внимание к актуальным проблемам этнических групп в цивилизациях Запада и Востока. Банк оказал помощь в проведении этих мероприятий.
- Клуб «Maxim» подготовил юмористические вечера для своих друзей и поклонников. Его основной сценический состав образуют студенты экономического факультета НГУ. Поддержку клуба банк обеспечивает на постоянной основе.
- В специализированном учебно-научном центре НГУ прошел выпускной вечер. По традиции двери торжественному мероприятию распахнул Дом ученых Сибирского отделения РАН, со сцены которого прозвучали пожелания выпускникам дальнейших успехов. Банк оказал содействие в приобретении памятных подарков.



Поддержка пожилых людей



«День Победы»

С 62-й годовщиной победы в Великой Отечественной войне УРСА Банк поздравил ветеранов во многих городах своего присутствия. Особенно торжественно праздник прошел в Новосибирске и Екатеринбурге.

Посетители Центрального парка Новосибирска могли послушать песни и частушки военных лет, узнать о событиях той поры на поучительных лекциях с демонстрацией слайдов и поучаствовать в многочисленных конкурсах с призами от банка. Помимо этого работали выставка военной техники и музей исторических документов. Специально

для ветеранов была открыта полевая кухня. Участники ВОВ в отдельных палатках собрались за праздничным столом, вспомнили о боевых товарищах и случаях на фронте, в конце праздника каждому из них был вручен подарок.

В Историческом сквере Екатеринбурга при поддержке банка была организована концертная программа. Ветеранам дарили цветы и подарки, для них звучали поздравления от лучших творческих коллективов города. Особым событием для всех участников праздника стала выставка ретроавтомобилей.

« День Победы – это особенный праздник, который связан с радостью побед и болью утрат. Мы с чувством глубокой благодарности чествуем ветеранов и стараемся окружить их теплом и заботой. Героев этой войны мы должны помнить всегда, а не только в этот день, и постоянно проявлять уважение к ним ».

*Заместитель Генерального
директора ОАО «УРСА Банк»
Светлана Миронова*

«Декада пожилых людей»

Начиная с 2005 года, УРСА Банк проводит торжественные концерты, приуроченные ко Дню пожилых людей. Многие пенсионеры уже не в первый раз посещают праздничные мероприятия, которые организует банк в первой декаде октября под лозунгом «С уважением к старшему поколению».

«Я хочу, чтобы мы, как банк, были чуткими к поколению, нас воспитавшему, отдавали дань любви и тепла. Любить – значит действовать. В День пожилых людей мы дарим праздничные концерты, а вместе с ними – частичку своей заботы. Такие мероприятия в нашем банке уже стали доброй традицией, и она будет укрепляться из года в год».

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ОАО «УРСА БАНК»
ПЕТР МОРСИН

В 2007 году программа «Декада пожилых людей» прошла в 43 домах культуры в городах Сибири, Урала, Поволжья и Дальнего Востока. В ней приняли участие почти 29 000 пенсионеров.

На концертах творческие коллективы исполняли песни прошлых лет, а завершали вечер танцы под живую музыку в стиле ретро. Всем участникам вручались подарки от банка.

Специально к празднику был подготовлен фильм «Начало начал». Его название говорит само за себя: люди «золотого» возраста, воспитавшие нынешнее поколение, заложившие его ценности и сформировавшие мировосприятие, достойны благодарности и уважения. Именно это ключевые руководители банка подчеркнули

в своих поздравлениях, прозвучавших в фильме. В ряде городов программа предусматривала особые мероприятия. Новосибирские пенсионеры отметили День пожилых людей прогулкой на теплоходе по реке Обь, а в Академгородке на спортивном празднике выступила команда айкидо «Супербабушки», которую уже несколько лет поддерживает банк. Пенсионеры из Ачинска побывали на экскурсии по памятным местам Красноярска. В Асино Томской области банк помог провести выставку работ своего вкладчика, которая стала настоящей ярмаркой народных ремесел.

В 2008 году мы продолжим укреплять традицию проведения программы «Декада пожилых людей» и радовать людей старшего поколения яркими событиями.

Поздравления с Днем пожилых людей прозвучали более чем в 30 городах России, таких как

Новосибирск, Бердск, Барнаул, Бийск, Иркутск, Братск, Кемерово, Ленинск-Кузнецкий, Красноярск, Абакан, Ачинск, Минусинск, Назарово, Новокузнецк, Междуреченск, Прокопьевск, Омск, Самара, Томск, Асино,

Колпашево, Северск, Хабаровск, Комсомольск-на-Амуре, Советская Гавань, Екатеринбург, Ижевск, Курган, Оренбург, Пермь, Тюмень, Уфа, Челябинск.

«Университет личных финансов»

«Университет личных финансов» является самой первой социальной программой УРСА Банка. Образовательные семинары о банковских продуктах и услугах начались в 2003 году и вызвали большой интерес со стороны людей пожилого возраста.

Пенсионерам сложнее всего разобраться в вопросах финансов в силу недостаточности опыта по этим вопросам. В отсутствии понимания сути банковских

операций они отказываются от выгодных и безопасных путей приумножения своего капитала. Поэтому мы стремимся донести необходимые сведения как можно более доступно и понятно. Полученные знания позволяют пожилым людям эффективно управлять личными финансами и открывают дополнительные возможности для продолжения активной жизни после выхода на пенсию.

«ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА «УНИВЕРСИТЕТА ЛИЧНЫХ ФИНАНСОВ» — ПОВЫСИТЬ УРОВЕНЬ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, СПОСОБСТВОВАТЬ ПОВЫШЕНИЮ ДОВЕРИЯ К КОММЕРЧЕСКИМ БАНКАМ И СОЗДАТЬ УСЛОВИЯ ДЛЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БАНКА И ВСЕХ, КТО ОБРАТИТСЯ ЗА ЕГО УСЛУГАМИ».

*ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «УРСА БАНК»
АНДРЕЙ БЕКАРЕВ*

На занятиях «Университета личных финансов» сотрудники банка объясняют особенности финансовых услуг, представляющих интерес для старшего поколения. Они рассказывают о видах вкладов и порядке начисления процентов, о том, как оформить получение пенсии через банк, отправить денежный перевод, оплатить услуги через банкомат или получить кредит, а также проводят консультации по интересующим слушателей вопросам.

В 2007 году в программе приняли участие почти 3500 человек из Новосибирска, Иркутска, Новокузнецка, Томска, Самары, Хабаровска, Екатеринбурга, Тюмени, Челябинска и других городов. По окончании семинаров каждый участник получил сертификат, свидетельствующий о прохождении специального обучения, и учебно-методические материалы о банковских продуктах и услугах.

ЗА ПЯТЬ ЛЕТ «ВЫПУСКНИКАМИ» «УНИВЕРСИТЕТА ЛИЧНЫХ ФИНАНСОВ» СТАЛИ ОКОЛО 5000 ПЕНСИОНЕРОВ

В завершении семинаров проходили творческие вечера, на которых пенсионеры делились впечатлениями и рассказывали о полезных советах, полученных ими во время занятий.

Многие участники стали постоянными слушателями «Университета личных финансов». Они посещают все проводимые курсы, рассказывают о своих успехах и предлагают темы будущих занятий. Люди старшего поколения оказались очень восприимчивы к сложной

финансовой информации и не только сами разбираются в вопросах банковских услуг, но дают советы детям и внукам.

Сегодня повышение финансовой грамотности населения является одним из важнейших вопросов, поднятых на общегосударственном уровне. Поэтому мы планируем продолжать развитие данной программы. В 2008 году будет пересмотрена структура семинаров, а число их участников существенно возрастет.

Поддержка науки

Юбилей Сибирского отделения Российской академии наук

В 2007 году УРСА Банк оказал значительную поддержку в проведении торжественных мероприятий, приуроченных к 50-летию Сибирского отделения Российской академии наук (СО РАН).

Подобное внимание со стороны банка неслучайно. История его развития тесно связана с новосибирским Академгородком, где в 90-е годы прошлого столетия был образован «Сибкадембанк», ставший впоследствии родоначальником УРСА Банка.



« МЫ УДЕЛЯЕМ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ НАШЕЙ ИСТОРИИ, УВАЖАЕМ И ПОМНИМ НАШИХ НАСТАВНИКОВ. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БАНКА С АКАДЕМИЕЙ СТАЛО ЦЕННОЙ ТРАДИЦИЕЙ, В ОСНОВУ КОТОРОЙ ПОЛОЖЕНЫ ДРУЖЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВЗАИМНАЯ ПОДДЕРЖКА. НАШИ ЦЕЛИ И ИНТЕРЕСЫ ВО МНОГОМ СОЗВУЧНЫ: МЫ СТРЕМИМСЯ К ДИНАМИЧНОМУ РАЗВИТИЮ, ПОСТОЯННОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

ОАО «УРСА БАНК»

Игорь Ким

В рамках празднования юбилея СО РАН при поддержке банка в новосибирском Академгородке прошел юмористический спектакль и капустник «20 лет спустя» легендарной команды КВН Новосибирского государственного университета. Творческую часть мероприятий продолжил вечер известного поэта Евгения Евтушенко и фестиваль авторской песни «Акбард-2007».

Маленьких участников праздника порадовало открытие детского городка, ставшего самой большой игровой площадкой за Уралом.

При содействии банка вышел фильм о праздновании 50-летия СО РАН, который воссоздал картину современного Академгородка, рассказал о достижениях его ведущих институтов, итогах юбилейных мероприятий. Фильм запечатлел основные вехи развития научного центра Сибири и сохранил сведения о них для будущих поколений.



Премия им. М. А. Лаврентьева

В 2007 году УРСА Банк традиционно выступил партнером вручения премии Фонда им. М. А. Лаврентьева.

Премия учреждена в 2001 году и вручается с периодичностью один раз в два года в двух номинациях: «за выдающийся вклад в развитие Сибири и Дальнего Востока» и «за выдающийся вклад в развитие исследований в области математики, механики и прикладной физики».

Представители УРСА Банка входят в состав попечительского совета Фонда им. М. А. Лаврентьева и принимают непосредственное участие в выборе кандидатов на получение премии. За счет спонсорской поддержки банка проводится церемония награждения

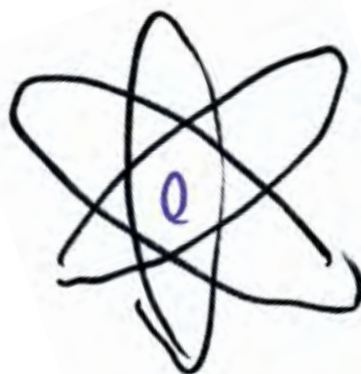
и осуществляется выплата денежной части этой престижной награды.

Лауреатами молодежной премии 2007 года стали кандидат геолого-минералогических наук Алексей Кирдяшкин и кандидат физико-математических наук Евгений Вдовин. Их наградили дипломами, ценными подарками и премиями в размере 5000 долларов США. Золотыми знаками и наградными лентами на церемонии были отмечены академики Юрий Ершов и Николай Добрецов, ставшие лауреатами основной премии в мае того же года в рамках празднования 50-летия Сибирского отделения Российской академии наук.

«УСПЕШНОЕ РАЗВИТИЕ ЛЮБОГО БИЗНЕСА ТЕСНО СВЯ-
ЗАНО С БЛАГОПОЛУЧИЕМ ОБЩЕСТВА, В ТОМ ЧИСЛЕ
И С РАЗВИТИЕМ НАУКИ, УРОВНЕМ ОБРАЗОВАНИЯ.
Поэтому дополнительные мотивирующие факто-
ры для представителей научного сообщества
особенно важны. Мы надеемся, что вручение
этой премии докажет ученым, что их труд
оценен по достоинству и вдохновит на но-
вые, уникальные исследования и открытия».

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «УРСА БАНК»
Андрей Бекарев

Премия им. М. А. Лаврентьева является одной из крупнейших российских наград в области науки. Поддержке этой инициативы банк уделяет особое внимание и будет содействовать повышению ее статуса в регионе и стране в целом.

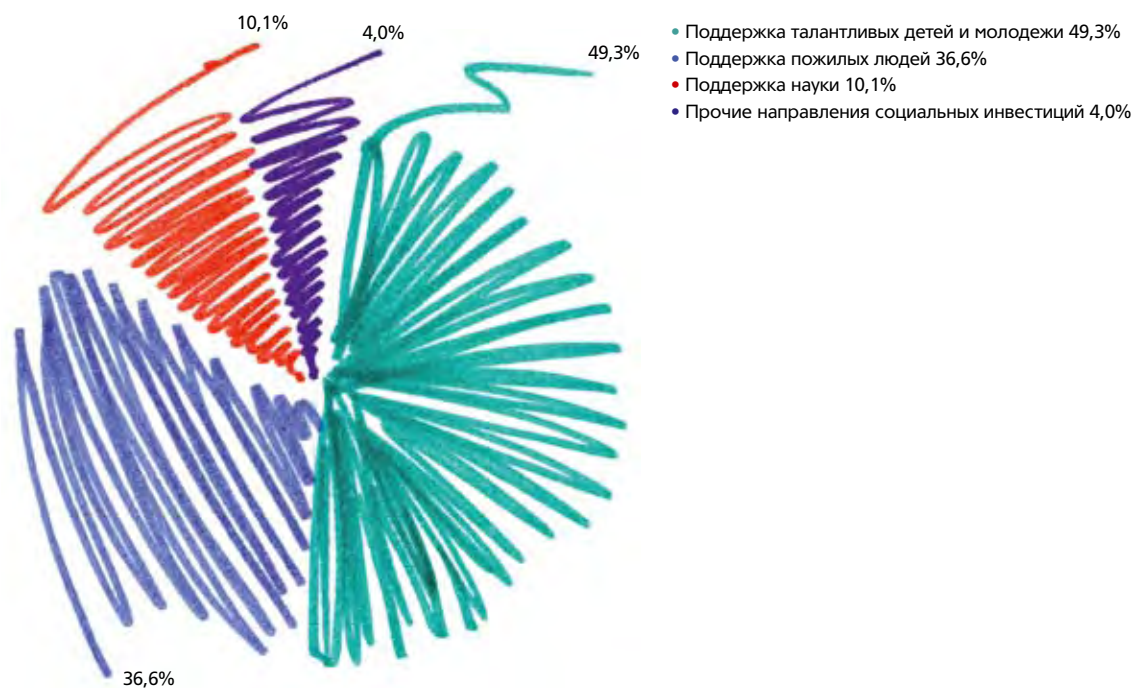


$$E = mc^2$$

Социальные инвестиции УРСА Банка в 2007 году

| | Направление | Размер инвестиций, тыс. руб. |
|------|--|------------------------------|
| 1. | Поддержка талантливых детей и молодежи | 9301 |
| 1.1. | «День знаний» | 4 249 |
| 1.2. | «Лидер курса» | 2 650 |
| 1.3. | «Стипендия им. А. А. Козлова» | 610 |
| 1.4. | «День защиты детей» | 1 057 |
| 1.5. | Сотрудничество с Новосибирским государственным университетом | 495 |
| 1.6. | Спонсорство и благотворительность | 240 |
| 2. | Поддержка пожилых людей | 6 905 |
| 2.1. | «День Победы» | 670 |
| 2.2. | «Декада пожилых людей» | 4 320 |
| 2.3. | «Университет личных финансов» | 1 709 |
| 2.4. | Спонсорство и благотворительность | 206 |
| 3. | Поддержка науки | 1 908 |
| 3.1. | Юбилей СО РАН | 1 065 |
| 3.2. | Премия им. М. А. Лаврентьева | 843 |
| 4. | Прочие направления социальных инвестиций | 763 |
| | Итого | 18 877 |

Структура социальных инвестиций в 2007 году (%)







КОМАНДА ДЛЯ ТОГО И СУЩЕСТВУЕТ, ЧТОБЫ В НЕЙ
ЗАЖИГАЛИСЬ СВОИ ЗВЕЗДЫ. ВЕДЬ КОГДА ЛЮДИ
НАХОДЯТ ДРУГ ДРУГА, ИХ ФАНТАЗИЯ И ПОТЕНЦИАЛ
НЕ ПРОСТО СКЛАДЫВАЮТСЯ, А УМНОЖАЮТСЯ
МНОГОКРАТНО...



Наш персонал

УРСА Банк является динамично развивающимся финансовым институтом, успех которого обеспечивается силами его команды. Интеграцию бизнес-целей банка и его внутренней культуры обеспечивает бренд-код. Его осознание позволяет каждому сотруднику мыслить категориями корпоративных ценностей, ориентируясь на них в достижении поставленных целей и решении текущих задач.

Именно поэтому 2007 год стал для банка годом транслирования процессов в области управления персоналом через призму ценностей бренда.

Доминирующие ценности:

- команда,
- лояльность,
- семья.



Система управления персоналом

Целью кадровой политики УРСА Банка является создание системы управления персоналом, способствующей достижению текущих приоритетов и задач, напрямую связанных с показателями эффективности бизнеса и повышающих стоимость нематериальных активов банка.

Действующая система управления персоналом позволяет трансформировать профессиональный потенциал сотрудников в стратегическое преимущество банка и включает ряд ключевых компонентов:

- подбор персонала;
- учет персонала;
- управление численностью и эффективностью персонала;
- развитие и обучение персонала;
- материальное и нематериальное стимулирование персонала;
- корпоративная культура;
- социальная защита сотрудников;
- охрана труда.

При реализации кадровой политики мы руководствуемся следующими принципами.

- **Ориентация на цели банка:** ориентируемся на текущие и стратегические задачи бизнеса.
- **Эффективность:** удовлетворяем потребности в персонале в максимальном объеме в минимально

возможные сроки при оптимальном использовании ресурсов в рамках установленных нормативов численности.

- **Ориентация на ценности бренда:** принимаем во внимание ценности и стиль бренда при реализации политики по управлению персоналом, а также формируем брендовое имя работодателя «УРСА Банк», способствующее привлечению и удержанию лучших специалистов и руководителей.
- **Опережение:** обеспечиваем проактивный подход к потребностям бизнеса.
- **Системность и стандартизация:** разрабатываем и внедряем стандарты и успешные технологии работы с персоналом во всех подразделениях банка, тиражируем успешный опыт в максимально короткие сроки.
- **Открытость:** создаем единое информационное пространство, способствующее лояльности, профессиональному и личному росту сотрудников.
- **Компетентность и инновационность:** используем передовые мировые технологии и практики в области управления персоналом.

«В УРСА Банке управление персоналом основано на принципе равных возможностей. Для молодых специалистов банк является источником ценного опыта, для менеджеров – уникальной возможностью реализации управленческого потенциала при решении амбициозных задач».

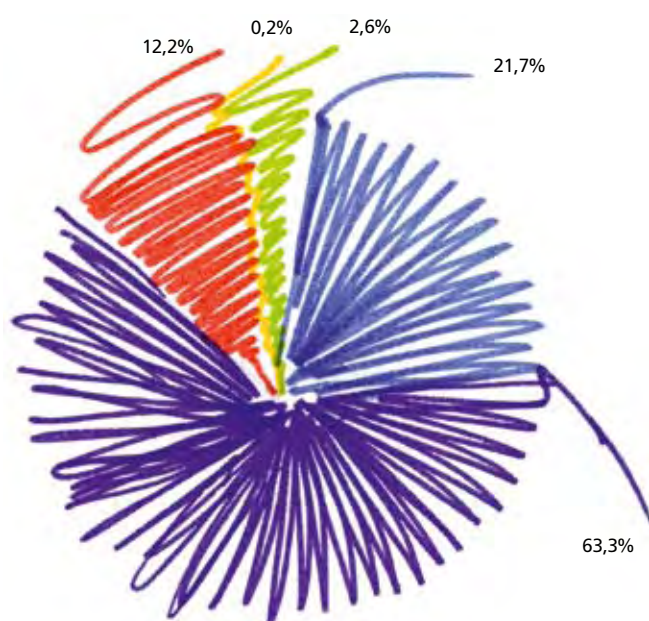
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ПО РАЗВИТИЮ ОАО «УРСА БАНК»
ЮРИЙ ВАВИЛОВ

Реализация процессов в области подбора, учета, развития и обучения персонала, а также разработка методологической и процедурной базы возложены на департамент по управлению персоналом. Основным регламентирующим документом в этой области является Кадровая политика, также действует ряд отдельных положений и стандартов. Нормативная и методологическая база регулярно обновляется с целью унификации действующих процессов и распространения успешного

опыта во всех подразделениях банка в кратчайшие сроки.

В 2007 году был оптимизирован ряд ключевых процессов в области управления персоналом. В результате структура персонала банка была максимально приближена к текущим требованиям бизнеса. Доля категории менеджмента составила 24,5% от общей численности сотрудников, на основной и вспомогательный персонал приходилось 75,5%.

Структура персонала по категориям должностей (%)

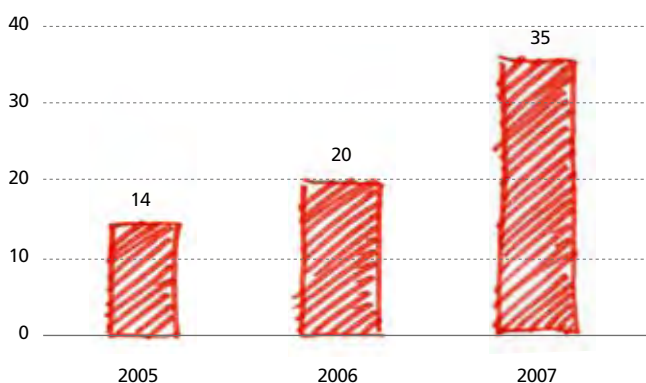


- Высший менеджмент 0,2%
- Старший менеджмент 2,6%
- Средний менеджмент 21,7%
- Основной персонал 63,3%
- Вспомогательный персонал 12,2%

**Штатная численность
персонала на 01.01.2008 г.
8229 человек**

Около 70% персонала банка составляют молодые сотрудники в возрасте до 30 лет. Они амбициозны, мобильны, обладают высоким профессионализмом. В них мы видим мощный потенциал нашего развития.

Объем бизнеса на одного сотрудника
(млн рублей)



Мы обеспечили рост производительности труда. Объем бизнеса на одного сотрудника увеличился в 1,8 раза и на конец года составил 35 млн рублей.

На фоне общего развития привлекательность УРСА Банка как работодателя существенно возросла. Это подтверждают специальные исследования, проведенные в регионах присутствия, а также статистика обращений кандидатов на вакантные должности. За 2007 год на вакансии в банке претендовали 5200 человек.

Одним из ключевых преимуществ банка участники исследований называли возможность профессионального и карьерного развития. В этом направлении работа велась наиболее активно. По итогам года был внедрен ряд технологий и инструментов работы с персоналом, позволивший сделать кадровые решения, а соответственно, и возможности роста более прозрачными.

Проактивная позиция банка, с одной стороны, обусловила необходимость формирования стратегического кадрового резерва, а с другой — потребность в аккумулировании имеющихся разнообразных знаний и опыта. В этой связи в 2007 году продолжалась реализация кадровых проектов, ориентированных на талантливую молодежь, в обучении которой использовался ресурс опытных наставников.

Выстраивая эффективную систему управления персоналом, мы стремились создать необходимые условия для успешного развития бизнеса. Залогом нашего роста остается слаженная работа команды профессионалов, нацеленных на результат.

Развитие и обучение персонала

В УРСА Банке система развития персонала ориентирована, в первую очередь, на формирование профессионального и управленческого кадрового резерва в долгосрочной перспективе. Основной акцент сделан на развитие ключевых компетенций у молодых специалистов.

Замещение вакантных должностей обеспечивается преимущественно за счет внутренней ротации сотрудников. Поэтому мы изначально «выращиваем» кадровый резерв менеджеров, соответствующих требованиям руководящих должностей, лояльных банку, разделяющих ценности его бренда и ориентированных на профессиональный и карьерный рост. Так, в 2007 году вакансии по должностям старшего и среднего менеджмента на 65% закрывались за счет внутренних кадровых ресурсов.

В отчетном периоде технология внутренних конкурсов на вакантные должности перешла на уровень корпоративного стиля. Публичная процедура замещения вакансий, основанная на принципах выборности, транспарентности, демократии и равных возможностей для всех сотрудников банка, обеспечила формирование здорового духа соревнования и стала мощным стимулом для профессионального и личностного развития.

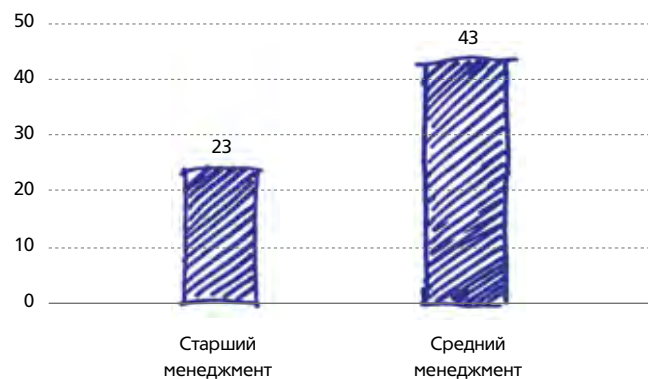
На внутренних конкурсах отбор кандидатов проводился при непосредственном участии экспертов из соответствующих областей бизнеса, которые входили в состав конкурсной комиссии.

Для преимущественного выдвижения на вакантные должности в банке сформирован кадровый резерв. Основными критериями для включения сотрудников в его состав являются профессиональные успехи и достижения, управленческий потенциал, лояльность по отношению к банку, стремление к карьерному и профессиональному росту, обучаемость, соответствие корпоративным компетенциям и ценностям бренда.

В банке существует три вида кадрового резерва: стратегический, оперативный и перспективный.

Стратегический кадровый резерв формируется из числа участников программы «Кремлевский полк». В него

Количество назначений в 2007 году за счет внутренних конкурсов (человек)



попадают сотрудники банка, обладающие выраженным управленческим талантом, который выявляется с использованием специальных оценочных процедур. Как правило, это молодые специалисты в возрасте до 25 лет, в том числе победители стипендиальной программы «Лидер курса» (См. Социальные и благотворительные программы / Поддержка талантливых детей и молодежи).

Участники «Кремлевского полка» проходят специальную программу ускоренной подготовки управленцев. Эта программа включает наставничество ключевых менеджеров банка, активные ротации, а также обучение на специальных курсах в рамках корпоративного университета менеджмента, ориентированных на целевое развитие базовых навыков управления у молодых менеджеров. Такой подход позволяет им принимать эффективные решения и соответствовать требованиям выполняемых задач при получении очередного назначения.

Почти 30% участников программы «Кремлевский полк» назначаются на управленческие позиции в первые полгода работы в банке.

Показатели проекта «Кремлевский полк» в 2007 г.

| Показатель | Результат, человек |
|--|--------------------|
| Количество участников проекта | 45 |
| Количество сотрудников, включенных в проект за год | 30 |
| Количество назначений на вышестоящие должности | 51 |
| В том числе назначений на руководящие должности | 15 |

Оперативный кадровый резерв состоит из специалистов, готовых и ожидающих назначения на вышестоящие должности. В его состав входят опытные сотрудники, достигшие высокого уровня профессионализма в соответствующих сферах деятельности.

Перспективный кадровый резерв составляют молодые специалисты младших должностей, которые обладают высоким потенциалом для развития.

В своей работе мы воплощаем принцип «сквозного кадрового резерва». Каждый сотрудник, получив очередное назначение, обязан с первого дня начать подготовку своего преемника. Наличие преемника учитывается при реализации внутренних назначений. Такой подход, с одной стороны, создает работоспособную систему наставничества, а с другой — позволяет обеспечивать наличие внутреннего кадрового резерва на всех уровнях.

Обеспеченность кадровым резервом по состоянию на 01.01.2008 г.

| Категория должности | Численность кадрового резерва, человек | Обеспеченность кадровым резервом, % |
|------------------------------|--|-------------------------------------|
| Высший менеджмент | 2 | 14 |
| Старший менеджмент | 62 | 29 |
| Средний и младший менеджмент | 461 | 42 |

Мы обеспечиваем возможность быстрого карьерного роста не только путем участия в комплексных обучающих и развивающих программах, но и посредством ротации внутри банка. Сотрудники имеют возможность получить разнообразный опыт в минимально короткие сроки и существенно развить свои профессиональные и управленческие навыки.

В 2007 году в банке была разработана модель ключевых управленческих компетенций, содержащая описание

наиболее актуальных характеристик, позволяющих менеджерам быть максимально продуктивными. Анализ зон развития ключевых компетенций действующих руководителей и кадрового резерва позволяет планировать будущие кадровые решения, а также разрабатывать индивидуальные ступенчатые планы развития и карьеры сотрудников.

При определении зон развития компетенций сотрудников и обосновании кадровых решений используются

результаты оценочных процедур, которые также включают элемент публичности.

Для действующего менеджмента и кадрового резерва на ключевые должности была инициирована процедура оценки методом «Ассесмент-центр». В 2007 году такую оценку прошло большинство ключевых руководителей банка, более 40 из них получили новые назначения.

Оценка сотрудников младших должностей производится посредством процедуры комплексной аттестации специальной комиссией, которая выносит коллегиальное заключение. Данная оценка позволяет выявить не только уровень профессиональной подготовки сотрудника, но и его потенциал, мотивацию и ожидания от банка.

КАЖДЫЙ СОТРУДНИК БАНКА ИМЕЕТ ПЛАН РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И КАРЬЕРЫ.

Оценка компетенций персонала в 2007 году

| Категория должности | Количество прошедших оценку, человек | Доля прошедших оценку от численности данной категории должности, % |
|---|--------------------------------------|--|
| Высший менеджмент | 14 | 100 |
| Старший менеджмент | 84 | 40 |
| Средний менеджмент (только кадровый резерв) | 89 | 8 |

Благодаря действующей системе обучения повысить уровень своих компетенций может каждый сотрудник банка. Система обучения состоит из двух органично взаимо-

связанных направлений обучения: профессионального и управленческого. Все внутренние учебные программы в своей основе ориентируются на ценности бренда банка.



Система профессионального обучения является необходимым сопутствующим блоком при внедрении новых продуктов и технологий.

Процесс профессионального обучения реализуется в четыре этапа:

- занятия, проводимые опытными экспертами от бизнеса и бизнес-тренерами;
- отработка полученных знаний и навыков при содействии опытного наставника;
- выполнение самостоятельного практического задания;
- оценка результатов обучения в форме экзамена или аттестации.

Максимального эффекта система массового обучения достигает за счет сочетания бизнес-обучения, направленного на получение необходимых навыков, с бизнес-тренингами, на которых эти навыки отрабатываются.

Отдельного внимания заслуживает система наставничества. В качестве наставников выступают сотрудники, проработавшие в банке не менее трех лет, имеющие положительные отзывы от клиентов и не допустившие ошибок по своей зоне ответственности. Для получения статуса наставника необходимо пройти специальную аттестацию.

В 2007 году профессиональное обучение прошли 4970 сотрудников.

В рамках системы профессионального обучения большое внимание уделялось развитию «E-learning». Эта форма обучения реализуется через взаимодействие по электронной почте и позволяет охватить аудиторию удаленных регионов и малых городов.

Эффективность профессионального обучения измеряется при помощи инновационной системы «3-5-7», которая базируется на оценке количества допускаемых ошибок и эффективности совершения операций сотрудниками, прошедшими обучение.

Количество сотрудников, прошедших профессиональное и управленческое обучение, в сравнении с 2006 годом возросло на 41% и 24% соответственно.

В свою очередь, управленческое обучение направлено на развитие компетенций и формирование единого понятийного аппарата руководителей банка. В его рамках существуют два направления: корпоративный университет менеджмента и индивидуальное внешнее обучение.

В корпоративном университете менеджмента обучение проходят 90% руководителей среднего и высшего звена. Обучение состоит из нескольких блоков — начиная с базовых знаний об управлении персоналом

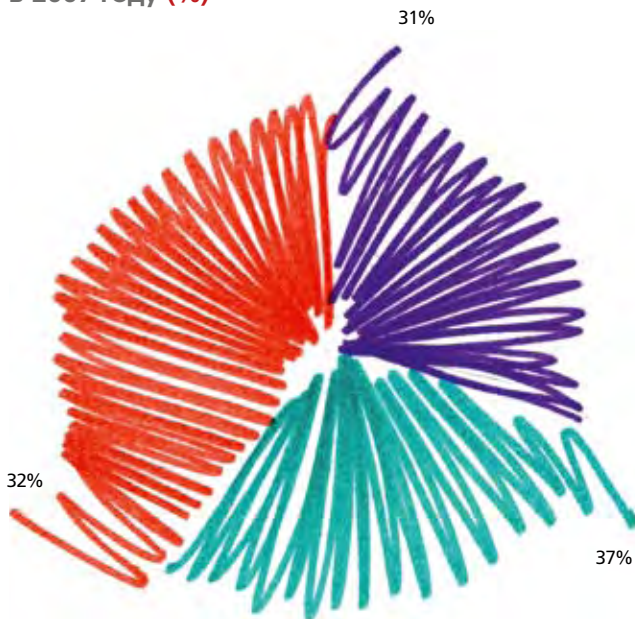
и заканчивая управлением в условиях изменений. Обучение построено таким образом, что участник вправе сам выбирать, в какое время он будет изучать тот или иной блок. Однако наличие аттестаций по соответствующим блокам корпоративного университета является обязательным при повышении в должности. Таким образом, успешное обучение в корпоративном университете менеджмента является своего рода «лицензией» на занятие руководящих позиций.

В 2007 году управленческое обучение прошли 1285 сотрудников.

Индивидуальное внешнее обучение призвано расширить спектр компетенций за счет тех из них, которые банк получает из внешней среды. Поэтому наряду с внешними тренингами сотрудники принимают участие в различных конференциях и форумах.

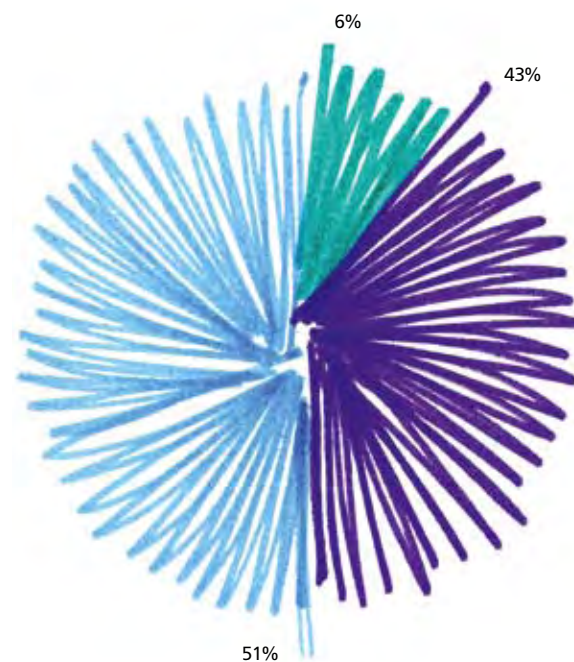
Для кадрового резерва банка также предусмотрена программа, элементами которой являются бизнес-симуляторы, участие в проектах и т. д.

Структура расходов на обучение в 2007 году (%)



- Управленческое обучение 31%
- Профессиональное обучение 37%
- Индивидуальное внешнее обучение 32%

Структура обучения в 2007 году по уровню должности (%)



- Топ-менеджмент 6%
- Средний менеджмент 43%
- Линейный персонал 51%

Помимо специальных курсов в банке созданы условия для самостоятельного обучения и развития сотрудников. С этой целью сформирована внутренняя

электронная библиотека учебных материалов, которая находится в свободном доступе на внутреннем портале банка.

Подбор и привлечение персонала

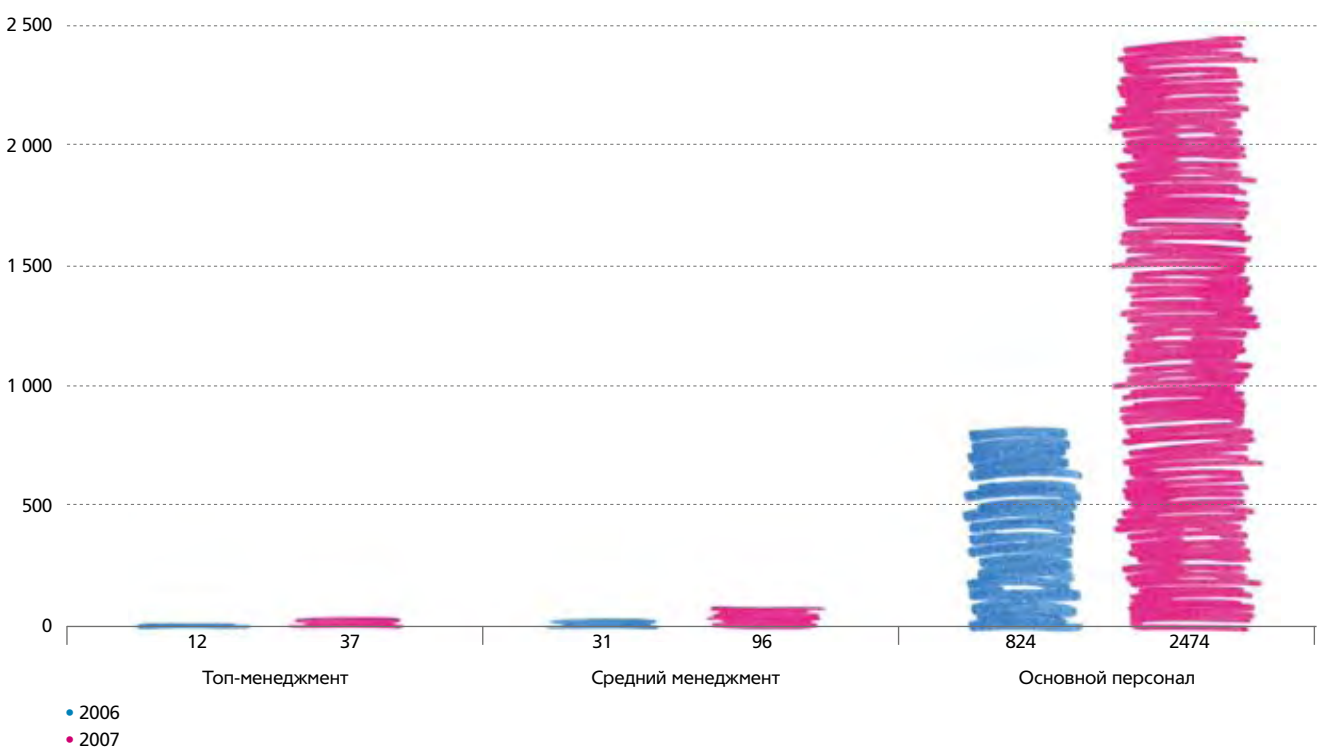
В УРСА Банке регулярно проводятся мероприятия, направленные на повышение эффективности системы подбора персонала и рост лояльности потенциальных сотрудников. Мы постоянно совершенствуем соответствующие процедуры, обеспечивая оптимальный баланс между внешними и внутренними источниками заполнения вакансий.

Подбор во внешней среде осуществляется силами специального подразделения банка — управления по подбору персонала. В своей работе это подразделение использует две технологии: рекрутинг и активный поиск. При рекрутинге взаимодействие с целью заполнения той или иной вакансии начинается сам кандидат. За каждым подразделением банка закреплены рекрутеры-эксперты, что обеспечивает на практике рост эффективности подбора персонала почти в два раза. Одним из направлений рекрутинга является стипендиальная программа «Лидер курса» (См. Социальные и благотворительные программы / Поддержка талантливых детей и молодежи).

Активный поиск состоит в инициировании привлечения в банк топ-менеджеров и высококвалифицированных профессионалов редких специальностей. Данное направление требует особых знаний и навыков, поэтому на протяжении 2007 года проводилось обучение региональных менеджеров по персоналу технологиям прямого поиска.

О росте результативности системы найма свидетельствует динамика закрытия вакансий за счет привлечения внешних кандидатов. Число закрытых вакансий по сравнению с 2006 годом возросло втрое.

Динамика закрытия вакансий за счет внешнего найма (человек)



Внешний конкурс на замещение вакансий в банке составлял 15 человек на место для руководящих должностей и 9 человек на место — для различных категорий специалистов.

Активный поиск персонала ведется не только в России. Мы заинтересованы в обмене профессиональным опытом, а также традициями корпоративной культуры со странами СНГ, Азии и Европы. Так, в банке действует проект «Центральная Азия», в рамках которого привлекаются сотрудники из Узбекистана и Казахстана; отдельным направлением является подбор персонала на Украине.

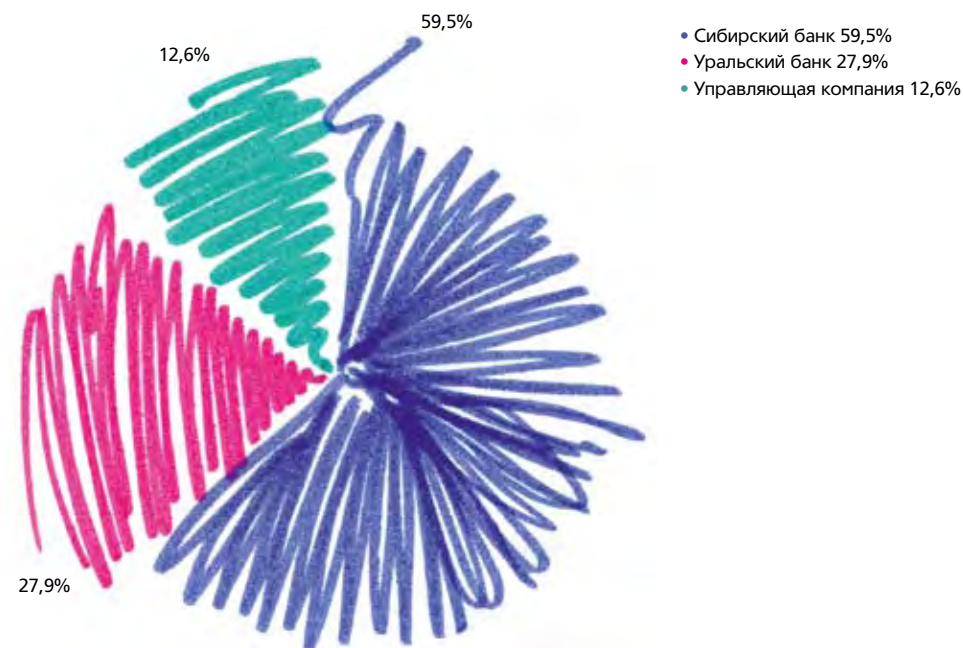
В результате в банке была сформирована уникальная база, которая содержит информацию более чем о 2500 кандидатах на вакантные позиции высшего и старшего менеджмента. Географически эта база охватывает свыше 80 городов России, СНГ и стран дальнего зарубежья.

Следуя принципам кадровой политики, мы категорически отрицаем любые виды дискриминации и поощряем возможность выбора сотрудников как в сфере профессионального роста, так и в сфере личностных отношений. Такой принцип является обязательным в процедуре отбора и поиска персонала.

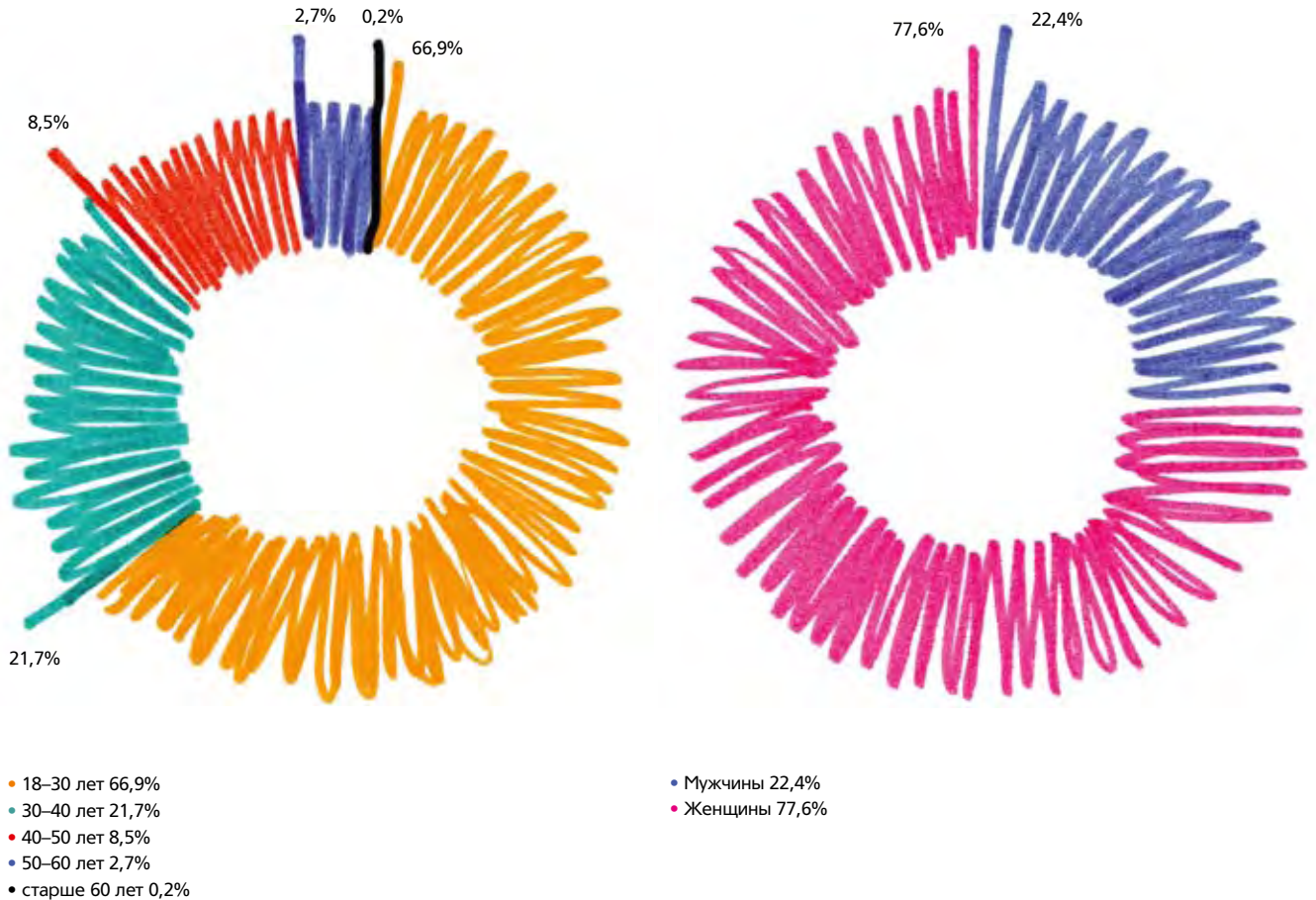
По состоянию на 01.01.2008 года численность штатных сотрудников банка составила 8229 человек. По договорам подряда, оказания услуг, ученическим договорам, а также в рамках временного совместительства работали 347 человек.

Географически 59,5% штатных сотрудников сосредоточено в Сибирском банке и 27,9% — в Уральском банке. Сотрудники Управляющей компании составляют 12,6% от общей численности персонала.

Структура персонала по регионам присутствия банка (%)



Поло-возрастная структура персонала на 01.01.2008 г. (%)



Соотношение мужчин и женщин и преобладание в структуре персонала сотрудников в возрасте до 30 лет на настоящем этапе является выражением специфики деятельности и динамики развития банка, нежели проявлением дискриминации.

Мы стремимся к толерантности в религии, гендерной политике, возрастной идентификации и не допускаем дискриминации по политическим или личным убеждениям сотрудников. В 2007 году не было зарегистрировано случаев дискриминации по какому-либо из указанных выше признаков.

Все сотрудники имеют равные права и возможности развития, поскольку определяющими факторами выступают профессионализм и лидерский потенциал.

Более того, мы исключаем использование детского и принудительного труда. Такой политики мы будем придерживаться и в дальнейшем.

Стимулирование и мотивация сотрудников

УРСА Банк предъявляет к своим сотрудникам высокие требования в области профессиональных знаний и производительности труда, гарантируя при этом конкурентоспособный размер материального поощрения. Величина заработной платы подвергается регулярной индексации на основе ежегодного анализа рынка труда в банковском секторе.

В 2007 году размер оклада сотрудников банка в среднем увеличился на 30%.

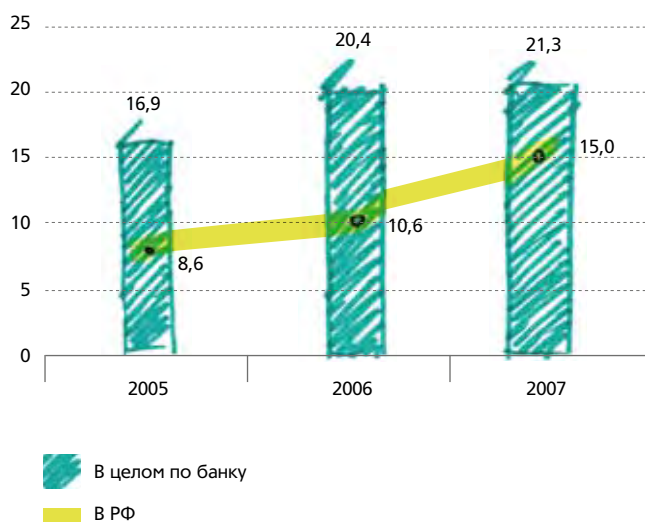
В 2007 году был проведен масштабный анализ действующей системы мотивации сотрудников с целью выявления ее сильных и слабых сторон. На основе специального мониторинга осуществлялся дифференцированный пересмотр уровня оплаты труда.

Так, в 2007 году средняя заработная плата сотрудников банка превысила общероссийский уровень почти в 1,5 раза и составила 21,3 тыс. рублей в месяц. Данный показатель также превосходит средний уровень заработной платы в Сибирском федеральном округе на 7,8 тыс. рублей и в Уральском федеральном округе — на 1,8 тыс. рублей.

Являясь одним из крупнейших региональных работодателей, мы несем ответственность за благополучие своих сотрудников и их семей. Ежегодная индексация позволяет не только обеспечить мотивирующие факторы для действующих сотрудников, но и привлечь амбициозных молодых специалистов. В 2007 году размер фонда оплаты труда достиг 3431,6 млн рублей (с учетом ЕСН), увеличившись по отношению к 2006 году в 1,6 раза.

Размер ежемесячного материального вознаграждения сотрудников напрямую зависит от количественных и качественных показателей труда и складывается из постоянной части (оклада) и надбавок и бонусов за достижение соответствующих показателей. Оклад устанавливается исходя из уровня профессиональной подготовки и квалификации, согласно определенному уровню должности (грейду). Ежегодно на основании проведенной оценки сотрудника, а также исходя

Среднемесячная заработная плата (тыс. рублей)



из достигнутых им результатов, грейд может быть повышен на один уровень, что является основанием для увеличения заработной платы в размере от 10 до 30% оклада.

Премирование сотрудников банка осуществляется по итогам месяца, квартала и года из мотивационного фонда, размер которого утверждает генеральный директор и рассчитывается на основе оценок деятельности подразделений и базового размера оплаты труда. В 2007 году размер премиального фонда в целом по банку составил 359 млн рублей.

ПРЕМИАЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БАНКА СТАВИТСЯ В НЕПОСРЕДСТВЕННУЮ ЗАВИСИ- МОСТЬ ОТ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА И ЭФФЕКТИВ- НОСТИ РАБОТЫ ВОЗГЛАВЛЯЕМЫХ ИМИ ПОДРАЗ- ДЕЛЕНИЙ.

Помимо материального стимулирования сотрудников мы используем широкий спектр инструментов, относящихся к системе нематериальной мотивации.

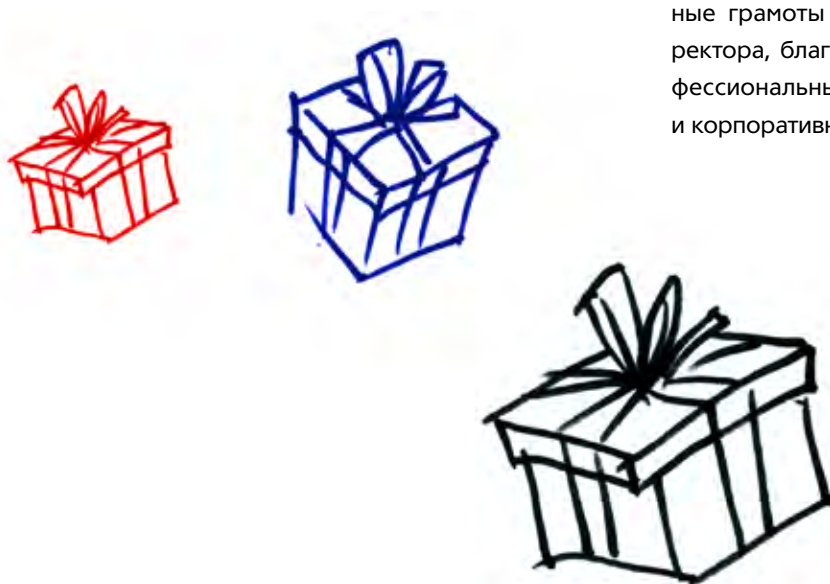
Политика банка в этой области была сфокусирована на достижении следующих целей:

- закрепление моделей организационного поведения сотрудников, направленных на выполнение задач, стоящих перед отдельными структурными подразделениями и банком в целом;
- мотивация сотрудников к профессиональному, карьерному и личностному росту;
- формирование приверженности ценностям бренда, повышение лояльности к банку.

Проведенное в 2007 году исследование степени удовлетворенности персонала работой в банке выявило существенную потребность сотрудников в моральном поощрении, в признании их индивидуальности и ценности для банка. Выстраивая систему нематериальной мотивации, мы учли эти аспекты.

С целью признания и популяризации достижений самых результативных сотрудников на внутреннем электронном портале банка был создан раздел «Лучшие из лучших», а в головном офисе на доске почета разместили фотографии сотрудников, награжденных почетными золотыми знаками.

Помимо золотых знаков разработан целый ряд наградной атрибутики, который включает в себя почетные грамоты совета директоров и генерального директора, благодарности генерального директора, профессиональные сертификаты, корпоративные медали и корпоративные часы с логотипом банка.



В 2007 году свыше 1400 сотрудников получили корпоративные награды:

622 почетные грамоты генерального директора;

671 письмо-благодарность генерального директора;

7 профессиональных сертификатов;

144 золотых корпоративных часов;

17 корпоративных медалей;

8 почетных золотых знаков.

Помимо этого в 2007 году активно развивалась система профессиональных индивидуальных и командных соревнований по бизнес-показателям между структурными подразделениями банка. Эта система была положена в основу индивидуального конкурса «Лучший по профессии». В его рамках еженедельно публиковались сквозные рейтинги сотрудников, которые позволяли каждому специалисту отслеживать свой результат и влиять на него, повышая личную эффективность. При создании системы рейтингов мы опирались на опыт успешных международных компаний. Уникальность этого подхода состоит в том, что он позволяет охватить все уровни должностей и соотнести достижения конкретного сотрудника с выполнением задач всего банка. На внутреннем электронном портале банка размещались интервью с победителями конкурса, которые рассказывали не только о результатах работы, но и о своей семье, хобби и обо всем, что помогало им быть успешными.

В качестве первого опыта командных соревнований среди региональных подразделений банка был проведен конкурс «Профессионал». Его основной задачей стало повышение заинтересованности региональных подразделений в росте эффективности их деятельности. Награждение проходило по трем номинациям: «эффективный менеджмент», «лидер доходности» и «за стремление к росту». В победивших подразделениях были премированы сотрудники, работа которых оказала существенное влияние на рост бизнес-показателей. Благодаря внедрению комплексной системы нематериальной мотивации каждый сотрудник и каждая команда банка фокусировались на развитии бизнеса и продвижении банка на рынке, ощущая свою причастность и свой вклад в результат.

Социальная защита сотрудников

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СОТРУДНИКОВ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ОПРЕДЕЛЕННОГО РОДА ИНВЕСТИЦИЮ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ПОЭТОМУ ЗАТРАТЫ НА СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ ЯВЛЯЮТСЯ ОПРАВДАНЫМИ И ЭКОНОМИЧЕСКИ ОБОСНОВАННЫМИ.

УРСА Банк предоставляет все необходимые социальные льготы, гарантируемые законодательством Российской Федерации. Сотрудники банка обеспечены полисами обязательного медицинского и пенсионного страхования, оплачиваемыми больничными листами, отпусками по уходу за ребенком и т. д. В 2007 году общая сумма расходов банка на обязательное медицинское страхование превысила 60 млн рублей, отчисления в Пенсионный фонд РФ составили около 290 млн рублей.

Мы стремимся к тому, чтобы социальные гарантии и компенсации, предоставляемые банком, отражали реальные потребности сотрудников.

Для этого среди персонала проводятся регулярные тематические опросы, отслеживается степень удовлетворенности предоставляемым социальным пакетом. На основе полученных результатов формируется годовая социальная программа банка.

В 2007 году детям сотрудников предоставлялась возможность пройти оздоровительные курсы в российских санаториях. При распределении льготных путевок, выделенных Фондом социального страхования РФ, преимущество отдавалось удаленным региональным подразделениям банка и семьям сотрудников, нуждающимся в поддержке.

Значительное внимание банк уделяет предоставлению материальной помощи при знаменательных событиях в жизни сотрудников — при вступлении в брак, рож-

дении ребенка, пятидесятилетнем юбилее, а также при возникновении сложных жизненных обстоятельств. Помимо этого сотрудникам-инвалидам и сотрудникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, оказывается ежегодная материальная поддержка ко Дню инвалида. При выходе на пенсию предоставляется единовременная компенсация в установленном размере даже в случае, если сотрудник продолжает свою трудовую деятельность.

Материальную помощь в 2007 году получили 13% штатных сотрудников банка.

В банке также предусмотрен расширенный спектр страховых медицинских услуг, льгот и компенсаций в зависимости от уровня должности сотрудника. В данном вопросе мы придерживаемся широко используемой во всем мире технологии «Healthmanagement», благодаря которой добровольное медицинское страхование становится эффективным инструментом успешной кадровой политики. Эта технология подразумевает учет статистики заболеваемости, анализ состояния здоровья застрахованных сотрудников, установление причин проблем со здоровьем, обеспечение консультирования по их решению.

В 2007 году финансировалось добровольное медицинское страхование, которое включало все виды медицинского обслуживания: амбулаторно-поликлиническое и стационарное, стоматологические услуги, альтернативную скорую помощь и другие.

Для профилактики заболеваний среди сотрудников банк организует периодические медицинские осмотры. Их основными целями являются наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное

выявление начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных или опасных производственных факторов на состояние здоровья.

В отчетном периоде сотрудниками по болезни было пропущено 934 рабочих часа. Для сокращения этого показателя внедрялся широкий круг профилактических мероприятий.

Также проводилась вакцинация от гриппа, организовано сезонное страхование от клещевого энцефалита. В социальный пакет сотрудников мы включили страхование от несчастного случая, которое имело высокую востребованность.

Принимая во внимание мобильность персонала и ротацию кадров в рамках различных регионов, мы разработали систему гарантий и компенсаций для релоцированных сотрудников и сотрудников, привлеченных на работу

из-за рубежа. Эта система предусматривает выплаты, связанные с компенсацией затрат по переезду к месту работы, аренде жилья и т. д.

При этом в 2007 году банк не сотрудничал с профсоюзными организациями и не заключал коллективных трудовых договоров. Решение вопросов, связанных с социальной поддержкой, охраной труда персонала и т. д., было возложено на Управление корпоративной культуры и внутренней социальной политики.

Помимо материальной помощи предусмотрено предоставление ряда банковских услуг сотрудникам на льготных условиях. В частности, более 500 человек получили ипотечные кредиты на сумму 792 млн рублей. Обеспечивая дополнительные возможности доступа к заемным средствам, банк участвовал в решении вопроса улучшения жилищных условий своего персонала.

Охрана труда

В УРСА Банке политика в области охраны труда направлена на обеспечение безопасных и здоровых условий деятельности, постоянное сокращение и исключение случаев травматизма и профессиональных заболеваний путем планирования и выполнения превентивных мероприятий.

В 2007 году в банке была внедрена система обучения сотрудников основам охраны труда. Постоянно действующая комиссия по проверке знаний требований охраны труда организовала обучение более 170 руководителей по всей сети банка, по итогам которого выдавались специальные удостоверения. На руководителей подразделений банка была возложена ответственность за проведение инструктажа сотрудников по мерам безопасности на рабочих местах.

В отчетном периоде осуществлялось обучение мерам противопожарной безопасности. Наряду с непо-

средственным изучением требований в этой области сотрудники участвовали в учебных эвакуациях при пожарной тревоге. Службой охраны труда была проведена ревизия средств пожаротушения, закуплены новые огнетушители, все подразделения оснащены обновленными планами эвакуации и инструкциями к действиям в случае возникновения пожара.

Помимо этого были обновлены инструкции по охране труда. Эти документы находятся в открытом доступе на внутреннем электронном портале банка.

Корпоративная культура

Для УРСА Банка 2007 год стал годом формирования единого корпоративного духа. Важной особенностью сложившейся системы внутренней культуры является ее влияние на сплоченность и согласованность действий сотрудников, развитие чувства сопричастности к единой глобальной команде профессионалов, объединенных под брендом банка.

Базовым инструментом повышения осознанности бренда является специально разработанный адаптационный курс «Жизнь по бренду». Он состоит из нескольких тематических блоков, которые помогают получить развернутое представление об истории банка, основных достижениях, системе управления, традициях, принятых ценностях. На каждом этапе своей работы сотрудники накапливают уникальный социальный опыт. При этом уровень восприятия бренда постоянно возрастает и проходит несколько ступеней, которые условно можно обозначить как знание, понимание, принятие и транслирование бренда. На базе бренда банка развивается «персональный брендинг» сотрудников, который является элементом

системы управления персоналом. Переосмысливая собственные взгляды и ценности, сотрудники соотносят их с корпоративным бренд-кодом, который становится им ближе и понятнее.

Такой подход позволяет четко осознать свое место в компании, понять отличия и преимущества в сравнении с другими сотрудниками и определить направления их реализации для достижения максимально высоких результатов.

Система персонального брендинга сотрудников банка



*ВМЕСТЕ МЫ СОСТАВЛЯЕМ ЕДИНУЮ КОМАНДУ,
НО КАЖДЫЙ ИЗ НАС УНИКАЛЕН ПО-СВОЕМУ.*

Особую роль в транслировании корпоративного духа играет символизм. Мы создаем символы через систему награждений, командных и индивидуальных конкурсов, совещаний. В банке проводится конкурс «Бизнес-стори», позволяющий поделиться своими успехами и достижениями с другими подразделениями. Еще одним конкурсом, отражающим инновационность компании, является «Золотой креатив». Он открывает для всех сотрудников возможность внедрения своих идей в области

продвижения банковских продуктов и маркетинга; усилия успешных «креаторов» находят достойное вознаграждение.

Особую роль в повышении лояльности персонала играют корпоративные мероприятия. Банк поздравляет сотрудников с Днем всех влюбленных, Днем защитника Отечества, Международным женским днем, Международным днем защиты детей, Новым годом. Яркой традицией стали летние спортивные праздники.

*«БЛАГОДАря КОРПОРАТИВНЫМ МЕРОПРИЯТИЯМ МЫ
ТРАНСЛИРУЕМ ЦЕННОСТИ БРЕНДА БАНКА И ОБЪЕДИ-
НЯЕМ СОТРУДНИКОВ ВОКРУГ ОБЩЕЙ ИДЕИ. НА ОСНОВЕ
ЯРКИХ ЗАПОМИНАЮЩИХСЯ СОБЫТИЙ ФОРМИРУЮТСЯ
ТРАДИЦИИ, КОТОРЫЕ УСТОЙЧИВО ТРАНСЛИРУЮТ ДУХ
КОМПАНИИ».*

*ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ОАО «УРСА БАНК»
КИРИЛЛ БРЕЛЬ*

На корпоративных мероприятиях мы стремимся создать энергичную и оживленную среду. При этом значительное внимание уделяется наглядной демонстрации таких составляющих бренд-кода, как миссия, девиз, видение и позиционирование. Они проявляются в оформлении площадок, сувенирной и полиграфической продукции. Сценарий мероприятий выстраивается так, чтобы обеспечить транслирование ценностей и стиля нашего бренда.

В 2007 году в банке проводился конкурс детских фотографий «Новое поколение УРСА или Хочу быть банкиром». К участию в конкурсе были представлены более 200 фотографий детей сотрудников, так или иначе отражающих вовлеченность в серьезную сферу финансов или особую увлеченность брендом банка. Результаты конкурса определялись общим голосованием среди сотрудников на внутреннем портале. Победители получили ценные призы, а все участники — памятные корпоративные подарки.

Сплотить сотрудников в единую команду и создать здоровый дух соревнования позволяют спортивные мероприятия. В 2007 году в «Спартакиаде народов УРСА» приняли участие 2000 человек, среди которых были представители подразделений банка и его стратегического Альянса. Специальными гостями стали наши потенциальные сотрудники — студенты программы «Лидер Курса» и лауреаты стипендии им. А. А. Козлова (См. Социальные и благотворительные программы / Поддержка талантливых детей и молодежи).

В ходе соревнований 127 команд одновременно участвовали в 150 конкурсах, играх и состязаниях. В этот день были подведены итоги конкурса «Бизнес-стори», состоялся показ роликов команд победителей. Особыми индивидуальными наградами были отмечены лучшие сотрудники — они получили корпоративные часы, грамоты и благодарности. Завершили день выступления команд КВН и концерт группы Plazma.

Опрос, проведенный по итогам мероприятия, показал, что 80% его участников смогли лучше прочувствовать и осознать бренд-код банка.

Торжество в честь первого Дня рождения объединенного банка совпало с празднованием корпоративного Нового года. В честь этого события вместе собрались около тысячи сотрудников из всех городов присутствия банка.

На мероприятии был поставлен новый рекорд — самое массовое пожатие руки одному из руководителей банка. Заместителю генерального директора по развитию Юрию Вавилову пожали руку 310 сотрудников. Каждое рукопожатие фиксировал официальный представитель книги рекордов России.

На ледовой арене выступали профессиональные фигуристы с экстремальными номерами. Вечер продолжился награждением лучших из лучших, были вручены первые золотые знаки и медали УРСА Банка. Итоговый опрос показал, что 96% участников благодаря этому мероприятию почувствовали свою причастность к глобальной команде банка. Транслировать информацию об изменениях и создавать внутреннюю среду для интерактивного общения позволяет электронный портал банка. Все сотрудники имеют доступ к этому ресурсу, а значит, у них есть возможность первыми узнавать все новости банка, в режиме он-лайн изучать необходимые внутренние регламенты, участвовать в форумах и опросах, а также вести страницу своего подразделения.

На портале банка создан специальный раздел «Часть твоей жизни», в котором размещена электронная корпоративная атрибутика. В ее состав входят корпоративные обои на рабочий стол компьютера, хранители экрана, корпоративные заставки и рингтоны на сотовые телефоны. Эти элементы стали эффективным инструментом внутреннего продвижения бренда и сформировали внутреннюю банковскую моду. Данный раздел портала приобрел большую популярность среди сотрудников: только в первый день после его открытия было зарегистрировано более 2000 обращений.

Наиболее важные события в жизни банка, поздравления, приглашения принять участие в тех или иных конкурсах транслируются во внутренних рассылках по электронной почте, которые являются неотъемлемым элементом системы внутренних коммуникаций. Важным каналом обратной связи стал адрес доверия для сотрудников банка progress@ursabank.ru. На указанный адрес сотрудники могут направлять свои предложения и замечания, связанные с работой в банке. В соответствии с одним из таких предложений был разработан стандарт корпоративного внешнего вида. Для облегчения понимания он был дополнен альбомом с фотографиями реальных сотрудников, демонстрирующих требования стандарта.

В 2007 году широкое развитие получили тематические профессиональные форумы, объединившие сотрудников по профессиональным интересам и ставшие платформой для обмена опытом по всей сети присутствия банка.

Так, раздел портала «Вестник фронтовика» объединил специалистов фронт-офиса, а электронная внутрикорпоративная газета «Пульс» сформировала единую информационную среду для региональных подразделений.

Обеспечивать информирование в рамках банковского альянса, а также взаимодействовать с внешней средой помогает корпоративная газета «Вестник Альянса». Она выходит ежеквартально и отражает самые важные события УРСА Банка и банков Альянса: от покорения новых вершин в бизнесе до реализации социальных проектов.

В 2007 году УРСА Банк совместно с компанией КПМГ провел исследование корпоративной культуры и степени удовлетворенности персонала своей работой.

Исследование позволило выявить как сильные стороны корпоративной культуры, так и области для дальнейшего совершенствования. Мы непрерывно учимся, анализируем приобретенный опыт, развиваем собственную уникальную внутреннюю среду, которая направлена на достижение стратегических целей нашего банка.

В 2008 году развитие корпоративной культуры будет связано с тремя базовыми направлениями.

1. Репутация — формирование представления о банке, его миссии, ценностях, стиле, видении и позиционировании, а также создание основы для трансляции в обществе позитивного образа банка.

2. Управление — выработка единых стандартов поведения, облегчение адаптации сотрудников в коллективе, повышение лояльности персонала.

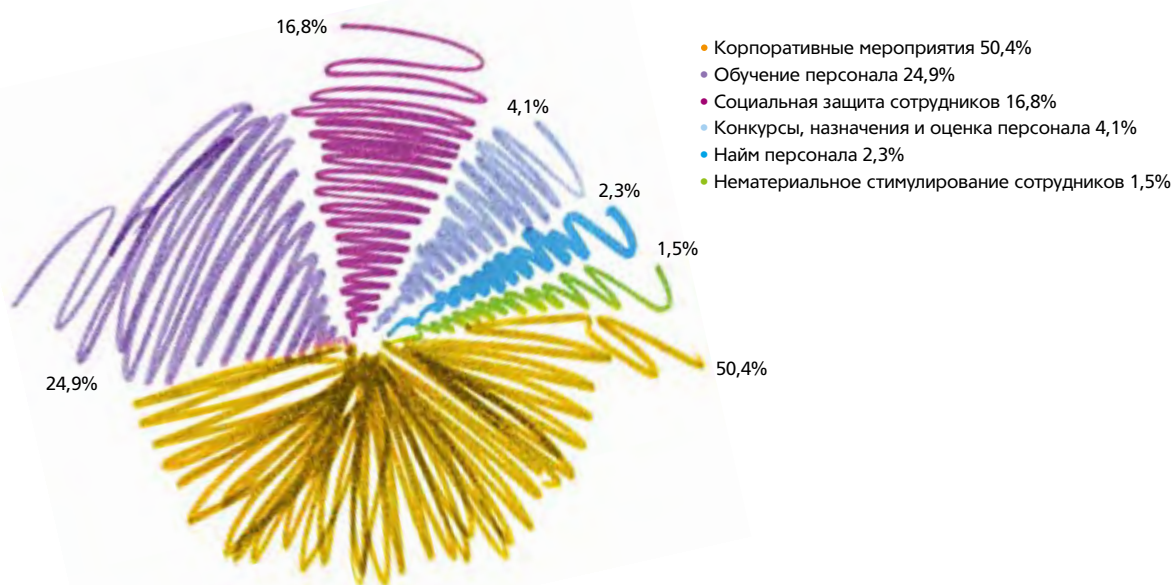
3. Интеграция — объединение персонала в единую команду, в которой все сотрудники соблюдают правила и нормы банка, принимают и разделяют ценности бренда и работают в интересах компании.

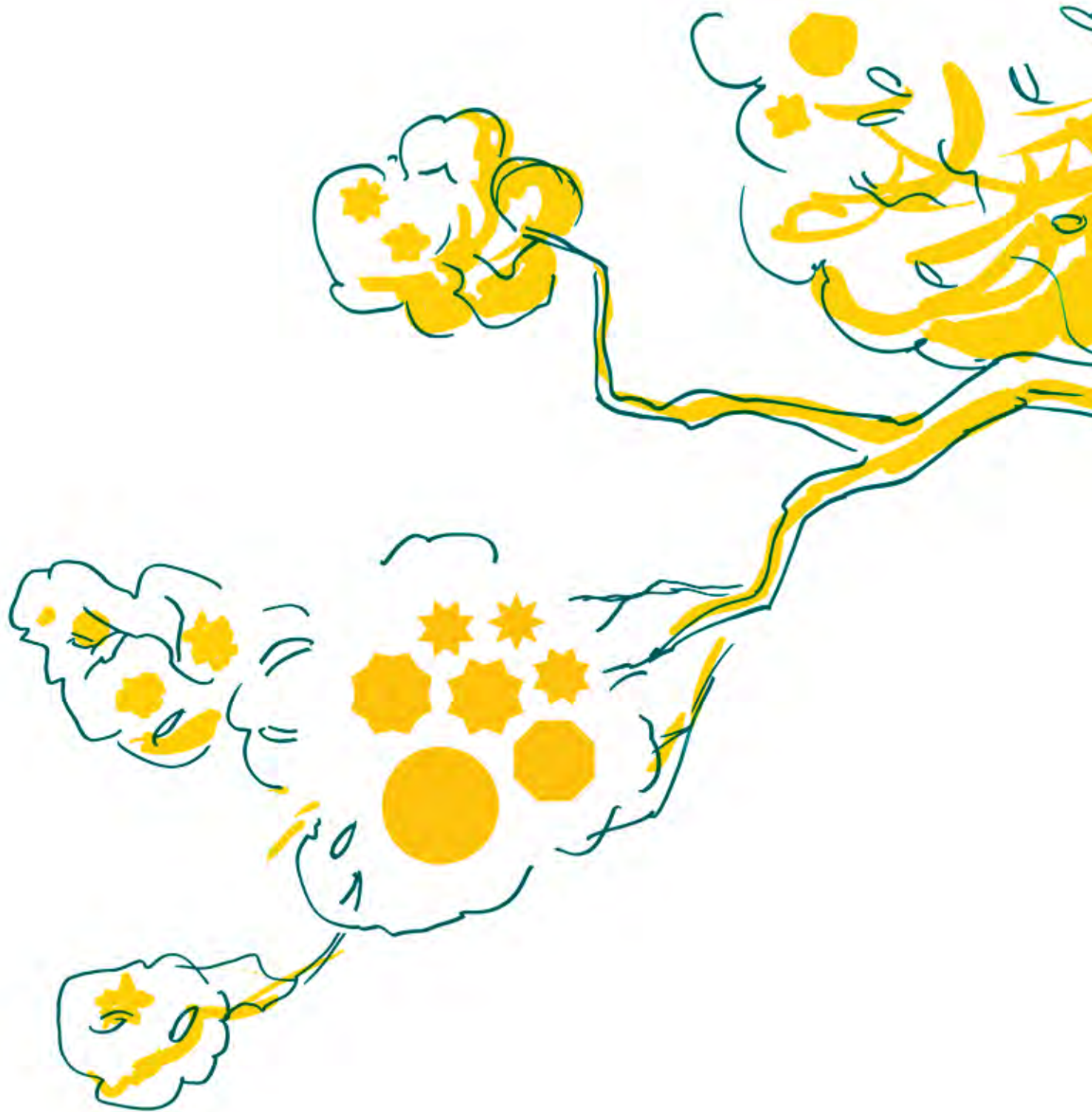
Бренд для нас — не только экономическая, но и философская система. В будущем философский аспект бренда будет играть принципиальную роль в достижении экономических результатов. Стратегические рубежи, открывающиеся перед бизнесом, придают развитию корпоративной культуры мощный импульс, ставят новые цели и задачи в этой области на предстоящий период.

Инвестиции в персонал УРСА Банка в 2007 году

| | Направление | Размер инвестиций, тыс. руб. |
|------|---|------------------------------|
| 1. | Фонд оплаты труда | 3 431 600 |
| 2. | Конкурсы, назначения и оценка персонала | 4 792 |
| 2.1. | Оценка менеджеров через «Ассесмент-центр» | 4 363 |
| 2.2. | Развитие кадрового резерва | 279 |
| 2.3. | Внутренние конкурсы | 150 |
| 3. | Обучение персонала | 29 253 |
| 3.1. | Индивидуальное внешнее обучение | 9 243 |
| 3.2. | Развитие управленческих компетенций менеджеров среднего звена и кадрового резерва банка | 9 010 |
| 3.3. | Развитие персонала фронт-офиса | 2 738 |
| 3.4. | Прочие проекты | 8 262 |
| 4. | Наем персонала | 2 640 |
| 4.1. | Работа через СМИ | 2 640 |
| 5. | Нематериальное стимулирование сотрудников | 1 746 |
| 5.1. | Внутренние профессиональные конкурсы и награждения | 1 746 |
| 6. | Социальная защита сотрудников | 19 756 |
| 6.1. | Материальная помощь | 5 657 |
| 6.2. | Добровольное медицинское страхование | 4 812 |
| 6.3. | Ранняя диагностика заболеваний (медосмотры) | 4 698 |
| 6.4. | Компенсации релоцированным сотрудникам и сотрудникам, привлеченным из-за рубежа | 3 160 |
| 6.5. | Страхование от несчастного случая | 1 429 |
| 7. | Корпоративные мероприятия | 59 058 |
| 7.1. | Корпоративный Новый год | 29 707 |
| 7.2. | «Спартакиада народов УРСА» | 24 949 |
| 7.3. | Корпоративная атрибутика для сотрудников | 3 102 |
| 7.4. | Прочие проекты | 1 300 |
| | Итого без учета ФОТ | 117 245 |

Структура инвестиций в персонал в 2007 году (%)





Искренность — это способность жить в
гармонии и умение каждый момент
наслаждаться и удивляться тому,
что тебя окружает...



Процесс социальной отчетности

Стандарты социальной отчетности

Процесс социальной отчетности играет важную роль в систематизации деятельности УРСА Банка в области устойчивого развития. В его основе лежит подготовка ежегодного отчета, который является инструментом внутреннего анализа и контроля и позволяет не только подвести итоги, но и сформировать приоритеты и новые задачи в области ответственного ведения бизнеса.

Настоящий отчет является вторым в практике банка. Как и предыдущий, он составлен с использованием Руководства по отчетности в области устойчивого развития (Global Reporting Initiative, GRI). Систематизированный подход к сбору и обработке данных позволил увеличить объем раскрываемой информации и, как следствие, повысить прозрачность и надежность отчетности. Кроме того, мы сохранили прежнюю структуру отчета, поскольку считаем, что она позволяет максимально полно отразить деятельность банка в области устойчивого развития с учетом специфики его внутренних процессов.

В целом социальный отчет за 2007 год был подготовлен на основе следующих принципов:

- сбалансированность;
- сопоставимость;
- ясность;
- точность;
- надежность.

При составлении отчета мы старались не только структурировано представить определенный набор показателей, предусмотренных международными стандартами, но и показать качественные изменения. Социальный отчет помогает вести диалог со стейкхолдерами, поэтому мы стремились транслировать наши ценности, наш стиль, наше видение во всех процессах устойчивого развития, подтверждая тем самым высокую степень интегрированности социальной ответственности в основную деятельность банка.

Повышение качества раскрытия информации и подтверждение отчета независимым аудитором (компания KPMG) позволили повысить уровень применения GRI до уровня B+. В дальнейшем мы планируем совершенствовать нашу систему отчетности и поступательно обеспечить максимально доступный уровень ее применения.

| | | 2007 в соответствии | C | C+ | B | B+ | A | A+ |
|---------------------|--------------------------------|------------------------|---|----|---|----|---|----|
| Обязательные | Самодекларация | | | | | ✓ | | |
| Важные | Подтверждение третьей стороной | | | | | ✓ | | |
| | Проверка GRI | | | | | | | |



Подготовка социального отчета

Основные группы заинтересованных лиц

Структура стейкхолдеров банка по сравнению с 2006 годом не изменилась, при взаимодействии с ними использовались те же каналы коммуникаций.

Основные стейкхолдеры банка и способы взаимодействия с ними

Органы власти

- семинары, конференции, круглые столы;
- конкурсы и иные мероприятия, инициированные органами власти;
- личные встречи;
- предоставление обязательной отчетности.

Инвесторы

- семинары, конференции, выставки;
- личные встречи;
- финансовая и социальная отчетность;
- корпоративный сайт.

Население в регионах присутствия

- конференции, выставки, круглые столы;
- дни открытых дверей;
- корпоративный сайт;
- корпоративные СМИ;
- контакт-центр.

Клиенты и партнеры

- конференции, выставки, круглые столы;
- дни открытых дверей;
- корпоративный сайт;
- корпоративные СМИ;
- контакт-центр.

Сотрудники

- анкетирование;
- телеконференции;
- переписка по электронной почте;
- личные встречи;
- корпоративные мероприятия;
- корпоративный портал;
- корпоративные СМИ.

Акционеры

- общие собрания акционеров;
- личные встречи.

СМИ

- конференции, выставки, круглые столы;
- конкурсы;
- интервью, подготовка материалов для публикаций.

Социальная отчетность представляет интерес для **органов власти**, поскольку содержит сведения о деятельности банка в области поддержки населения и предпринимателей в регионах его присутствия. Отчет создает основу для конструктивного диалога и определения ключевых направлений развития сотрудничества между властью и бизнесом.

В современных условиях **инвесторы** придают большое значение оценке нефинансовых рисков и соответствию деятельности потенциального партнера принципам ответственного ведения бизнеса. Данная категория заинтересованных лиц стратегически важна для банка, поэтому мы обеспечиваем своевременное предоставление качественной и достоверной информации о своей деятельности.

Население в регионах присутствия формирует общественное мнение о деятельности банка и его вкладе в решение конкретных социальных проблем. Наши программы направлены на поддержку наименее защищенных категорий населения — детей и молодежи, пожилых людей. Вместе с тем каждый член общества может обратиться в банк за благотворительной или спонсорской помощью и быть уверенным, что его запрос будет рассмотрен.

Нам важно, чтобы все наши **клиенты и партнеры** располагали необходимой информацией для принятия решения о развитии сотрудничества. Поэтому мы стремимся предоставить им все необходимые сведения, размещая их на корпоративном сайте банка, проводя дни открытых дверей, обучающие семинары и участвуя в специализированных конференциях.

Сотрудники вносят непосредственный вклад в достижение стоящих перед банком стратегических целей. Мы стремимся обеспечить достойные условия труда и на постоянной основе совершенствуем систему социальной защиты, внедряем новые формы мотивации, проводим масштабные корпоративные мероприятия. Насколько эти механизмы отвечают запросам сотрудников, мы узнаем благодаря корпоративному portalу, электронным рассылкам, корпоративным СМИ.

Наши **акционеры** уделяют большое внимание подготовке социальной отчетности. Выявление их мнений и потребностей в информации осуществлялось в ходе проведения общих собраний акционеров и в интервью при личных встречах.

Средства массовой информации участвуют в формировании информационного поля банка, транслируя сведения об основных направлениях его деятельности. Принимая во внимание масштабы распространения информации и степень ее влияния на мнение широкого круга лиц, банк стремится предоставлять СМИ достоверные данные и проводит пресс-конференции, круглые столы и семинары.

Область охвата и границы отчета

В отчете за 2007 год отражены основные направления деятельности банка в области устойчивого развития. Учитывая растущие масштабы нашего бизнеса, мы включили в отчет сведения об уплате налогов, о соблюдении требований законодательства и развитии социально ориентированных услуг.

Поскольку УРСА Банк является одним из крупнейших работодателей в регионах его присутствия, особое внимание уделялось информации о системе управления персоналом и условиях труда сотрудников.

Отдельный раздел отчета посвящен нашим социальным и благотворительным программам, что объясняется их значимостью и нацеленностью на решение актуальных проблем современного общества.

Вместе с другими существенными сведениями мы представили в отчете описание системы корпоративного управления, ключевых экономических показателей и достижений банка.

В результате проведенных диалогов основные стейкхолдеры подтвердили высокую заинтересованность в получении перечисленных выше сведений, поскольку они позволяют составить более полное представление о деятельности банка, оценить возможные нефинансовые риски и принять взвешенное решение о долгосрочном сотрудничестве.

Существенных изменений в области охвата и границах отчета по сравнению с предшествующим периодом не произошло. Представленные сведения относятся к банку в целом, включая его филиалы, дирекции, представительства, дополнительные офисы и иные подразделения.

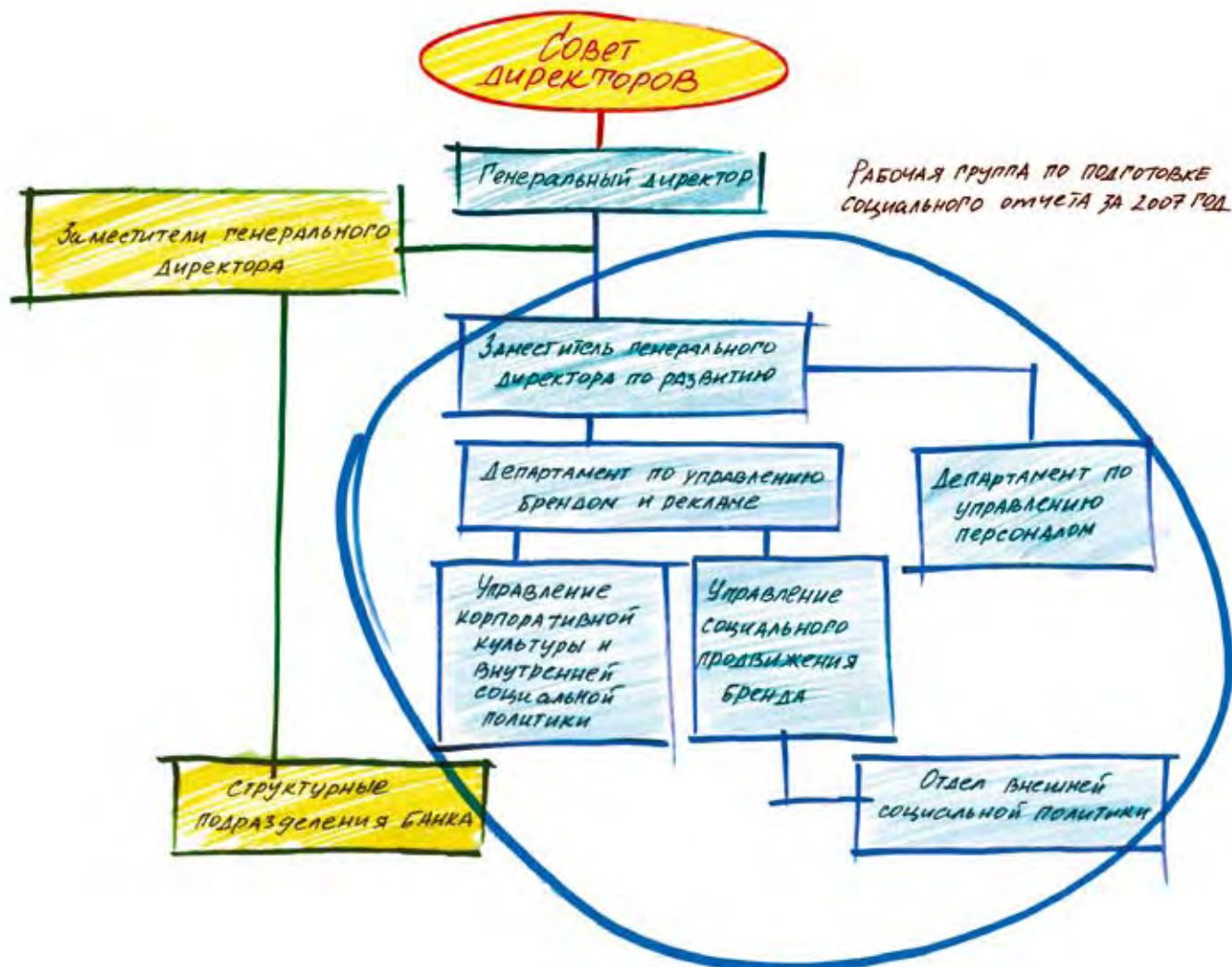
Процесс подготовки отчета

Процесс подготовки социального отчета за 2007 год включал в себя сбор, анализ, обработку информации, а также ряд организационных и согласовательных процедур.

Слаженную работу всех участников проекта обеспечивала рабочая группа, в которую входили специалисты профильных направлений.



Рабочая группа по подготовке социального отчета за 2007 год



При составлении отчета все члены рабочей группы руководствовались следующими принципами:

- четкое разграничение обязательств и зон ответственности между подразделениями банка;
- своевременность сбора и обработки информации;
- полнота отражаемой информации;
- объективность информации;
- ответственный подход к подготовке отчета.

В рабочей группе был назначен координатор, отвечающий за сбор, консолидацию, анализ данных на предмет их достоверности и актуальности. Методика этих процедур соответствует требованиям Руководства GRI.

В целях оптимизации сбора информации руководителям направлений и подразделений банка направлялись

запросы, составленные на основании индикаторов GRI. Также использовалась электронная база данных банка, которая позволила обеспечить достоверность, надежность и релевантность всех сведений.

Информация, отраженная в социальном отчете, является объектом проверки со стороны комитета по аудиту банка и в части экономических и социальных показателей соответствует сведениям, представленным в годовом отчете банка за 2007 год.

Социальный отчет подводит итог социально ориентированной деятельности банка за отчетный период. Отраженная в нем информация позволяет оценить эффективность подходов в области включения социальной составляющей в бизнес-процессы, раскрыть основные принципы реализации внутренней и внешней социальной политики и их место в деятельности банка.

Заключение по социальному отчету ОАО «УРСА Банк» за 2007 год

Компания KPMG была приглашена руководством ОАО «УРСА Банк» для проведения проверки социального отчета за 2007 год на соответствие требованиям «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI)).

Наша обязанность заключается в том, чтобы выразить свое мнение об информации, содержащейся в социальном отчете ОАО «УРСА Банк» за 2007 год, основываясь на наших процедурах сбора доказательств в соответствии с «Системой международных стандартов по аудиторским проверкам» и «Международным стандартом по осуществлению проверок ISAE 3000», одобренным Международным советом по стандартам аудита (IAASB) в декабре 2003 года.

Мы несем ответственность за выполнение данной работы только перед руководством ОАО «УРСА Банк» в соответствии с согласованными с ним условиями. Мы не принимаем и не несем никакой ответственности при использовании нашего заключения для любой другой цели или перед третьими лицами. Третьи лица могут полагаться на социальный отчет, принимая риски исключительно на себя.

Объем наших процедур:

- проверка применения требований «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI);
- оценка предмета рассмотрения на соответствие «Руководству по отчетности в области устойчивого развития» (GRI, версия G3);
- проверка на предмет достоверности отражения политик и процедур в области управления персоналом, социальных программ, программ в области охраны труда, корпоративного управления;
- проверка на предмет достоверности процессов внешней и внутренней социальной политики;
- проверка на выборочной основе статуса выполнения программ в области корпоративной социальной ответственности.

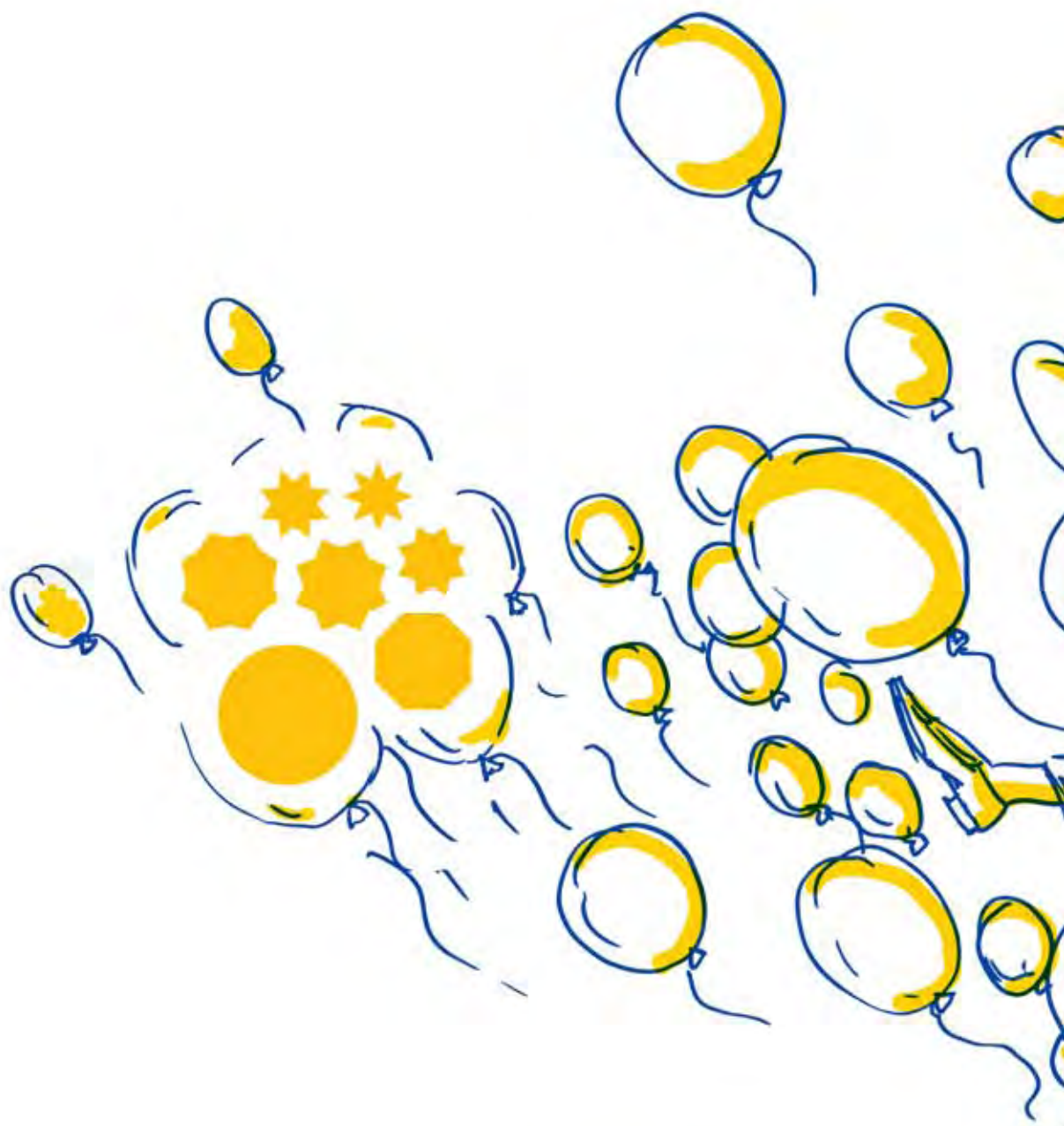
Наши процедуры по сбору доказательств:

- посещение офисов ОАО «УРСА Банк» в Москве и Новосибирске и проведение сессий диалог-интервью с акционерами, руководителями, сотрудниками, корпоративными клиентами банка;
- тестирование на выборочной основе (нестатистический метод выборки) существующей документации, методов управления и отчетности, внутреннего документооборота, отражения информации об устойчивом развитии на корпоративном веб-сайте;
- тестирование на предмет функционирования адресов электронной почты: kk@ursabank.ru (для вопросов по внутренней социальной политике), social_policy@ursabank.ru (для вопросов по внешней социальной политике);
- изучение и анализ публичной информации, связанной с деятельностью ОАО «УРСА Банк» в области устойчивого развития;
- оценка социального отчета на соответствие требованиям «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» (GRI, версия G3).

Результаты наших процедур показали, что:

- сбор и консолидация данных о корпоративной социальной ответственности, внешней и внутренней социальной политиках основаны на официально утвержденных документах и процедурах и функционируют надлежащим образом;
- не было обнаружено ничего, что позволило бы нам полагать, что включенные в социальный отчет данные некорректны относительно принципов отчетности, указанных в разделе «Процесс социальной отчетности»;
- уровень отчетности согласно Руководству по отчетности в области устойчивого развития GRI G3 соответствует уровню В+.

Москва, июль 2008 г.
КПМГ Лимитед



Для некоторых важно участие, для других — победа. Но побеждать особенно приятно, зная для кого и во имя чего ты это сделал, когда чувствуешь поддержку друзей...



О банке

Награды и достижения в 2007 году

Председатель совета директоров УРСА Банка Игорь Ким стал победителем в номинации «Мастер бизнеса» на национальном этапе международного конкурса «Предприниматель года»

Конкурс проводится компанией Ernst&Young в рамках международной программы Entrepreneur of the Year Awards и направлен на признание выдающихся заслуг предпринимателей в развитии мировой и национальных экономик.

Награда в номинации «Инвестиционный банк» премии «Финансовый Олимп — 2006»

Премия основана с целью повышения прозрачности и инвестиционной привлекательности российских финансовых институтов. Эта профессиональная награда ежегодно вручается наиболее успешным компаниям и топ-менеджерам финансового сектора российской экономики.

Награда Western Union в номинации «Развитие сети»

Золотая звезда присуждается партнерам компании за самые высокие темпы роста количества пунктов обслуживания клиентов по системе Western Union. В 2007 году в УРСА Банке открылось 36 новых пунктов Western Union, а число переводов выросло более чем в два раза.

Награда «За улучшение сервисного обслуживания» в рамках премии «Золотая полоса — 2007»

Премия ежегодно вручается газетой «Комсомольская правда в Новосибирске». Победителями становятся компании, которые, по оценке читателей газеты, наиболее клиентоориентированны, то есть отвечают высоким требованиям качества обслуживания, предлагают удобные и понятные услуги.

Премия «Признание»

Премия учреждена Сибирским представительством ИД «Коммерсантъ». УРСА Банк стал обладателем этой награды за успешную реализацию программ информационного и PR-сотрудничества. В частности, высокую оценку получил комплекс мероприятий по имиджевой поддержке проекта по ребрендингу банка.

Дипломы в рамках программы «Поощрение социально ответственного бизнеса»

Программа учреждена общественным советом «Социальное партнерство» (Новосибирск) и администрацией Новосибирской области. Награды вручаются компаниям, проявившим высокий уровень корпоративной ответственности и принимающим активное участие в социально-экономическом развитии региона.

Поддержка УРСА Банком социально ориентированных проектов клиентов в 2006 году была отмечена дипломом «За внедрение экологически чистых технологий». По результатам развития системы управления персоналом в 2007 году банком был получен диплом «За профессиональную подготовку кадров и повышение квалификации сотрудников».

Диплом в номинации «Самый равнодушный банк» на Первом российском банковском фестивале

Фестиваль организован Ассоциацией российских банков и Национальным банковским клубом. В нем принимали участие представители высших органов законодательной и исполнительной власти, Банковской Ассоциации стран Центральной и Восточной Европы, Европейской Банковской Федерации, руководители крупнейших российских кредитно-финансовых организаций. Названной наградой было отмечено активное развитие социальных программ банка.

Знак-медаль «Дебют» в рамках Российской премии 2007 года «За лучший социальный отчет / отчет в области устойчивого развития»

Премия учреждена в рамках европейской Премии за лучшую отчетность в области устойчивого развития (European Sustainability Reporting Awards) в целях поощрения российских компаний, которые не только реализуют социальные программы, но и публикуют отчеты по этому направлению. Первый социальный отчет банка был отмечен как его «дебют» в области подготовки нефинансовой отчетности.

Награды банка являются подтверждением воплощения на практике ценностей его бренда: глобальность, результат, клиентоориентированность, ответственность.



Корпоративное управление

В 2007 году был предпринят ряд инновационных шагов, которые позволили приблизить систему корпоративного управления УРСА Банка к лучшим образцам мировой практики. В их числе следует отметить формирование специализированных комитетов при совете директоров, комплекс мер по повышению эффективности системы риск-менеджмента и дальнейшее развитие практики раскрытия информации и обеспечения прозрачности бизнеса банка.

Акционеры

В 2007 году в УРСА Банке были проведены два собрания акционеров, в том числе одно заочное. На заседаниях рассматривались вопросы, связанные с утверждением годовой финансовой отчетности, распределением прибыли за 2006 год и выплатой дивидендов, участием банка в союзах и ассоциациях, внесением изменений в ряд внутрибанковских документов и т. д.

Годовым общим собранием акционеров банка было принято решение направить на выплату дивидендов по акциям 68,6 млн рублей и 3,6 млн долларов США.

В отчетном периоде банк провел размещение 194 163 тысяч привилегированных акций третьего типа, которые были приобретены более чем 170 институциональными инвесторами* (49% компаний представляют Великобританию, 31% — Россию). Это позволило привлечь в уставный капитал банка 407,8 млн долларов США.

По объему размещения акций УРСА Банк стал третьим в банковском секторе России. Успешность дополнительной эмиссии свидетельствует о высокой оценке со стороны инвесторов достигнутых банком результатов, доверии к его системе корпоративного управления.

В 2007 году в состав акционеров УРСА Банка вошла инвестиционная компания «Тройка Диалог» (номинальный держатель), которая приобрела миноритарный пакет акций в размере 7,94%, и Avindale Investments S.A. (11,04%).

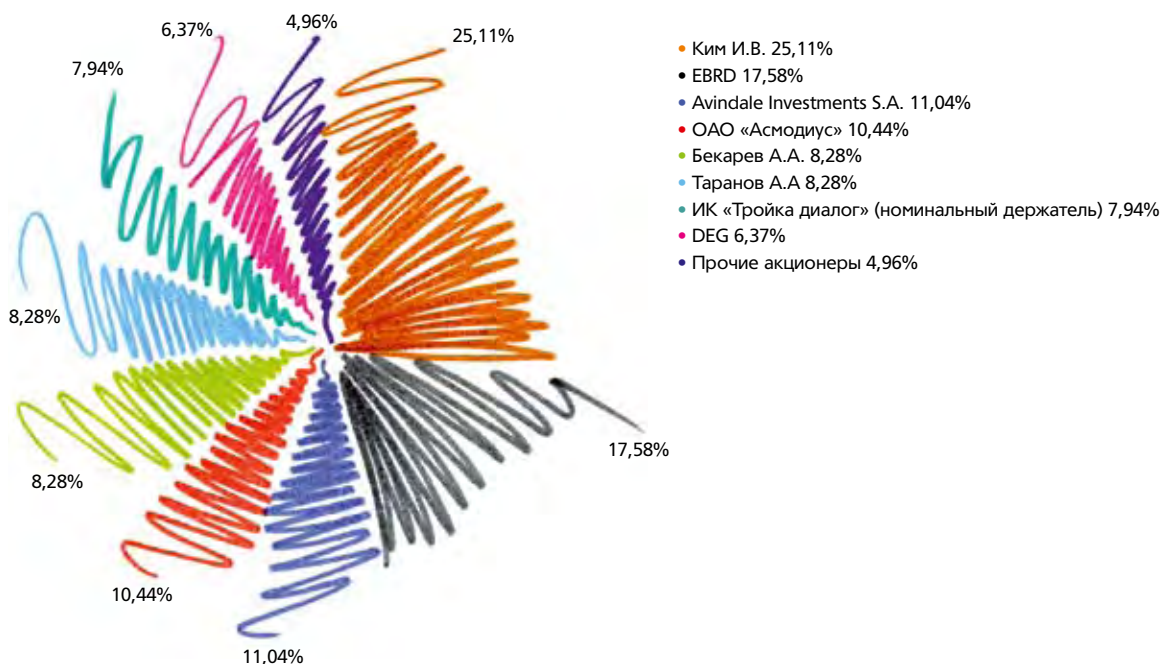
Среди основных акционеров банка представлены такие крупные международные инвесторы, как Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) и немецкая компания DEG, вкладывающая капитал исключительно в бизнес тех компаний, которые разделяют основополагающие принципы устойчивого развития — заботу об окружающей среде и социальную ответственность.

* По данным ИК «Тройка Диалог».

«Цель ЕБРР, нашего самого крупного иностранного акционера, – способствовать развитию торговли и среднего бизнеса в регионах. Таким образом, мы автоматически попали в число потенциальных направлений инвестирования ЕБРР. Другими обязательными требованиями иностранных инвесторов к объектам вложения являются прозрачность бизнеса и акционеров, а также определенный уровень доходности компании. Мы соответствуем и этим условиям».

Коммерческий директор ОАО «УРСА Банк»
Джон Мак Нотон

Структура акционеров банка (голосующие акции) на 01.01.2008 г. (%)



Совет директоров

В течение 2007 года в УРСА Банке было проведено 35 заседаний совета директоров (в том числе 5 очных и 30 очных заседаний), на которых рассматривались вопросы, требующие оперативного решения.

По состоянию на 01.01.2008 г. в состав совета директоров банка входили 11 членов, один из которых являлся независимым директором*. Практика привлечения независимых директоров активно используется банком с целью повышения прозрачности корпоративного управления и обеспечения объективности принимаемых решений.

Размер вознаграждения членам совета директоров, которые числятся в штате банка, за 2007 год составил 205,6 млн рублей.

При совете директоров действуют три комитета: комитет по аудиту, комитет по вознаграждениям и компенсациям и комитет по стратегическому планированию.

Комитет по аудиту осуществляет оценку системы внутреннего контроля банка, надзор за его финансовой отчетностью, объективно информирует совет директоров о состоянии дел по этим направлениям.

Комитет по вознаграждениям и компенсациям создан для формирования политики банка в области вознаграждений членов совета директоров, генерального директора, членов правления, членов ревизионной комиссии, а также приведения таких выплат в соответствие с принятой в банке корпоративной культурой, ценностями, стратегией и системой контроля.

На **комитет по стратегическому планированию** возложена разработка стратегии банка и приоритетов развития, оценка и повышение эффективности его деятельности в долгосрочной перспективе.

Председатель совета директоров не является одновременно генеральным директором банка, поскольку это противоречит требованиям законодательства РФ и внутренним регламентам.

Правление

По состоянию на 01.01.2008 г. в состав правления УРСА Банка входили 11 членов*.

Размер вознаграждения членов правления по результатам 2007 года составил 118,4 млн рублей.

При правлении действуют следующие комитеты: комитет по управлению активами и пассивами, комитет по продуктам и технологиям и кредитный комитет.

Основной задачей **комитета по управлению активами и пассивами** является текущее управление активами и пассивами банка с целью извлечения максимальной прибыли в рамках принимаемых ограничений риска.

Комитет по продуктам и технологиям обеспечивает проведение единой политики в области развития банковских продуктов, технологий и бизнес-процессов.

Кредитный комитет отвечает за формирование кредитной политики банка, определение основных направлений использования кредитных ресурсов, минимизацию рисков потерь банка при осуществлении кредитных вложений, предоставление полномочий региональным подразделениям банка по самостоятельному принятию решений на проведение кредитных операций и т. д.

В 2008 году при правлении банка планируется создать комитет по управлению брендом, основная деятельность которого будет связана с обеспечением единой политики в области внедрения бренда и принятием согласованных решений при транслировании ценностей бренда во внутренней и внешней среде банка.

* Более полная информация о членах совета директоров и правления доступна на сайте банка (www.ursabank.ru/ru/bank) и в разделе «Корпоративное управление» годового отчета за 2007 год.

Система внутреннего аудита

Внутренний контроль в УРСА Банке основан на принципах постоянства и непрерывности, комплексном подходе, распределении должностных обязанностей между сотрудниками и исключении конфликта интересов, постоянном мониторинге и совершенствовании действующих процедур.

Служба внутреннего аудита является неотъемлемой частью корпоративного управления банка и создана с целью проведения независимой, систематизированной и последовательной оценки эффективности систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления.

В 2007 году по всем региональным подразделениям Сибирского и Уральского банков был проведен анализ розничных операций на предмет внутреннего мошенничества. Многоуровневая система распределения полномочий и автоматизированные банковские системы предопределили существенное снижение рисков в этой области. При этом специального обучения сотрудников антикоррупционным политикам и процедурам не проводилось.

Управление рисками

В УРСА Банке управление рисками представляет собой комплекс взаимосвязанных и осуществляемых на постоянной основе мер, направленных на своевременное предупреждение и минимизацию негативных последствий, которые могут возникнуть в результате наступления рискованных ситуаций.

Банк выделяет и принимает следующие основные риски в своей деятельности:

- кредитный риск;
- стратегический риск;
- операционный риск;
- риск ликвидности;
- процентный риск;
- рыночный риск;
- правовой риск;
- риск потери деловой репутации;
- экологический риск;
- страновой риск.

Действующая система управления рисками позволяет оперировать достоверной информацией о полном спектре внутренних и внешних факторов риска, с которыми сопряжена деятельность кредитной организации, их источниках, величине и возможном влиянии на финансовое состояние и устойчивость банка.

В 2007 году РА «Эксперт» присвоило УРСА Банку сертификат, подтверждающий уровень риск-менеджмента «А». Это означает, что практика управления рисками в банке соответствует современным стандартам качества управления и позволяет обеспечивать его устойчивое развитие.

Политика по раскрытию информации

УРСА Банк стремится к эффективному диалогу с основными группами стейкхолдеров и для этого своевременно и в полном объеме обеспечивает раскрытие информации.

В банке действует внутренний нормативный документ «Политика по раскрытию информации», который содержит принципы раскрытия информации и регулирует основные вопросы в данной области, в том числе состав раскрываемой информации, формы и сроки ее раскрытия и т. д.

Каналы обратной связи

УРСА Банк стремится учитывать мнения всех заинтересованных лиц. Каждый может обратиться в правление банка через существующие каналы коммуникаций (корреспонденция, электронная почта, контакт-центр) и быть уверенным, что его обращение будет в обязательном порядке рассмотрено и принято во внимание.

Соответствие требованиям законодательства

УРСА Банк стремится строго исполнять требования действующего законодательства. В случае выявления нарушений незамедлительно проводятся мероприятия по их устранению, и разрабатывается комплекс процедур, направленных на исключение таких нарушений в дальнейшем.

По результатам комплексной проверки Банка России в 2007 году банк получил предписание об устранении нарушений и несоответствий по 11 вопросам, наложен штраф в размере 174 тыс. рублей.

В области соблюдения требований законодательства по раскрытию информации об услугах банка для его клиентов были выплачены штрафы на общую сумму 120 тыс. руб. по трем случаям.

Суммы штрафов по допущенным нарушениям нормативных требований являются незначительными. Результаты проверок были проанализированы со стороны органов управления и внутреннего контроля банка, подготовлены и исполнены планы мероприятий по устранению выявленных нарушений и совершенствованию процедур контроля.

Структура банка

В структуре УРСА Банка действуют два территориальных банка — Сибирский и Уральский, что позволяет максимально учитывать географическую и продуктовую специфику каждого из регионов присутствия. Управляющая компания объединяет территориальные банки и обеспечивает согласованность функционирования всей системы, ее надежность и эффективность.

Все процессы, действующие на уровне управляющей компании и территориальных банков, могут быть разделены на три блока:

- управляющие процессы;
- бизнес-процессы;
- процессы обеспечения.

Управляющие процессы связаны с руководством ключевыми ресурсами (персонал, бренд и т. д.) и воздействиями (риски, стратегическое и организационное развитие) в деятельности банка.

Бизнес-процессы непосредственно связаны с операциями по управлению капиталом и развитием банковских

продуктов. На уровне территориальных банков они объединены в розничный и корпоративный блоки, каждый из которых предусматривает комплексное обслуживание в рамках своей клиентской аудитории.

Процессы обеспечения включают развитие и внедрение информационных технологий, бухгалтерский учет проводимых операций, юридическую поддержку, обеспечение безопасности и ряд других процессов, связанных с сопровождением основной деятельности банка.

Главный принцип функционирования банка состоит в четком разграничении полномочий и зон ответственности между его подразделениями. В условиях динамичного роста это позволяет обеспечить результативность управленческих решений в рамках всей системы.

Функциональная структура банка

| УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ | | | |
|---|---------------------------------------|--|---|
| Управляющие процессы | Основные процессы | Процессы операционного ядра | Обеспечивающие процессы |
| Управление деятельностью банка | Финансовый бизнес | Осуществление кассовых операций | Поддержка корпоративных финансов |
| Внутренний аудит | Процессинговый и эквайринговый бизнес | Осуществление расчетов по сделкам основных процессов и сопровождение клиентского обслуживания (back) | Обеспечение информационной безопасности |
| Управление затратами | Бизнес на международных рынках | | Обеспечение безопасности |
| Управление финансами | Проектный бизнес | | Обеспечение информационными технологиями |
| Планово-аналитическая деятельность | | | Обеспечение корпоративными документными ресурсами |
| Управление совершенствованием системы управления и бизнес-процессов банка | | | Обеспечение внутреннего бухгалтерского учета и отчетности |
| Управление проектной деятельностью | | | Обеспечение рекламой |
| Управление качеством | | | Юридическое обеспечение |
| Управление развитием банковских продуктов и технологий | | | |
| Управление внутренней социальной политикой и корпоративной культурой | | | |
| Управление брендом | | | |
| Управление рисками | | | |
| Управление персоналом | | | |
| ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ БАНК | | | |
| Управление сетью | Проектный бизнес | Осуществление дистанционной работы с клиентами | Обеспечение рекламой |
| Управление рисками | Розничный бизнес | | Юридическое обеспечение |
| Управление персоналом | Корпоративный бизнес | | Обеспечение инфраструктурой |

География деятельности

По развитию региональной сети УРСА Банк занимает 7-е место среди российских кредитных организаций. Территория, на которой располагаются офисы банка, охватывает 30 субъектов Российской Федерации или 52% площади нашей страны.

По состоянию на 01.01.2008 г. **249** офисов действуют в **121** городе России, а также в Великобритании, Казахстане, республике Чехия.

В 2007 году было открыто 21 региональное подразделение. Банк расширил свое присутствие в Республике Башкортостан, Красноярском крае, Кемеровской и Новосибирской областях.

УРСА Банк.

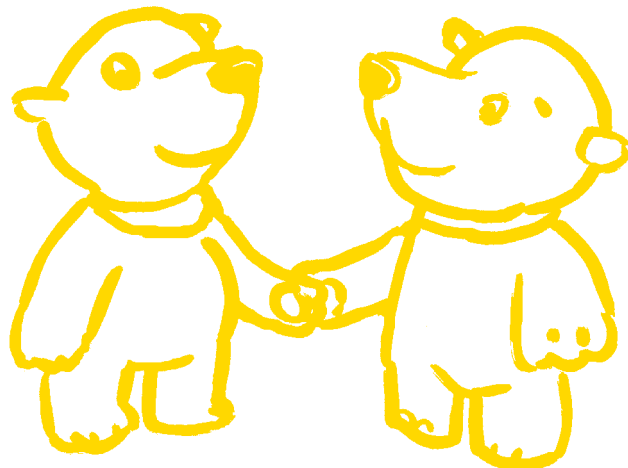
Головной офис (Новосибирск)

Сибирский банк

- 10 филиалов
- 2 иностранных представительства (Лондон, Алма-Аты)
- 114 дополнительных офисов
- 9 операционных офисов
- 17 операционных касс вне кассового узла
- 6 кредитно-кассовых офисов

Уральский банк

- 10 филиалов
- 1 иностранное представительство (Прага)
- 72 дополнительных офиса
- 2 операционных кассы вне кассового узла
- 6 кредитно-кассовых офисов



Основные направления деятельности

Один из важнейших принципов работы УРСА Банка состоит в создании востребованных продуктов, доступных для основных категорий клиентов. Условие нашего успеха — быть близкими к людям и реагировать на их потребности.

Услуги частным клиентам

Мы объединяем частных клиентов, которые желают повысить качество жизни.

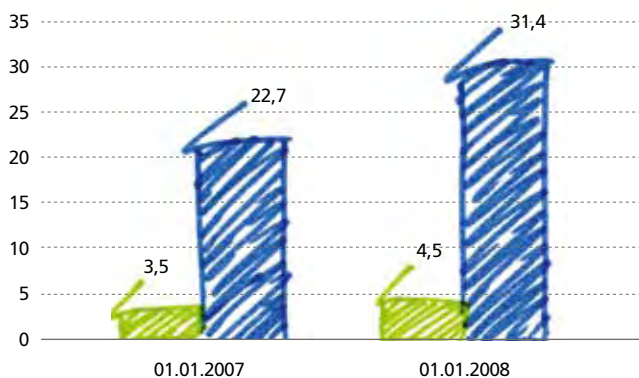


Основные достижения на 01.01.2008 г.*:

- 9-е место по объемам выданных кредитов физическим лицам (РБК.Рейтинг);
- 9-е место по объему привлеченных депозитов от частных клиентов (РБК.Рейтинг);
- портфель срочных вкладов частных клиентов — 31,4 млрд рублей;
- розничный кредитный портфель — 72,9 млрд рублей;
- количество счетов частных клиентов — более 3,3 млн счетов;
- эмиссия пластиковых карт платежных систем «Золотая корона», Union card, VISA, MasterCard — более 2 млн карт.

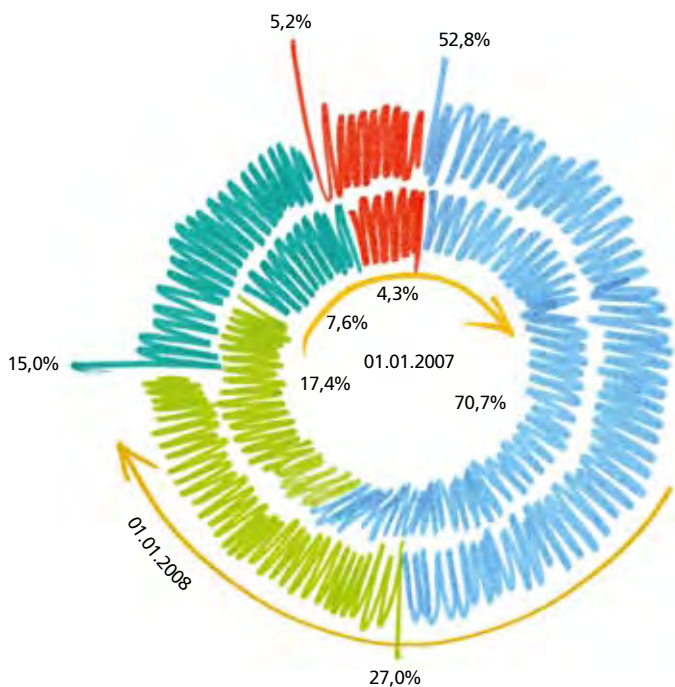
* Финансовые показатели приведены в соответствии с Консолидированной финансовой отчетностью ОАО «УРСА Банк» за 2007 год (МСФО).

Счета и депозиты частных клиентов (млрд руб.)



- Текущие счета и вклады до востребования
- Срочные вклады

Структура кредитов частным клиентам (%)



- Потребительские кредиты
- Ипотека
- Автокредиты
- Прочие кредиты

Услуги корпоративным клиентам

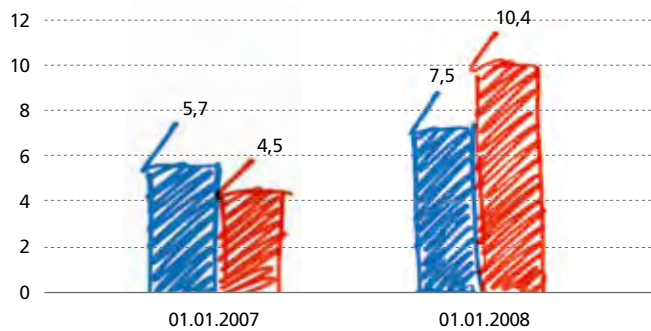
Мы объединяем предпринимателей, которые стремятся вывести бизнес на новый уровень.



Основные достижения на 01.01.2008 г.:

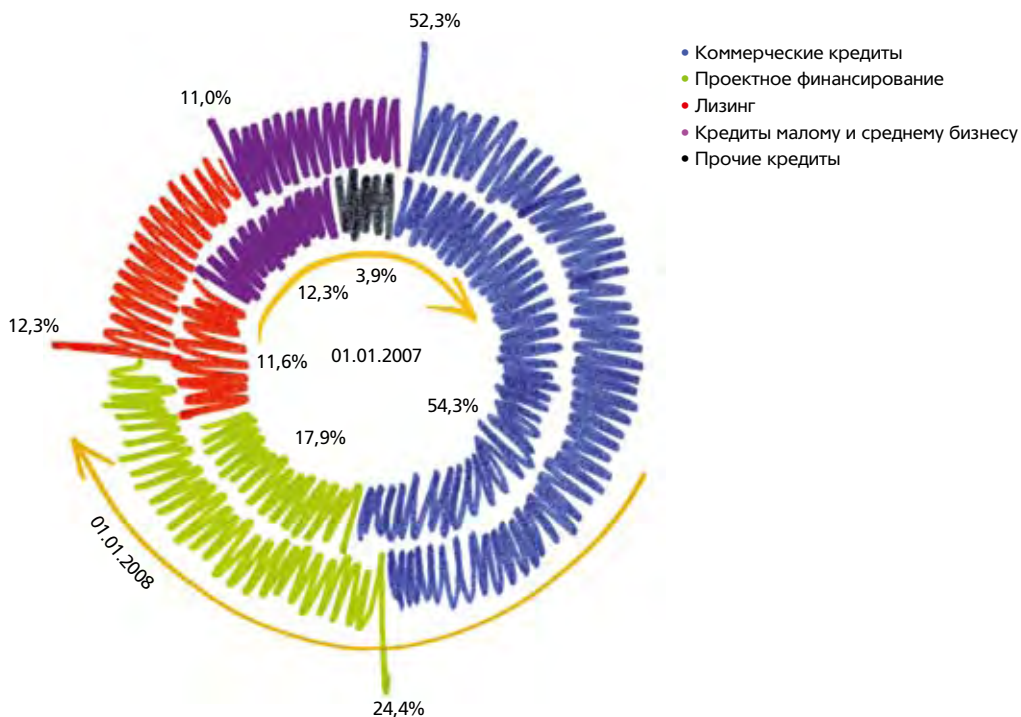
- 10-е место по объему выданных кредитов малому бизнесу (РБК.Рейтинг);
- 21-е место по объему привлеченных депозитов юридических лиц (РБК.Рейтинг);
- 26-е место по объему корпоративного кредитного портфеля (РБК.Рейтинг);
- портфель срочных депозитов корпоративных клиентов — 10,4 млрд рублей;
- остатки на расчетных счетах и депозитах до востребования — 7,5 млрд рублей;
- корпоративный кредитный портфель — 54,1 млрд рублей;
- количество корпоративных клиентов — 46,8 тысяч компаний и предпринимателей;
- финансирование внешнеторговых сделок — более 116 млн долларов США.

Счета и депозиты корпоративных клиентов (млрд руб.)



- Текущие и расчетные счета
- Срочные депозиты

Структура кредитов корпоративным клиентам на 01.01.2007 г. (%)



- Коммерческие кредиты
- Проектное финансирование
- Лизинг
- Кредиты малому и среднему бизнесу
- Прочие кредиты

Операции на финансовом рынке

Основные достижения на 01.01.2008 г.:

- облигации в рублях третьего и пятого выпусков включены в котировальный список ММВБ «А» первого уровня *;
- оборот по портфелю ценных бумаг — более 110 млрд рублей;
- суммарный оборот прямого и обратного РЕПО — 618 млрд рублей, в том числе на внебиржевом рынке 85 млрд рублей;
- устойчивые позиции в топ-20 ведущих операторов РЕПО по рейтингам ММВБ.

* Высший уровень листинга, присваиваемый ликвидным облигациям, эмитентами которых являются компании, удовлетворяющие требованиям биржи по надежности и прозрачности.

Ключевые экономические показатели деятельности

Рейтинги банка

| | |
|----------------------------|--|
| Standard&Poor's | 4-е место в рейтинге информационной прозрачности российских банков |
|----------------------------|--|

«В 2007 г. УРСА Банк опубликовал социальный отчет; более того, этот отчет составлен в соответствии со стандартами «Глобальная инициатива по отчетности», что оценивается позитивно».

Исследование информационной прозрачности российских банков Standard and Poor's

| | |
|---|--|
| «РУС-Рейтинг» (01.01.2008) | Краткосрочный рейтинг « BB+ » Прогноз: « стабильный » |
| Moody's Investors Service (01.01.2008) | Рейтинг по депозитам в иностранной валюте « Ba3 » Рейтинг финансовой устойчивости « D- » Прогноз: « стабильный » |
| Fitch Ratings (01.01.2008) | Долгосрочный рейтинг дефолта эмитента « B » Краткосрочный рейтинг дефолта эмитента « B » Прогноз: « позитивный » |
| The Banker TOP-1000 банков мира | 487-е место по размеру капитала первого уровня среди банков мира в 2007 году |
| РБК. Рейтинг (01.01.2008) | 17-е место по объему кредитного портфеля 18-е место по объему депозитного портфеля 24-е место по вложениям в ценные бумаги 3-е место в рейтинге «Самые динамично развивающиеся банки за 2003–2007 гг.» 17-е место в рейтинге «Крупнейшие банки России в 2007 году» 22-е место в рейтинге «Самые прибыльные и эффективные банки в 2007 году» |

« Я ДУМАЮ , ЧТО НАША КАПИТАЛИЗАЦИЯ , КОТОРАЯ ПРИБЛИЖАЕТСЯ К 3 МЛРД ДОЛЛАРОВ США , БУДЕТ В РАЗЫ ВЫШЕ . НАШИ РЕЙТИНГИ БУДУТ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ . ЭТО ОТКРОЕТ ДЛЯ НАС НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ И НОВЫЙ ШИРОКИЙ КРУГ ИНВЕСТОРОВ ».

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО
ДИРЕКТОРА ОАО «УРСА БАНК»
Илья МИТЕЛЬМАН

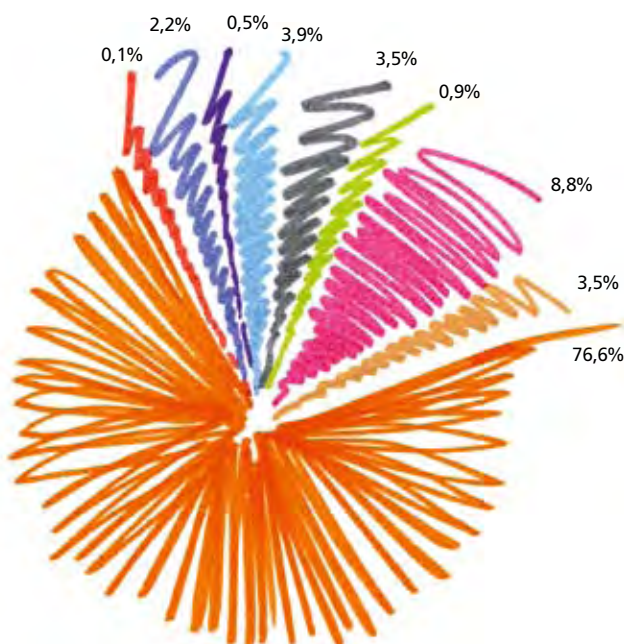
Консолидированный баланс банка

Активы

За 2007 год валюта баланса увеличилась почти в 1,5 раза и составила по состоянию на 01.01.2008 г. 165,8 млрд рублей.

В структуре активов доминируют кредиты клиентам (76,6%). Доля депозитов в банках достигает 8,8%, а на деловую репутацию (гудвил) приходится 3,9% активов банка.

Структура активов на 01.01.2008 г. (%)



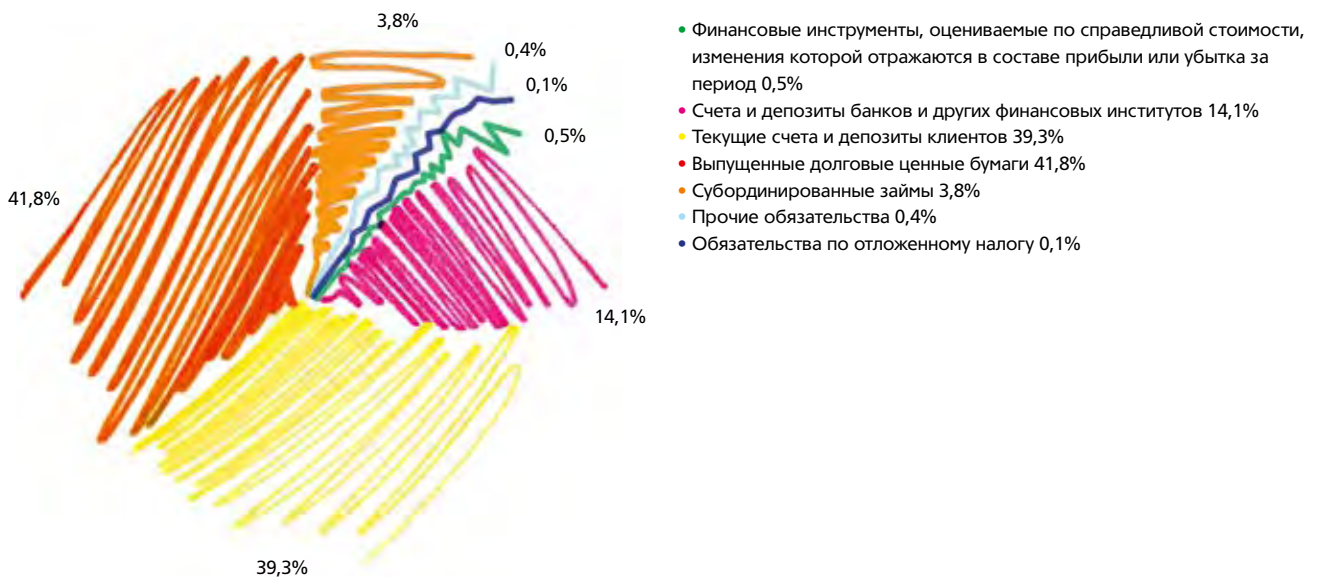
- Денежные и приравненные к ним средства 3,5%
- Обязательные резервы, депонированные в ЦБ РФ 0,9%
- Счета и депозиты в банках и других финансовых институтах 8,8%
- Финансовые инструменты оцениваемые по справедливой стоимости, изменения которой отражаются в составе прибыли или убытка за период 3,5%
- Кредиты, выданные клиентам 76,6%
- Финансовые инструменты, имеющиея в наличии для продажи 0,1%
- Основные средства 2,2%
- Прочие активы 0,5%
- Деловая репутация (гудвил) 3,9%

Обязательства

За 2007 год величина обязательств возросла в 1,4 раза и составила по состоянию на 01.01.2008 г. 137,1 млрд рублей.

В структуре обязательств 41,8% составляют выпущенные долговые ценные бумаги, 39,3% приходится на текущие счета и депозиты клиентов. Доля средств, привлеченных от других банков, достигает 14,1%.

Структура обязательств на 01.01.2008 г. (%)



Собственные средства

Величина собственных средств по балансу МСФО выросла в 1,9 раза и достигла 28,7 млрд рублей.

Финансовый результат

Чистая прибыль за 2007 год достигла 3,8 млрд рублей, что в 2,0 раза превышает прибыль банка за 2006 год (в показатель 2006 года входит величина прибыли ОАО «Уралвнешторгбанк», которая составляла на момент присоединения 395 млн рублей).

Таблица стандартных элементов GRI

1. Стратегия и анализ

1.1. Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации (например, главного исполнительного директора, председателя совета директоров или эквивалентной должности), публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии. **4**

1.2. Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей. **8–9, 14, 75–76, 85**

2. Характеристика организации

2.1. Название организации. **1, 4**

2.2. Главные бренды, виды продукции и/или услуг. **8–9, 19–24, 26, 89–93**

2.3. Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия. **87**

2.4. Расположение штаб-квартиры организации. **88**

2.5. Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом. **88**

2.6. Характер собственности и организационно-правовая форма. **1, 82–83**

2.7. Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров). **88–89, 91**

2.8. Масштаб организации. **50, 69, 94–95**

2.9. Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода. **82–83, 88, 90, 92–95**

2.10. Награды, полученные за отчетный период. **80–81**

3. Параметры отчета

3.1. Отчетный период. **1, 4, 72, 75**

3.2. Дата публикации последнего из предшествующих отчетов. **4, 72**

3.3. Цикл отчетности. **72, 75**

3.4. Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержания **114, 115**

3.5. Процесс определения содержания отчета. **72, 75–76**

3.6. Границы отчета. **75**

3.7. Любые ограничения области охвата или границ отчета. **75**

3.8. Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, частично принадлежащим организации дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим ситуациям, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями. **75**

3.9. Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет. **72, 76**

3.10. Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки). **75**

3.11. Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, примененных в отчете. **75**

3.12. Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете. **96–99**

3.13. Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета. **72**

4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами

4.1. Структура управления организации. **82–85**

4.2. Укажите, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании (и, в случае положительного ответа, какова роль этого руководителя в управлении организацией, и каковы причины такого положения дел). **84**

4.3. Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании. **84**

4.4. Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации. **68, 85**

4.5. Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты). **61**

4.6. Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов. **14, 85**

4.7. Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам. **52–54**

4.8. Разработанные внутри организации миссия, заявления о ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения

экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации. **8–9**

4.9. Процессы, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам. **31, 72**

4.10. Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономической, экологической и социальной результативностью организации. **31, 76**

4.11. Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом. **14–18**

4.12. Разработанные внешними сторонами добровольные экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает. **22**

4.13. Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов. **12**

4.14. Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация. **73–74**

4.15. Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними. **74**

4.16. Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам. **73–74**

4.17. Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе посредством своей отчетности. **74–75**

5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности

5.1. Экономическая составляющая, в том числе аспекты

ЕС1 Прямая экономическая стоимость. **60, 69, 94–95**

ЕС3 Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом и с установленными льготами. **63–64**

ЕС5 Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации. **60**

ЕС8 Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия. **22–27**

5.2. Экологическая составляющая, в том числе аспекты:

EN26 Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия. **22, 26**

5.3. Социальная составляющая, в том числе аспекты:

LA1 Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону. **50, 58–59**

LA3 Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности. **63–64**

LA4 Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами. **64**

LA7 Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на

рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам. **64**

LA8 Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний. **64**

LA12 Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры. **53–54**

LA13 Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия. **50, 59**

5.4. Права человека, в том числе аспекты:

HR4 Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия. **59**

HR5 Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав. **65–67**

HR6 Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда. **59**

HR7 Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда. **59**

5.5. Взаимодействие с обществом, в том числе аспекты:

SO1 Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических походок, оценивающих воздействие деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая

- начало деятельности, ее осуществление и завершение. **22, 24–27**
- SO2 Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией. **85**
- SO3 Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации. **85**
- SO6 Общая денежная стоимость финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам и связанным с ними организациям в разбивке по странам. **31**
- SO8 Денежное выражение существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований. **86**
- 5.6. Взаимодействие с обществом, в том числе аспекты:
- PR5 Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя **15–18**





ДАРИТЬ РАДОСТЬ - САМОЕ ПРИЯТНОЕ.
ПОТОМУ, ЧТО ПОЛУЧАЕШЬ ВЗАМЕН
НЕИЗМЕРИМО БОЛЬШЕ.
ВЕДЬ УЛЫБКА, РАДОСТЬ,
СЧАСТЛИВЫЙ ДЕТСКИЙ СМЕХ —
ДОРОЖЕ ВСЕГО НА СВЕТЕ...





Поддержка талантливых детей и молодежи «День знаний»



Юные таланты — будущая интеллектуальная элита страны. Заместитель председателя совета директоров УРСА Банка Андрей Бекарев вручает стипендию (СУНЦ НГУ, Новосибирск).



Веселые праздники для школьников (Новосибирск и Екатеринбург).



Снова за партой в родной школе. Заместитель генерального директора по развитию УРСА Банка Юрий Вавилов (Гимназия № 7 «Сибирская», Новосибирск).



Мишки УРСА на празднике знаний (Новосибирск).



Школьный звонок позвал ребят на урок (Иркутск).



Детский праздник (Новосибирск).



Поддержка талантливых детей и молодежи «Лидер курса»



«Лидерами курса» становятся студенты по всей России.



Студенты томских вузов: отличное настроение и уверенность в победе.



Лидер – значит первый в своем деле. Заместитель генерального директора по развитию УРСА Банка Юрий Вавилов вручает диплом победителю (Новосибирск).

«Стипендия им. А. А. Козлова»



Радость победы — в награду за упорный труд. Первыми стипендиатами им. А. А. Козлова стали студенты НГУ.



Непростой выбор победителей среди лучших: заседание стипендиального комитета (НГУ, Новосибирск).



Финалисты программы и стипендиальный комитет: Игорь Ким, Екатерина Жаботинская, Андрей Бекарев, Гарегин Тосунян, Гагик Мкртчян (НГУ, Новосибирск).



Поддержка пожилых людей «День победы»



День Победы: они сражались за наше будущее (Екатеринбург).



Концерт ко Дню Победы (Новосибирск).

«Декада пожилых людей»



Праздник для людей «золотого» возраста (Хабаровск).

«Университет личных финансов»



На семинарах Университета личных финансов (Новосибирск и Омск).



Выпускники проекта получили сертификаты о прохождении курсов финансовой грамотности (Кемерово).



Поддержка науки

Премия им. М. А. Лаврентьева



Успехи сибирских ученых достойны поощрения. Церемония награждения в новосибирском Академгородке.



Заслуженные награды всегда приятно получать.
Лауреат премии, академик Юрий Ершов.



Лауреатов премии поздравляет заместитель председателя совета директоров УРСА Банка Андрей Бекарев.

Поддержка науки

Социальный отчет | 2007
WWW.URSABANK.RU

40-летие экономического факультета Новосибирского государственного университета



Выпускники вуза и нынешние студенты в Доме ученых новосибирского Академгородка.



Председатель совета директоров УРСА Банка Игорь Ким поздравил родной университет.

Юбилей Сибирского отделения Российской академии наук



Конкурс авторской песни привлек много зрителей.



Поэт Евгений Евтушенко стал почетным гостем на празднике.



Корпоративные мероприятия

«Спартакиада народов УРСА-2007»



Лидерство в бизнесе и спорте. Заместитель генерального директора по развитию УРСА Банка Юрий Вавилов открыл эстафету (стадион «Спартак», Новосибирск).



УРСА — это успех, решимость, скорость, активность. Фото сверху — председатель совета директоров Игорь Ким и победители стипендиальной программы «Лидер курса».



Наш успех — в нашей команде. Сотрудники банка на стадионе «Спартак» (Новосибирск).



Факел победы в руках лидеров. Вице-президент УРСА Банка Дмитрий Акимкин.



Спортивные достижения вдохновляют и поддерживают стремление к лучшему.



Мишки УРСА уверены в победе!



Корпоративные мероприятия

«Ледовая феерия будущего»



Самые успешные сотрудники получили корпоративные награды из рук председателя совета директоров УРСА Банка Игоря Кима.



Ведущие программы создавали праздничное настроение у всех участников.



Ни одного свободного места, команда УРСА снова вместе (ЛДС «Сибирь», Новосибирск).



Каждый стремится разделить радость победы со своей командой.



Ледовая феерия стала ярким событием.



Успех спортсменов вдохновляет на новые победы в бизнесе.

Контактная информация

Открытое акционерное общество «УРСА Банк»

Почтовый адрес: Россия, 630102, г. Новосибирск, ул. Инская, 54

Корпоративный интернет-сайт: www.ursabank.ru

По вопросам, связанным с настоящим социальным отчетом, вы можете обратиться в отдел внешней социальной политики.

Тел. +7 383 22 78 162

Факс +7 383 22 77 581

E-mail: social_policy@ursabank.ru

Типография: «Деал», г. Новосибирск

Тираж: 1600 шт.

Над проектом работали:

Вавилов Ю.В., Новосад С.Е., Новикова О.А.,

Гирин Н.А., Шупенко М.П., Воложанина И.С.,

Швецова М.Н., Малютин В.В., Тамплон Н.И.,

Нетесова А.С., Петрова Л.В., Лотарева А.А.

Фото: Кряжев А.

© ОАО «УРСА Банк»

Дизайн: студия «Желтая Собака», 2008 г.

Анкета обратной связи

Уважаемые читатели!

Ваше мнение о настоящем отчете очень важно для нас. Мы будем благодарны, если вы ответите на вопросы анкеты и тем самым поможете нам улучшить качество корпоративной отчетности нашего банка.

Пожалуйста, отправьте заполненную анкету по факсу: +7 383 22 77 581 или по адресу: Россия, 630102, г. Новосибирск, ул. Инская, 54 с пометкой «Социальный отчет 2007».

Вы также можете направить данную анкету по электронной почте social_report@ursabank.ru.

1. К какой группе заинтересованных лиц Вы принадлежите?

- Представитель органов власти
- Представитель общественности
- Инвестор
- Партнер
- Клиент
- Акционер
- Сотрудник
- Представитель иной группы заинтересованных лиц

2. Насколько, по Вашему мнению, настоящий отчет стал информативнее и интереснее по сравнению с первым социальным отчетом банка?

- Отчет стал более информативным и интересным.
- Уровень предоставления информации не изменился.
- Отчет стал менее информативным.

3. Как вы оцениваете социальный отчет с точки зрения полноты представленной информации?

- Высоко
- Удовлетворительно
- Низко

4. Как Вы оцениваете социальный отчет с точки зрения достоверности и объективности представленной информации?

- Высоко
- Удовлетворительно
- Низко

5. Как Вы оцениваете социальный отчет с точки зрения удобства поиска необходимой информации?

- Высоко
- Удовлетворительно
- Низко

6. Как Вы оцениваете дизайн социального отчета?

- Высоко
- Удовлетворительно
- Низко



7. Создал ли социальный отчет у Вас понимание деятельности банка в области устойчивого развития?

- Да, полностью.
- Да, частично.
- Нет, не совсем.
- Нет.

8. Изменил ли социальный отчет Ваше представление об УРСА Банке?

- Изменил в лучшую сторону.
- Не изменил.
- Отношение к банку ухудшилось.

9. Какая информация, представленная в социальном отчете, была для Вас наиболее интересной?

10. Какие, по Вашему мнению, направления деятельности УРСА Банка требуют улучшения с точки зрения повышения социальной ответственности?

11. Какую информацию Вы хотели бы видеть в будущих социальных отчетах УРСА Банка?

Благодарим Вас!
ОАО «УРСА Банк»

