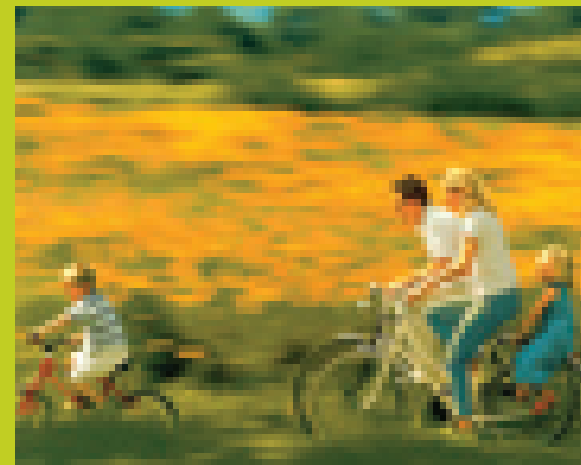


Звіт із корпоративної соціальної відповідальності НАДРА БАНКУ за 2007 рік

NADRA BANK Corporate Social Responsibility Report for 2007



Відповідальний бізнес  
– сталий розвиток  
суспільства

Responsible Business –  
Sustainable  
Society

## Зміст

## Content

Вступне слово	Preface	2
Про НАДРА БАНК	About NADRA BANK	4
Про звіт	About the Report	8
Як ми розуміємо соціальну відповідальність	Understanding the Social Responsibility	12
Відповідальне управління бізнесом	Responsible Business Management	18
Корпоративне управління	Corporate Governance	19
Система управління ризиками	Risk Management System	24
Як ми застосовуємо принципи корпоративної соціальної відповідальності в нашій роботі	Applying the Principles of Corporate Social Responsibility in our Work	26
Економічний зміст діяльності	Economic Content of the Activities	30
Система управління персоналом	Personnel Management System	44
Соціальні та благодійні програми	Social and Charity Programmes	52
Екологічна відповідальність	Environmental Responsibility	60
Додаток. Відповідність звіту обраним системам звітності та документам	Annex. Report Consistency with the Selected Reporting Systems and Documents	66
Анкета зворотного зв'язку	Feedback Questionnaire	76





Костянтин Масик,  
Голова Спостережної Ради  
НАДРА БАНКУ

Kostyantyn Masyk,  
Chairman of the Supervisory Board  
of NADRA BANK



Ігор Гіленко,  
Президент НАДРА БАНКУ

Igor Gilenko,  
President of NADRA BANK

2007 рік став визначним в історії розвитку НАДРА БАНКУ, оскільки він ознаменувався значною соціальною активністю та новими досягненнями. Усе це й лягло в основу нашого першого звіту з корпоративної соціальної відповідальності, який ми з гордістю пропонуємо до вашої уваги.

Ми вважаємо, що вихід у світ даного звіту – один із найважливіших етапів розвитку банку, який свідчить про нашу відкритість і доступність для громадськості.

Слід одразу наголосити, що такий документ – не данина моді, а зважений і продуманий крок на шляху до сталого розвитку, адже наш банк планує свій розвиток на багато років уперед. Це також своєрідний спосіб спілкування із клієнтами, які визначають успішність нашого бізнесу, з партнерами, жителями тих регіонів, де працюють наші офіси, і з усіма зацікавленими сторонами.

Важливим завданням даного звіту є проведення глибокого самоаналізу нашої діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності з точки зору системності та комплексності, тому що саме соціальна відповідальність є одним із важливих елементів стратегії розвитку нашого банку. Для цього ми проаналізували нашу діяльність у контексті дотримання принципів Глобального Договору ООН, що був підписаний у травні 2006 року, а також на відповідність міжнародному стандарту “Рекомендації зі звітності у сфері сталого розвитку” Глобальної ініціативи зі звітності (GRI).

У даному звіті відображені наші результати за 2007 рік з розглядом головних складових сталого розвитку – економічних, соціальних та екологічних аспектів нашої діяльності. Крім того, звіт надає нам необхідний матеріал для проведення аналізу й удосконалення моделі соціальної відповідальності в нашому банку, розвитку існуючих програм, впровадження інноваційних послуг та інших напрямів корпоративної соціальної відповідальності, які ми плануємо розвивати і в майбутньому.

Сподіваємося, що практика надання звітності з корпоративної соціальної відповідальності знайде свою підтримку в ділових колах, популяризацію в суспільстві і згодом стане звичайною нормою в нашій країні, адже ведення бізнесу за принципами корпоративної соціальної відповідальності є запорукою подальшого успішного економічного розвитку України.

The year of 2007 became a momentous period in the history of NADRA BANK because it was marked with considerable social activities and new achievements. All these formed a basis for our first report on corporate social responsibility, which we are proud to offer for your consideration.

We believe the publication of this report to be one of the most important stages in development of the Bank that testifies about our openness and accessibility for the citizens.

We should underline right away that such document was produced not to pay a tribute to fashion, but was a deliberated and considered step toward a sustainable development, because the Bank is planning its development for many years to come. It is also a kind of means to communicate with our clientele that defines success of our business, with our partners, inhabitants of the regions where our offices operate, and with all the stakeholders.

An important purpose of this report is to perform an in-depth self-examination of our activities in the sphere of corporate social responsibility from systematic and comprehensiveness perspectives, as far as it is the responsibility which constitutes one of the most important components of the development strategy of our Bank. In this view, we have analysed our activities in the context of compliance with the principles of the UN Global Compact, signed in May 2006, and international standard “Guidelines on sustainability reporting” of the Global Reporting Initiative (GRI).

This report reflects our results for 2007 along with the review of core components of a sustainable development – economic, social and environmental aspects of our activities. Besides, the report provides necessary material to analyse and improve the social responsibility model at our Bank, development of the existing programmes, introduction of innovative services and other lines of the corporate social responsibility we are planning to develop in the future.

We do hope that the practice of reporting on social corporate responsibility will find support in the business circles, popularity with the public and will eventually become a generally accepted norm in this country, because conducting business according to principles of corporate social responsibility ensures the further success in economic development of Ukraine.



Відкрите акціонерне товариство комерційний банк "НАДРА" – це універсальна фінансова установа, що входить до десятки найбільших банків країни. Ми почали працювати 26 жовтня 1993 року. На початку своєї діяльності НАДРА був невеликим галузевим банком, що орієнтувався насамперед на обслуговування корпоративних клієнтів. За 14 років роботи завдяки чіткій бізнес-стратегії та високопрофесійній команді топ-менеджерів ми пройшли великий шлях від галузевого до універсального комерційного банку загальнонаціонального масштабу.

Open Joint Stock Company Commercial Bank "Nadra" is a universal financial institution, one of the ten largest banks in Ukraine. We started our activities on October 26, 1993. At the start of its activities, NADRA was a small branch Bank primarily oriented to corporate clientele servicing. During the 14 years of its activities, due to its precise business strategy and a team of highly professional top-managers, we overcame a long way from a branch to universal commercial Bank of a nationwide significance.

Сьогодні НАДРА БАНК – один із лідерів фінансового ринку України. За основними економічними показниками ми входимо до десятки провідних банків країни і займаємо високі позиції в банківських рейтингах.

Today NADRA BANK is one of the leaders in the financial markets of Ukraine. We are among the ten most prominent banks of this country by our core economic indicators, and are high in bank ratings.

- Ми працюємо у всіх областях України, а також в Автономній Республіці Крим.
- Наших клієнтів обслуговує близько 700 площадок продажу, на яких надаються сучасні якісні послуги.
- Наші клієнти – фізичні особи, представники малого та середнього бізнесу, корпоративні клієнти.
- У нас працюють 8 860<sup>1</sup> високопрофесійних фахівців.

Основні види діяльності НАДРА БАНКУ традиційні для банківського сектора. Ми:

- надаємо кредити та структуроване фінансування;
- відкриваємо поточні, депозитні та накопичувальні рахунки;
- проводимо торгове фінансування й документарні операції;
- пропонуємо розрахунково-касове обслуговування;
- здійснюємо операції з валютою та дорогими цінними металами;
- надаємо консультаційні та інформаційні послуги щодо банківських операцій;
- здійснюємо грошові перекази і міжнародні розрахунки;
- випускаємо банківські платіжні картки, здійснюємо операції з ними;
- проводимо операції на грошовому ринку, на ринках цінних паперів;
- здійснюємо інвестиційну діяльність.

- We operate in all regions of Ukraine, and in the Autonomous Republic of Crimea.
- Our clients are served by nearly 700 points of sale, rendering contemporary high quality services.
- Our clients are individuals, representatives of small and medium businesses and corporate clients.
- We employ 8860<sup>1</sup> highly professional specialists.

The core activities performed by NADRA BANK are conventional for bank sector. We:

- offer credits and structured finance;
- open current, deposit and saving accounts;
- provide trade finance and conduct documentary transactions;
- offer settlement and cash services;
- perform transactions with currencies and precious metals;
- render consulting and information services concerning banking transactions;
- perform money transfer and international settlements;
- issue bank payment cards, conduct transactions with them;
- conduct transactions in money and securities markets;
- conduct investment activities.

<sup>1</sup> Усі дані у звіті дійсні на 01.01.08 р.

<sup>1</sup> All data contained in the report are provided as of 01.01.08.



Основна діяльність банку зосереджена саме в Україні.

Організаційна структура банку забезпечує оптимальну присутність нашої організації в кожному регіоні країни (див. схему). Площадки продажу банку здійснюють продаж послуг і обслуговування клієнтів. Регіональні управління (РУ) банку працюють на обласному рівні – займаються операційною підтримкою та розвитком бізнесу на площадках продажу, а також здійснюють контроль за їхньою діяльністю. На міжрегіональному рівні працюють підрозділи банку – міжрегіональні управління (МРУ), головними функціями яких є прийняття рішень з кредитування клієнтів і розвитку бізнес-напрямів у регіонах. Центральний офіс, що знаходиться в місті Києві за адресою: вул. Артема, 15, здійснює загальне управління структурними підрозділами усіх рівнів, постановку та контроль реалізації стратегічних цілей банку. На карті (див. нижче) він позначений великою червоною квіткою, а міста, у яких розміщені наші регіональні та міжрегіональні управління, також прикрашає наш логотип.

Упродовж двох останніх років банк провів повномасштабну реструктуризацію. У результаті в 2006 році стартувала програма повноцінного ребрендингу, що передбачає послідовну заміну всіх елементів бренду і внутрішньої структури організації: корпоративної культури, продуктової пропозиції, маркетингової політики, технологій, корпоративної ідентифікації та фірмового стилю і т. д. Відійшовши від консервативного бачення банківського логотипу, НАДРА БАНК вибрав стилізоване зображення червоної квітки на зеленому фоні. Це узагальнений образ найулюбленіших для українців квітів – маку, мальви та чорнобривця. В українській народній символіці вони означають любов до рідної землі та свого народу. Розкрита квітка уособлює життя, процвітання та вічну молодість.

Одним із найважливіших аспектів нової моделі банківської діяльності став перехід від орієнтації на продукт до фокусування на клієнта і його потреби.

Найбільшими акціонерами-бенефіціарними власниками НАДРА БАНКУ є кілька приватних інвесторів і група міжнародних інвестиційних фондів (більш докладну інформацію про акціонерів можна знайти на офіційній інтернет-сторінці банку [www.nadrabank.ua](http://www.nadrabank.ua)). Ніхто з акціонерів не володіє контрольним пакетом акцій.

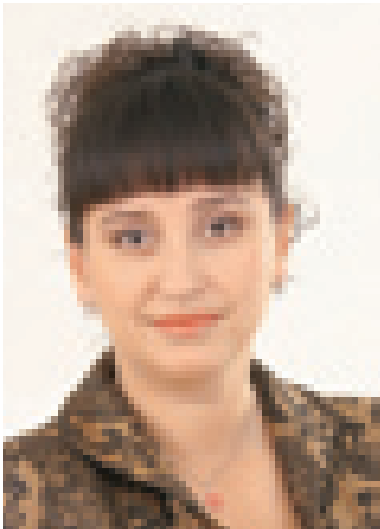
The Bank concentrated its core activities in Ukraine.

The organisational structure of the Bank provides for the optimal presence of our organisation in each region of this country (see the Chart). The Bank’s points of sale perform sales and clients’ servicing. Regional Departments (RD) of the Bank operate at a regional level – these are engaged in support of transactions and business development at the points of sale, as well as control over their activities. There are Bank’s subdivisions operating at the interregional level – Interregional Departments (IRD), with the main functions of making credit decisions as to the clients and development of business lines in regions. The Central Office, which is located in Kyiv at the address: Artema Street 15, carries out general management of all structural subdivisions at all levels, sets and controls realisation of strategic targets of the Bank. On the map (see below), it is marked with a big red flower, and the places where our regional and interregional departments are located are also adorned with our logo.

During the last two years, the Bank made a full-scale restructuring. As the result, a programme of a throughout re-branding was launched in 2006 which stipulates a consistent replacement of all elements of the brand and internal structure of the organisation: its corporate culture, product offerings, marketing policies, technologies, corporate identification, the brand style, etc. Stepping aside from conservative Bank logotype vision, NADRA BANK chose a styled image of a red flower on a green background. This is a generalised image of a favourite flower of the Ukrainians – a poppy, a mallow and a marigold. They signify love toward the native land and people in the Ukrainian folks’ symbolism. A flourishing flower embodies the life, prosperity and eternal youth.

One of the most important aspects of the new model for banking activities is the transition from product orientation to focusing on the client and its needs.

The largest shareholders-beneficiary owners of NADRA BANK are a number of private investors and a group of international investment funds (for more detail on the shareholders see the Bank’s official Internet site [www.nadrabank.ua](http://www.nadrabank.ua)). None of the shareholders owns controlling interest.



Олена Логошняк,  
Перший Віце-президент  
НАДРА БАНКУ

Olena Logoshnyak,  
First Vice-President  
of NADRA BANK

“Уся історія нашого банку – це літопис амбіційних завдань, які ми ставимо перед топ-менеджментом і співробітниками банку. Ми хочемо, щоб наш бізнес стрімко розвивався, формуючи тенденції банківського ринку України. Ми вважаємо це важливим, тому що від нашої роботи залежить не лише майбутнє банку, але й благополуччя наших клієнтів і довіра партнерів”

“The whole history of our Bank is chronicles of ambitious tasks we place before the top-managers and Bank’s employees. We want our business to develop rapidly, forming tendencies in the Ukrainian bank market. We think it is important, because not only the future of the Bank depends on our work, but also the well-being of our clients and trust of our partners”

Організаційна структура НАДРА БАНКУ  
Organisational Structure of NADRA BANK

ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОФІС The Central Office						
Західне МРУ (7 РУ, 166 площа- щадок продажу)  Western IRD (7 RDs, 166 points of sale)	Східне МРУ (4 РУ, 125 площа- док продажу)  Eastern IRD (4RDs, 125 points of sale)	Південне МРУ (4 РУ, 104 площа- щадки продажу)  Southern IRD (4 RDs, 104 points of sale))	Північне МРУ (4 РУ, 111 площа- док продажу)  Northern IRD (4 RDs, 111 points of sale)	Подільське МРУ (4 РУ, 84 площа- щадки продажу)  Podil IRD (4 RDs, 84 points of sale)	Київське РУ (80 площадок продажу)  Kyiv RD (80 points of sale)	Кримське РУ (20 площадок продажу)  Crimea RD (20 points of sale)
Івано-Франківське РУ (18 площадок продажу)  Ivano-Frankivsk RD (18 points of sale)	Дніпропетровське РУ (47 площадок про- дажу)  Dnipropetrovsk RD (47 points of sale)	Кіровоградське РУ (29 площадок продажу)  Kirovohrad RD (29 points of sale)	Полтавське РУ (16 площадок продажу)  Poltava RD (16 points of sale)	Вінницьке РУ (28 площадок продажу)  Vinnytsia RD (28 points of sale)		
Львівське РУ (59 площадок про- дажу)  Lviv RD (59 points of sale)	Донецьке РУ (31 площадка про- дажу)  Donetsk RD (31 points of sale)	Херсонське РУ (24 площадки продажу)  Kherson RD (24 points of sale)	Сумське РУ (35 площадок продажу)  Sumy RD (35 points of sale)	Житомирське РУ (12 площадок продажу)  Zhytomyr RD (12 points of sale)		
Луцьке РУ (15 площадок продажу)  Lutsk RD (15 points of sale))	Запорізьке РУ (21 площадка про- дажу)  Zaporizhzhya RD (21 points of sale)	Миколаївське РУ (22 площадки продажу)  Mykolaiv RD (22 points of sale)	Харківське РУ (40 площадок продажу)  Kharkiv RD (40 points of sale)	Хмельницьке РУ (23 площадки продажу)  Khmelnytsk RD (23 points of sale)		
Рівненське РУ (18 площадок продажу)  Rivne RD (18 points of sale)	Луганське РУ (26 площадок продажу)  Luhansk RD (26 points of sale)	Одеське РУ (29 площадок продажу)  Odesa RD (29 points of sale)	Черкаське РУ (20 площадок продажу)  Cherkasy RD (20 points of sale)	Чернігівське РУ (21 площадка продажу)  Chernihiv RD (21 points of sale)		


Тернопільське РУ  
(23 площадки  
продажу)  
  
Ternopil RD  
(23 points of sale)


Ужгородське РУ  
(17 площадок  
продажу)  
  
Uzhorod RD  
(17 points of sale)

Чернівецьке РУ  
(16 площадок  
продажу)  
  
Chernivtsi RD  
(16 points of sale)

Карта розташування офісів НАДРА БАНКУ  
Map of NADRA BANK Offices



 Центральний офіс банку  
The Central Office

 Регіональні управління  
Regional Departments



- Готуючи свій перший звіт про діяльність у сфері сталого розвитку, НАДРА БАНК ставить перед собою такі завдання:
- донести нашу позицію у сфері соціально відповідальної практики до всіх зацікавлених сторін (заінтересованих осіб)<sup>2</sup>;
  - проаналізувати реалізацію концепції соціальної відповідальності в практичній діяльності банку;
  - провести аналіз результатів нашої діяльності у контексті сталого розвитку.

- In preparing our first sustainability report, NADRA BANK sets the following tasks:
- to communicate its position in the sphere of socially responsible practices to all stakeholders (interested parties)<sup>2</sup>;
  - analyse the implementation of the concept of social responsibility in the practical activities of the Bank;
  - to analyse the results of our activities in the sustainable development context.

### Використання стандартів звітності

Наш перший звіт підготовлений на основі “Рекомендацій зі звітності у сфері сталого розвитку” Глобальної ініціативи зі звітності (Global Reporting Initiative, GRI, третя версія – G3)<sup>3</sup>, а також галузевого додатку до Рекомендацій для фінансового сектора. Ми вибрали саме цей документ з двох причин. По-перше, Рекомендації сьогодні активно використовуються найбільшими корпораціями під час складання звітів і багатьма вважаються найбільш розвинутою системою звітності у світі. По-друге, цей документ надає методику для повного аналізу результатів діяльності організацій; регулярне проведення такого аналізу поліпшує управління компанією.

При відборі інформації для включення у звіт ми керувалися такими основними принципами GRI, як:

- збалансованість;
- порівнянність;
- точність, своєчасність;
- ясність;
- надійність.

Відповідно до вимог Рекомендацій GRI кожна підзвітна організація повинна відображати у звіті, якою мірою застосовуються Рекомендації, а саме: включати до нього таблицю відповідності рівня GRI, а також таблицю елементів та індикаторів (показників) звітності.

Нижче наведена таблиця, у якій вказується, що кількість використаних у звіті показників та інших елементів звітності GRI відповідає рівню “B”.

Повний список усіх використаних показників та елементів звітності наведений у кінці даного звіту (в Додатку).

### Application of the reporting standards

Our first report was prepared on the basis of “Guidelines for Sustainability Reporting” of the Global Reporting Initiative, GRI, its third version – G3)<sup>3</sup>, and the branch Annex to the Guidelines for the Financial Sector. We chose that document for two reasons. First, today the Guidelines are widely used by the largest corporations in compilation of their reports, and many consider them to be most diversified reporting system in the world. Second, this document provides methodology for a complete analysing of the results from activities of organisations; such analysis, when performed on a regular basis, help improve governance of a company.

While selecting information to be included into the report, we were guided with the following GRI’s principles:

- balance;
- comparability;
- accuracy and timeliness;
- clarity;
- reliability.

According to requirements of the GRI Guidelines, every reporting organisation should reflect the extent to which the Guidelines were applied, in particular: to include a Table of components and parameters (indicators) of the report.

A Table is given below to indicate that the number of indicators and other components of GRI’s reporting used in the report correspond to “B” level.

A full list of all applied reporting indicators and components is provided at the end of this report (see Annex).

<sup>2</sup> Далі – зацікавлені сторони  
<sup>3</sup> Більш детально про GRI можна прочитати на інтернет-сайті [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

<sup>2</sup> Hereinafter – stakeholders  
<sup>3</sup> More details on GRI can be found on Internet website [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)



Рівень застосування системи GRI – В (самооцінка) The level of GRI system application – В (self-assessment)	
Елемент звітності G3 – характеристика	Застосовані показники: 1.1–1.2, 2.1–2.10, 3.1–3.13, 4.1–4.4, 4.6–4.17
Reporting component G3 – characteristic	Indicators applied: 1.1–1.2, 2.1–2.10, 3.1–3.13, 4.1–4.4, 4.6–4.17
Відомості про підходи у сфері менеджменту G3	Відомості про підходи у сфері менеджменту подані на таких сторінках: економічна діяльність – 31–43 стор. соціальна діяльність – 45–59 стор. екологічна діяльність – 61–63 стор.
Information on approaches in the sphere of management G3	Information on approaches in the sphere of management is provided on the following pages: Economic activities – pages 31–43 Social activities – pages 45–59 Environmental activities – pages 61–63
Показники результативності G3 і галузевих додатків	EC1, EC3, EC4, EC6, EC7–EC9, EN26, LA1, LA2, LA4, LA5, LA7–LA13, HR1, HR4, HR7, HR9, SO1, SO2, SO6, SO7, PR1, PR2, PR3, PR5
Indicators of efficiency G3 and indicators from branch annexes	EC1, EC3, EC4, EC6, EC7–EC9, EN26, LA1, LA2, LA4, LA5, LA7–LA13, HR1, HR4, HR7, HR9, SO1, SO2, SO6, SO7, PR1, PR2, PR3, PR5

При складанні звіту був також проведений аналіз діяльності нашого банку щодо відповідності принципам Глобального Договору ООН. Ми намагалися знайти реальні докази того, що застосовуємо ці принципи у своїй роботі й орієнтуємося на них у своїх планах. Таблиця відповідності звіту принципам Глобального Договору також наведена у кінці цього документа (в Додатку).

Межі звітності

У звіті міститься інформація про діяльність НАДРА БАНКУ в 2007 році на території України. Окремі відомості й факти, що відбувалися раніше або пізніше звітного періоду, наводяться лише у тому випадку, якщо вони доповнюють інформацію, що є суттєвою для читача звіту.

Термінологія

У тексті звіту використовуються терміни “сталий розвиток” і “корпоративна

While compiling the report, an analysis of the Bank activities as to conformity with the UN Global Compact principles was also carried out. We tried to find actual evidence that we apply these principles in our work and are guided by them in our plans. The reference table on the Global Compact principles is also given at the end of this document (see the Annex).

Reporting framework

The report contains information on NADRA BANK activities carried out in 2007 on the territory of Ukraine. Separate data and facts taking place before or after the reporting period are provided only in cases where they complement the information which is essential to the report’s reader.

Terminology

Terms “sustainable development” and “corporate social responsibility” are used in the



Олена Тополева-Солдунова, директор Агентства соціальної інформації, експерт у сфері нефінансової звітності та корпоративної відповідальності, Росія

Olena Topoleva-Soldunova, Director of the Social information Agency, expert in non-financial reporting and corporate responsibility, Russia

“Щиро схвалюю появу першого нефінансового звіту НАДРА БАНКУ і бажаю успіху вашій організації – і в такому нелегкому починанні, і в бізнесі. Випуск нефінансових звітів – це унікальна можливість розповісти про свій бізнес зрозумілою для багатьох людей (а не тільки фахівців) мовою, показати свій бізнес “з людським обличчям”. Дуже приємно, що Україна так швидко долучається до цього процесу, у якому НАДРА БАНК є першопрохідцем. Це свідчить про зрілість і правильність стратегії вашого бізнесу”

“I sincerely appreciate the first non-financial report of NADRA BANK, and wish your organisation success – both in this challenging initiative and business. Issue of non-financial reports is a unique possibility to relate about your business in a language understandable to many people (not only to specialists) and show up your business “with a human face”. It is good to know that Ukraine is so fast to join this process, in which NADRA BANK is the pioneer. This testifies that the strategy you chose for your business is mature and correct”



соціальна відповідальність”. Сьогодні експерти у сфері нефінансової звітності й систем управління корпоративною відповідальністю усе більше схиляються до думки, що ці терміни позначають те саме явище. При цьому вираз “сталий розвиток” багато хто вважає більш вдалим, оскільки він точніше визначає суть предмета. У тексті звіту ці два терміни використовуються як синоніми.

Управління процесом звітності

Для управління процесом підготовки звіту створено Робочу групу, у яку ввійшли представники усіх провідних департаментів банку. Функції Робочої групи передбачають:

- збір найповнішої інформації відповідно до меж і систем звітності;
- аналіз інформації з точки зору суттєвості для зацікавлених сторін банку;
- аналіз результатів діяльності банку у трьох сферах (економічній, соціальній, екологічній).

Розуміючи, що регулярна соціальна звітність дозволить нам не тільки враховувати потреби та очікування наших зацікавлених сторін, але й аналізувати і поліпшувати нашу діяльність, ми плануємо щорічно надавати нашим зацікавленим сторонам такі звітні документи.

text of the report. Today, experts in the sphere of non-financial reporting and the corporate responsibility management system are ever more inclined to think that these terms mean the same phenomenon. At this, many consider expression “sustainable development” to be more suitable, as far as it more precisely indicates the essence of the subject. In the body of the report, these two terms are used as synonyms.

Management of the reporting process

A Working Group with representatives from all leading departments in its composition was created to manage the process of report preparation. It is envisaged that the function of the Working Group would include the following:

- collection of most complete information according to reporting networks and systems;
- analysis of information from the perspective of its essentiality for the Bank’s stakeholders;
- analysis of activities performed by the Bank in the three spheres (economic, social and environmental).

Realising that regular social reporting will let us not only consider needs and expectations of our stakeholders, but also analyse and improve our activities we plan to present such reporting documents to our stakeholders in an annual basis.

# Як ми розуміємо соціальну відповідальність

## Understanding the Social Responsibility



Надра Банк



### Зміст соціальної відповідальності

Наш банк поділяє зростаючу у світі впевненість у тому, що компанії можуть зробити внесок у сталий розвиток не тільки свого бізнесу, але й країни, у якій ми усі живемо й працюємо, у краще майбутнє наших громадян. Ми вважаємо, що чим більше буде компаній, які думають так само, як і ми, дивляться у завтрашній день, тим швидше ми зможемо забезпечити процвітання нашої країни у динамічному світі.

Соціально відповідальний розвиток передбачає, що ми постійно будемо оцінювати наші впливи на соціальну, економічну та екологічну сфери, прагнучи зробити їх більш сприятливими. Соціально відповідальна позиція стає одним із найважливіших напрямів стратегії розвитку НАДРА БАНКУ.

Ідеї соціальної відповідальності та сталого розвитку розвиваються у світі вже кілька десятиліть. Тому ми прагнемо застосовувати у своїй роботі ті міжнародні підходи, які отримали загальне визнання. Зокрема, важливою складовою соціальної відповідальності вважається постійна взаємодія із зацікавленими сторонами.

### Взаємодія із зацікавленими сторонами

Зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) НАДРА БАНКУ є фізичні особи, а також різноманітні організації, компанії, державні органи, що виявляють зацікавленість до діяльності банку і можуть впливати на його роботу. Для НАДРА БАНКУ основними стейкхолдерами сьогодні є клієнти, акціонери, інвестори, ділові партнери, співробітники, органи влади, місцеві громади. Безумовно, діяльність НАДРА БАНКУ пов'язана також з іншими зацікавленими сторонами, такими як засоби масової інформації, фінансово-економічні об'єднання та ін. Ми переконані, що взаємодія з усіма стейкхолдерами на постійній основі дає банку можливість краще розуміти їхні потреби та очікування. Крім того, ми вважаємо ведення діалогу із зацікавленими сторонами важливою складовою процесу підготовки звіту.

Ми застосовуємо різні форми взаємодії з кожною із груп зацікавлених сторін.

### Content of the social responsibility

Our Bank shares the confidence spreading around the world that companies are able to contribute not only to the sustainability of their businesses, but also of their countries, in which we all live and work, and to a better future of our citizens. We believe the more the companies share our views and look forward to the tomorrow, the sooner we are able to achieve prosperity of this country in the dynamic world.

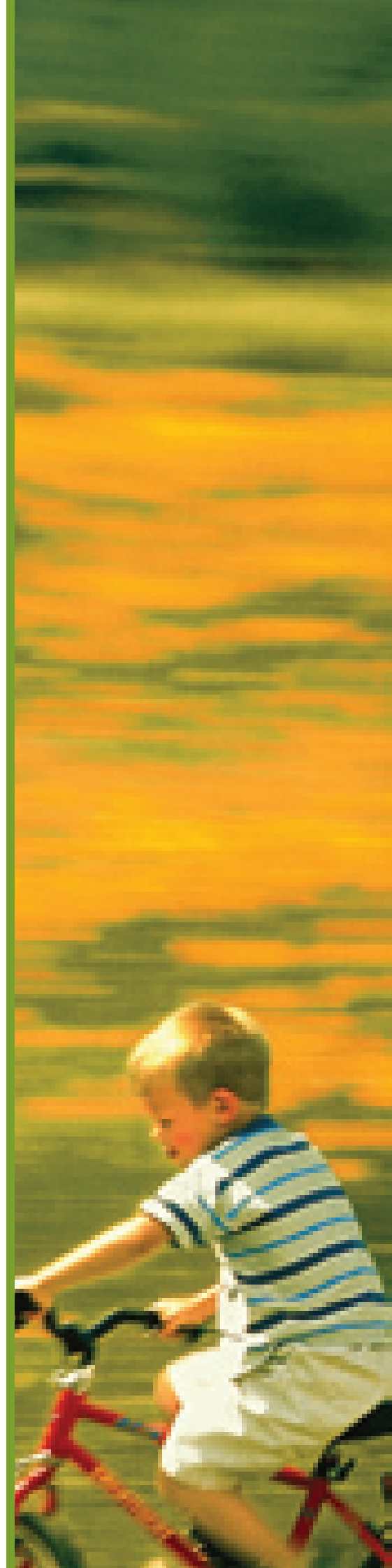
Socially responsible development suggests that we shall constantly assess our influences upon social, economical and environmental spheres striving to make these friendlier. Socially responsible position becomes one of the most important components of NADRA BANK development strategy.

Concepts of social responsibility and sustainable development have been elaborated during several decades around the world. Therefore, we are striving to apply generally acknowledged approaches at our work. In particular, an important component of the social responsibility is considered to be a constant collaboration with the stakeholders.

### Collaboration with the stakeholders

The interested parties (stakeholders) of NADRA BANK are presented by individuals, as well as various organisations, companies and state agencies that show interest in activities carried out by the Bank and are able to exert influences upon its activities. For NADRA BANK, the main stakeholders are the clients, shareholders, investors, business partners, employees, authorities and local communities. Certainly, activities performed by NADRA BANK are also connected with other stakeholders, such as media, financial and economic unions, etc. We are convinced that collaboration with all stakeholders on a permanent basis gives us an opportunity to understand their needs and expectations somewhat better. Besides, we consider a dialogue between the stakeholders to be an important constituent in the process of the report preparation.

We apply a different form of interaction for each of the stakeholder groups.

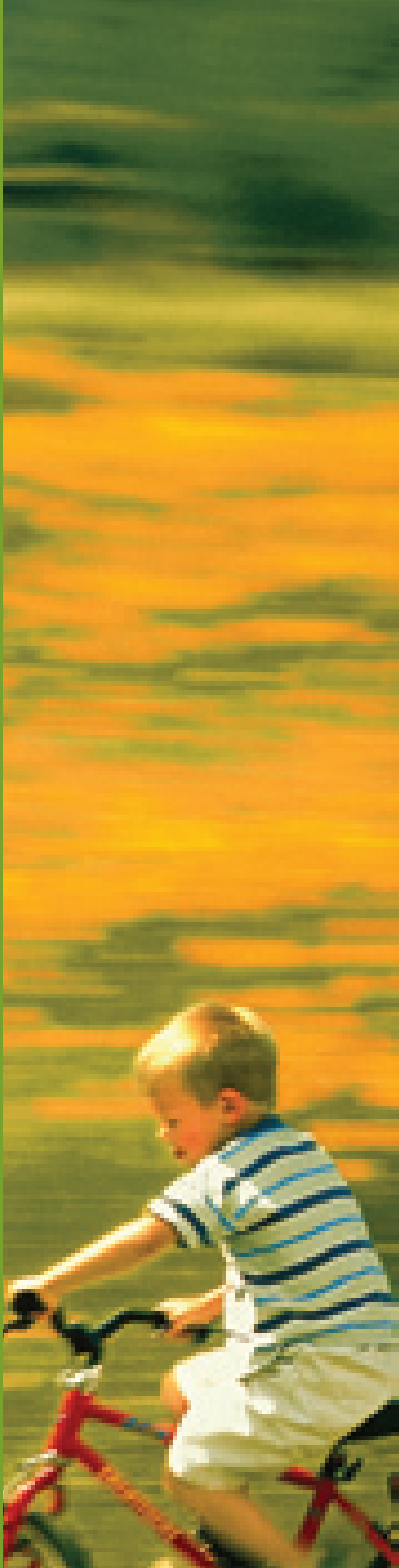




Форми взаємодії з основними стейкхолдерами НАДРА БАНКУ Forms of interaction with the main stakeholders of NADRA BANK	
Група стейкхолдерів Stakeholders' group	Форми взаємодії Forms of the interaction
Органи влади Authorities	Консультації, семінари, круглі столи, конференції. Consultations, workshops, round tables, conferences.
Клієнти       Clients	Фокус-групи, прес-конференції, презентації, форуми, наради, журнали “Розквітай!”, “ЗростаЙ!”, маркетингові дослідження, корпоративний сайт, Контактний центр, річний звіт. Focus-groups, press-conferences, presentations, forums, meetings, “Flourish!” and “Grow up!” magazines, marketing research, corporate websites, Contact Centre, annual report.
Партнери       Partners	Консультації, конференції, семінари, корпоративний сайт, річний звіт, звіти за стандартами МСФЗ (міжнародні стандарти фінансової звітності). Consultations, conferences, workshops, a corporate website, annual reports, reports on the IFRS standards (International Financial Reporting Standards).
Інвестори       Investors	Річний звіт, зустрічі, презентації, розсилання матеріалів про діяльність банку, корпоративний сайт, звіти за стандартами МСФЗ, участь у конференціях. Annual reports, meetings, presentations, dissemination of materials on Bank activities, a corporate website, reports on the IFRS standards, participation in conferences.
Акціонери       Shareholders	Звіт перед Загальними зборами учасників (акціонерів) <sup>4</sup> , річний звіт, звіти за стандартами МСФЗ, корпоративний сайт, прес-конференції, офіційні повідомлення у ЗМІ. Report to the General Participants’ Meeting (shareholders) <sup>4</sup> , annual reports, reports on the IFRS standards, a corporate website, press-conferences, official media announcements.
Співробітники       Employees	Наради, тематичні семінари, корпоративні заходи, корпоративний форум, корпоративний інтранет-портал, корпоративне видання “Країна НАДРА”, фокус-групи, анкетування. Meetings, thematic workshops, corporate events, corporate forums, corporate intranet portal, “The NADRA-Land” corporate edition, focus-groups, questionnaires.
Місцеві громади       Local communities	Прес-конференції, круглі столи, соціальні програми і спонсорство, благодійні програми, проведені разом із Всеукраїнським благодійним фондом “Дитячий світ” (засновник – НАДРА БАНК). Press-conferences, round tables, social programmes and sponsorship, charity programmes implemented jointly with “The Children’s World” All-Ukrainian Charity Fund (founded by NADRA BANK).

<sup>4</sup> Далі – акціонери

<sup>4</sup> Hereinafter – shareholders



Олена Панова,  
спеціаліст із питань громадсько-приватного партнерства  
Представництва ООН в Україні

Olena Panova,  
Public-Private Partnership  
Officer, United Nations  
in Ukraine

“В Україні до Глобального Договору ООН приєдналися більше ніж 90 компаній і організацій, що свідчить про бажання українського бізнесу брати на себе соціальні зобов’язання. НАДРА БАНК одним із перших підписав цей документ, тим самим публічно задекларувавши свою відданість принципам Глобального Договору. Нам дуже приємно бачити НАДРА БАНК у складі щойно створеного Організаційного комітету української мережі Глобального Договору, і це знову ж таки позиціонує банк як одного з чемпіонів у сфері корпоративної соціальної відповідальності в Україні”

“Over 90 companies and organisations have joined the UN Global Compact in Ukraine, which is the evidence that the Ukrainian business is willing to assume social responsibility. NADRA BANK was one of the first to enter this agreement, thus having publicly declared its commitment to the Global Compact principles. We are very pleased to see NADRA BANK within the recently established Organisational Committee on the Ukrainian network of the Global Compact, which once again spot out the Bank as one of the champions in the sphere of corporate social responsibility in Ukraine”



## Управління соціальною відповідальністю

Ми чітко дотримуємося законодавства України, а також міжнародних норм, які зафіксовані у документах, ратифікованих нашою державою. Це основа нашої ділової практики. Соціальну відповідальність ми розуміємо як добровільно прийняті корпоративні принципи, яких ми маємо намір дотримуватися у повсякденній роботі:

- Принципи відкритості та прозорості

Ми намагаємося надавати нашим зацікавленим сторонам об’єктивну і найбільш повну інформацію про вплив банку на економіку, суспільство й екологію на територіях присутності банку.

- Принцип дотримання інтересів і потреб майбутніх поколінь із метою забезпечення сталого розвитку

У рамках нашої компетенції ми прагнемо запобігати появі деяких проблем в економічній, екологічній і соціальній сферах та сприяти їх вирішенню.

- Принципи ведення постійного діалогу із зацікавленими сторонами

Ми прагнемо визначати першочергові потреби та інтереси зацікавлених сторін з метою поліпшення нашої діяльності та підвищення рівня довіри до банку широкого кола осіб і організацій.

- Принципи достовірності

Ми надаємо лише достовірну інформацію, що може бути перевірена та підтверджена.

Своїм стратегічним завданням у сфері відповідальної ділової практики ми вважаємо:

- застосування перерахованих корпоративних принципів, а також принципів Глобального Договору ООН у всіх напрямках нашої діяльності;
- підвищення ефективності соціально відповідальної діяльності банку.

Для реалізації цих завдань у банку створений відділ соціально-іміджевих проєктів, який входить до складу Департаменту комунікацій та зв’язків із громадськістю.

## Участь в ініціативах, що просувають соціальну відповідальність

### Глобальний Договір ООН

Ми прагнемо постійно поліпшувати нашу роботу у сфері соціальної відповідальності на основі кращих зразків світової практики.

## Social responsibility management

We strictly observe the Ukrainian legislation, as well as international standards, established by the documents ratified by Ukraine. It serves as the basis for our business practices. We construe the social responsibility as voluntarily accepted corporate principles which we intend to adhere to in our day-to-day work:

- Principles of openness and transparency

We try to present objective and most complete information to our stakeholders concerning impacts exerted by the Bank upon the economy, public and ecology in the areas where the Bank operates.

- The principle of observance of interests and needs of the future generations in order to ensure a sustainable development

Within our competences, we are striving to prevent some problems arising in economic, environmental and social spheres, and contribute to their resolution.

- The principle of maintaining a constant dialogue with stakeholders

We are striving to identify the priority needs and interests of the stakeholders in order to improve our activities and enhance the trust to the Bank in the wider circles of individuals and organisations.

- The principle of reliability

We provide only reliable information, which can be checked and verified.

We believe the following to be our strategic objectives in the sphere of responsible business practices:

- application of the abovementioned corporate principles, as well as principles of the UN Global Compact in all lines of our activities;
- increase in efficiency of socially responsible activities performed by the Bank.

In order to realise these objectives, a subdivision of social and image projects was established at the Bank within the Communication and Public Relations Department.

## Taking part in initiatives to promote social responsibility

### UN Global Compact

We are striving to constantly improve our work in the sphere of social responsibility on the basis of the best examples in the world practices.

Доказом серйозності наших намірів є те, що у травні 2006 року НАДРА БАНК приєднався до Глобального Договору ООН, а 21 січня 2008 року нашу компанію було обрано членом Організаційного комітету мережі Глобального Договору в Україні. Участь у такій міжнародній ініціативі допомагає нам обмінюватися досвідом і практикою із провідними світовими компаніями, розвивати ідеї соціальної відповідальності в бізнес-співтоваристві України.

Глобальний Договір ООН (ГД ООН) – найбільша міжнародна ініціатива у сфері відповідальної ділової практики, що стартувала у 2000 році. На початку 2008 року до документа приєдналися більше ніж 5 000 компаній із 120 країн світу, більше ніж 700 неурядових і профспілкових організацій, наукових установ. Учасники Глобального Договору зобов'язуються удосконалювати свою діяльність, впроваджуючи в управління своїми організаціями проголошені в Глобальному Договорі десять принципів у сферах дотримання прав людини, трудових норм, збереження навколишнього середовища і протидії корупційним проявам. Застосування цих принципів сприяє вирішенню найгостріших соціально-економічних і екологічних проблем.

Уже в листопаді 2007 року в рамках ініціативи “Бізнес говорить про Глобальний Договір з бізнесом” НАДРА БАНК презентував свій перший досвід з реалізації загальних принципів Глобального Договору у трьох основних напрямках:

- соціальна орієнтованість продуктів і послуг банку;
- соціальна програма “Здорові діти у щасливій країні”, а також спонсорські проекти;
- екологічна програма “Зелений офіс”.

Також були представлені результати інформаційно-просвітницької програми “Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері”, проведеної банком і Форумом соціально відповідального бізнесу України.

**Форум соціально відповідального бізнесу України**

Ми вважаємо просування ідеї соціальної відповідальності в Україні дуже важливим суспільним завданням. Це саме та ідея, яка допомагає об'єднати наше суспільство, досягати згоди і взаємної довіри, щоб разом рухатися у благополучне і гідне майбутнє. Реальне застосування принципів соціальної відповідальності у практиці українських компаній дозволить також більш успішно інтегрувати нашу країну в європейські співтовариства й глобальні економічні та суспільні процеси. Свою просвітницьку діяльність ми вважаємо вагомим внеском у розвиток соціальної відповідальності в країні.

In May 2006, NADRA BANK joined UN Global Compact, and on January 21, 2008 the Bank was elected a member of the Global Compact Network Ukraine Steering Committee, which proves that we have serious intentions. Participation in this international initiative helps us exchange experiences and practices with leading world companies and promote concepts of social responsibility within business community of Ukraine.

The UN Global Compact (UN GC) is the largest international initiative in the sphere of responsible business practices launched in 2000. As of the beginning of 2008, over 5 000 companies from 120 countries around the world joined the document, as well as over 700 non-governmental organisations, trade unions and scientific institutions. The Global Compact participants are committed to improve their activities by implementing the ten principles declared in the Global Compact concerning observance of human rights, labour standards, environmental protection and corruption manifestations counteraction while governing their organisations. Application of these principles contributes to resolution of the most urgent social and economic problems.

In November of 2007, as part of the initiative “Business talks to the businesses about the Global Compact”, NADRA BANK offered its first experience in implementation of general principles of the Global Compact in its three main core activities:

- socially orientated products and services offered by the Bank;
- social programme “Healthy Children in a Happy Country”, as well as sponsored projects;
- environmental programme “The Green Office”.

Also presented were outcomes of information and educational programme “Social Responsibility of Businesses in the Banking Sphere” conducted by the Bank and Forum of Socially Responsible Businesses of Ukraine.

**Forum of Socially Responsible Businesses of Ukraine**

We believe that promotion of the social responsibility concept in Ukraine to be a very important objective social area. It is the idea that helps unite our society, attain agreement and mutual trust in order to move together toward the future of well-being and dignity. Actual application of the social responsibility principles in the practices of the Ukrainian companies will also allow more successful integration of this country into the European Community and global economic and social processes. We regard our enlightenment activities as a considerable contribution to the development of social responsibility in this country.



**Наталія Самолєвська, виконавчий секретар Форуму соціально відповідального бізнесу України**

**Natalia Samolevska, Executive Secretary of the Forum of Socially Responsible Businesses of Ukraine**

*“Програма “Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері”, що впроваджується НАДРА БАНКОМ, викликала значний резонанс серед державних і громадських організацій, банківських структур і ЗМІ у семи областях України. Завдяки такій ініціативі здійснено перші реальні кроки до діалогу між державою, бізнесом і громадою на регіональному рівні. Понад сто публікацій у друкованих ЗМІ, згадування в інтернеті, радіо- і телерапортажах щодо цієї просвітницької програми є свідченням того, що цю благородну місію потрібно продовжувати й надалі. Лідерство НАДРА БАНКУ у сфері соціальної відповідальності бізнесу стало добрим прикладом для наслідування не тільки у банківській сфері, а й у ширшому колі українських компаній”*

*“Programme of social responsibility of business in the banking sphere, which is introduced by NADRA BANK, evoked a considerable resonance among the state and public organisations, bank structures and the mass media in the seven regions of Ukraine. Due to such initiative, the first real steps were made towards a dialogue between the state, business and public at the regional level. Over a hundred publications in the printed matter, references in the Internet, radio and television reports concerning this educational programme prove that the honourable mission should be continued. Leadership of NADRA BANK in the sphere of social responsibility of businesses set a good example to be followed not only in the banking activities, but also in wider circles of Ukrainian companies”*



**Андрій Куліш, Віце-президент ВГО “Українська ліга зі зв'язків із громадськістю”**

**Andriy Kulish, Vice President of NGO “Ukrainian Public Relations League”**

*“НАДРА БАНК першим з українських банків взявся за потрібну справу – ознайомити всю банківську сферу країни з європейським досвідом соціальної відповідальності фінансових установ. Ця робота не просто шляхетна, вона конче потрібна нині українським банкам, які починають усвідомлювати свою соціальну місію. Зокрема, брошура “Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях” стала доказом того, що НАДРА БАНК є (і завжди буде!) взірцем втілення цієї місії в Україні”*

*“NADRA BANK was the first among the Ukrainian banks to set about the right thing – to familiarise the whole banking sphere of this country with European experiences in social responsibility of the financial institutions. This is not just a noble thing to do; today it is absolutely crucial for the Ukrainian banks which begin to realise their social mission. In particular, brochure “Social responsibility of businesses in the banking sphere in questions and answers” proved that NADRA BANK is (and will always be) a paragon of how this mission is realised in Ukraine”*

З 2006 року НАДРА БАНК є членом Вищої координаційної ради Форуму соціальної відповідальності бізнесу України. Впродовж липня-листопада 2007 року банк разом з Форумом реалізував всеукраїнську інформаційно-просвітницьку програму “Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері”. У рамках програми в семи великих містах України (Харкові, Сімферополі, Львові, Чернівцях, Донецьку, Одесі, Кіровограді) відбулися круглі столи, у яких взяли участь представники провідних банків, органів влади, громадських організацій і ЗМІ.

Під час таких заходів проходила презентація книги “Соціальна відповідальність бізнесу в банківській сфері у запитаннях і відповідях”, що є спільним проектом НАДРА БАНКУ і відомого в Україні фахівця зі зв'язків із громадськістю Андрія Куліша. Це видання покликане підвищити рівень поінформованості суспільства у сфері соціальної відповідальності банків, проаналізувати український та іноземний досвід, надати практичні поради працівникам банків щодо втілення такої стратегії ведення бізнесу. У книзі зібрані відомі на сьогодні підходи до соціальної відповідальності бізнесу, досвід роботи НАДРА БАНКУ й банківських установ різних країн, у тому числі найближчих країн-сусідів, тому що тенденції їх соціально-економічного розвитку дуже близькі до українського.

Since 2006, NADRA BANK is a member of the Supreme Coordination Council of the Forum of Social Responsible Business in Ukraine. From July through November of 2007, the Bank, jointly with the Forum, implemented the programme “Social Responsibility of Businesses in the Banking Sphere.” Within the frames of the Programme, round tables were held in seven large cities of Ukraine (Kharkiv, Symferopil, Lviv, Chernihiv, Donetsk, Odesa and Kirovohrad), where representatives of the leading Banks, authorities, public organisations and the media attended.

In the course of these events presented was the book “Social Responsibility of Businesses in the Banking Sphere in questions and answers,” a joint project of NADRA BANK and Andriy Kulish, PR-specialist who is well-known in Ukraine. The edition is intended to enhance the level of the public awareness in the sphere of social responsibility of banks, analyse the Ukrainian and foreign experiences, and provide banks' employees with practical advice on implementation of such business strategies. The book contains all known approaches toward social responsibility of businesses, working experiences of NADRA BANK and banking institutions in various countries, including those of the neighbouring countries, because the tendencies in their social and economic development are very similar to the tendencies observed in Ukraine.







## Корпоративне управління

Ефективне корпоративне управління – основний чинник удосконалення підходів до реалізації соціальної відповідальності.

Система корпоративного управління НАДРА БАНКУ побудована відповідно до українського законодавства і є на сьогодні однією з найрозвиненіших у банківському секторі країни.

Органами управління, що забезпечують захист прав акціонерів і розвиток компанії, є Загальні збори акціонерів, Спостережна Рада і Правління.

Станом на 1 січня 2008 року Спостережна Рада банку складається із семи членів, троє з яких є незалежними. Наявність незалежних членів – один із найважливіших компонентів корпоративного управління, що забезпечує прийняття Спостережною Радою об'єктивних і незалежних рішень, захист інтересів міноритарних акціонерів, відповідність структури корпоративного управління банку міжнародним та українським стандартам.

Незалежні члени Спостережної Ради НАДРА БАНКУ повинні відповідати таким критеріям незалежності (крім установлених законодавством України):

- не володіти більш ніж 1% голосів Загальних зборів акціонерів;
- не бути представниками особи, яка володіє більш ніж 1% голосів Загальних зборів акціонерів;
- не мати іншої зацікавленості в результатах діяльності банку або будь-якого його акціонера, який володіє більш ніж 1% голосів Загальних зборів акціонерів, крім винагороди за діяльність в якості незалежного члена Спостережної Ради;
- не мати родинних зв'язків із посадовими особами банку і його акціонерами, які володіють більш ніж 1% голосів Загальних зборів акціонерів.

Для вдосконалення функцій контролю Спостережна Рада створює Аудиторський Комітет.

Правління очолює Голова Правління – Президент банку. При Правлінні діє кілька спеціальних комітетів.

## Corporate Governance

Efficient corporate governance is the principal factor of improvement in approaches to implementation of social responsibility.

The corporate governance system of NADRA BANK is set up in accordance with the Ukrainian legislation, and today is one of the best elaborated in the banking sector of the country.

The General Shareholders' Meeting, the Supervisory Board and the Management Board are the management bodies that provide for protection of shareholders' rights and development of the company.

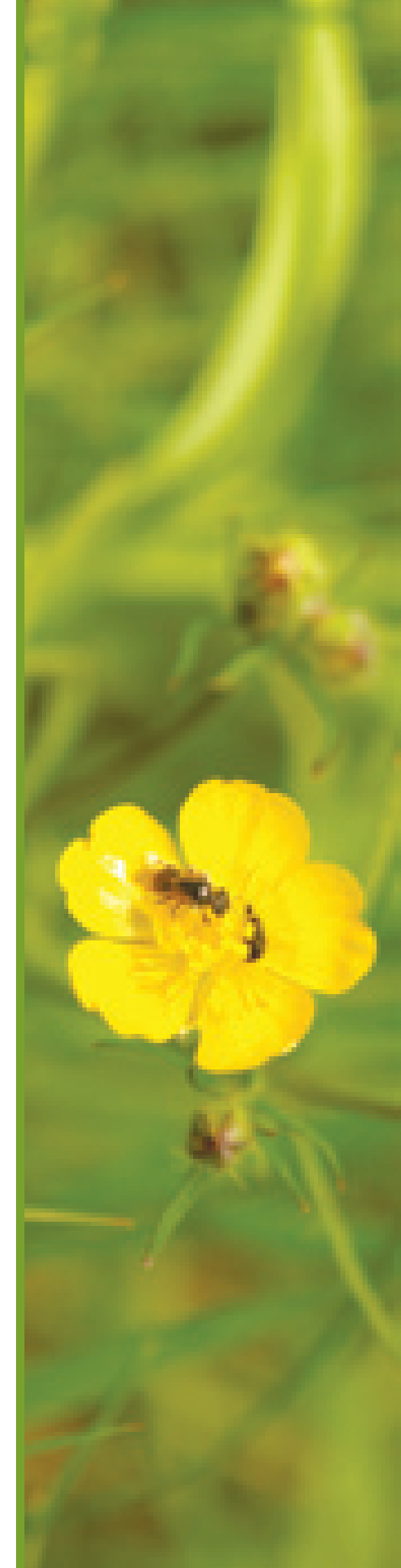
As of January 1, 2008, the Supervisory Board of the Bank consists of seven members, among which three are independent. Presence of independent members is one of the most important components of corporate governance that ensures that the Supervisory Board would make objective and independent decisions, minor shareholders' interests would be protected, and the Bank's corporate governance structure would comply with international and Ukrainian standards.

Independent members of NADRA BANK Supervisory Board should meet the following independence criteria (in addition to those established by the legislation of Ukraine):

- they own no more than 1% of votes of the General Shareholders' Meeting;
- they do not represent a person owning more than 1% of votes of the General Shareholders' Meeting;
- they do not have another interest in the performance results of the Bank or any of its shareholders owning more than 1% of votes of the General Shareholders' Meeting, except compensation for the performance as an independent member of the Supervisory Board;
- they do not have family relations with the Bank's officials or shareholders owning more than 1% of votes of the General Shareholders' Meeting.

The Supervisory Board establishes an Audit Committee to improve its control functions.

The Management Board is headed by the Chairman of the Management Board – President of the Bank. There are special committees functioning at the Management Board.





Органи управління НАДРА БАНКУ Management Bodies of NADRA BANK				
Загальні збори акціонерів (вищий орган управління)  General Shareholders’ Meeting (the supreme management body)				
Спостережна Рада (колегіальний орган управління, що представляє інтереси акціонерів у період між проведенням Загальних зборів акціонерів, підзвітний Загальним зборам акціонерів, контролює діяльність Правління)  Supervisory Board (a collegial management body representing interests of shareholders during the period between the General Shareholders’ Meetings, accountable to the General Shareholders’ Meeting, performs control over activities carried out by the Management Board).				
Аудиторський Комітет (реалізація функцій контролю Спостережної Ради)  Audit Committee (realisation of the control functions of the Supervisory Board)		(Можливе створення інших комітетів)  (Other committees may be established)		
Правління (виконавчий орган управління, що здійснює управління поточною діяльністю банку, несе відповідальність за її відповідність рішенням, прийнятим Загальними зборами акціонерів і Спостережною Радою)  Management Board (an executive management body, which runs current activities of the Bank, is responsible for conformity of the activities to the decisions made by the General Shareholders’ Meeting and the Supervisory Board).				
Кредитний комітет (обговорення і прийняття рішень щодо кредитних пропозицій корпоративних клієнтів)  Credit Committee (discusses and makes decisions on credit requests of corporate clients)	Малий кредитний комітет (надання рекомендацій для подальшого прийняття рішень щодо кредитних заявок фізичних осіб і суб’єктів малого та середнього бізнесу)  Small Credit Committee (advises on subsequent decision-making concerning credit requests from individuals and small and medium-size businesses)	Комітет з управління активами і пасивами (прийняття рішень щодо управління ринковим ризиком, ризиком ліквідності, ціноутворення)  Assets and Liabilities Management Committee (makes decisions on market and liquidity risk management, pricing)	Операційний комітет (прийняття рішень щодо управління операційним ризиком, щодо проектів, пов’язаних з інформаційними технологіями, затвердження банківських процесів)  Operational Committee (makes decisions as to operational risk management, in relation to projects connected with information technologies; approval of the Bank’s processes)	Комітет кадрового менеджменту (прийняття рішень з питань кадрової політики і планування кар’єрного зростання)  Personnel Management Committee (makes decisions on personnel policy and career planning)
Більш детальна інформація про систему корпоративного управління представлена на нашому корпоративному сайті ( <a href="http://www.nadrabank.ua">www.nadrabank.ua</a> ).				
More detailed information on the corporate governance system is presented on our corporate web site ( <a href="http://www.nadrabank.ua">www.nadrabank.ua</a> ).				



Кодекс корпоративного управління

У цьому році був зроблений ще один крок у розвитку найсучаснішої моделі корпоративно-го управління на банківському ринку України – у листопаді 2007 року Загальні збори акціонерів затвердили Кодекс корпоративного управління. Він закріпив основні положення системи корпоративного управління НАДРА БАНКУ, прозорість та ефективність якої є одними з найважливіших умов забезпечення його фінансової стабільності і сталого розвитку в довгостроковій перспективі.

Дотримання Кодексу є обов’язковою вимогою для всіх органів управління, підрозділів і працівників банку при виконанні ними посадових обов’язків.

Основні принципи корпоративного управління НАБРА БАНКУ:

- дотримання законодавства України і врахування кращої світової практики;
- забезпечення захисту прав і законних інтересів акціонерів банку;
- забезпечення розмежування обов’язків і повноважень між органами управління банку;
- забезпечення прозорості і своєчасного розкриття належної достовірної інформації;
- запобігання конфліктам інтересів;
- забезпечення лояльності та відповідальності перед зацікавленими сторонами;
- забезпечення ефективного контролю за фінансовою діяльністю банку й управлінням ризиками.

Кодекс містить опис структури і функціонування органів управління й контролю банку, ролі Корпоративного секретаря, діючої системи внутрішнього контролю й механізму протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом. У ньому також подаються основи політики розкриття інформації і забезпечення прозорості діяльності банку, управління ризиками і конфліктами інтересів, захисту прав та інтересів акціонерів, співробітництва із зовнішніми аудиторами і взаємодії із зацікавленими сторонами.

Corporate Governance Code

This year another step was made in the development of the latest corporate governance model in the bank market of Ukraine – the General Shareholders’ Meeting approved the Corporate Governance Code in November 2007. It consolidated fundamental provisions for corporate governance system of NADRA BANK, transparency and efficiency of which are the most important conditions for its long-term financial stability and sustainable development.

Adherence to the Code is mandatory for all management bodies, units and employees of the Bank while carrying out their official duties.

The core corporate governance principles of NADRA BANK are as follows:

- compliance with the Ukrainian legislation and benchmarking the best world practices;
- ensuring protection of rights and legal interests of the shareholders of the Bank;
- providing differentiation of duties and powers among the management bodies of the Bank;
- providing transparency and timely disclosure of the appropriate and reliable information;
- preventing conflicts of interest;
- providing loyalty and responsibility to the stakeholders;
- providing efficient control over the Bank’s financial performance and risk management.

The Code contains description of the structure and functioning of the management and control bodies of the Bank, role of the Corporate Secretary, current internal control system and anti-money laundering mechanism. It also presents the fundamentals of information disclosure and transparency policy of the Bank, management of risks and conflicts of interest, protection of shareholders’ rights and interests, cooperation with external auditors and interaction with the stakeholders.

**Система контролю за банківською та операційною діяльністю**

Спостережна Рада НАДРА БАНКУ забезпечує функціонування системи контролю, що включає процедури внутрішнього контролю, а також нагляд і моніторинг з боку органів контролю банку та зовнішніх аудиторів. Ці процедури спрямовані на запобігання, виявлення й коригування суттєвих помилок, захист активів, забезпечення повноти та вірогідності бухгалтерської документації.

**Протидія легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом**

Протидія легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, є важливим елементом системи контролю нашого банку. Політика НАДРА БАНКУ у сфері протидії легалізації (відмивання) доходів, отриманих злочинним шляхом, спрямована на визначення і вивчення клієнтів, розуміння їх бізнесу, мінімізацію можливих ризиків, ефективність у задоволенні потреб клієнтів разом із захистом репутації та безпеки банку. Ми створили спеціальну службу з протидії легалізації (відмивання) доходів, отриманих злочинним шляхом, що безпосередньо підпорядкована Голові Правління – Президенту банку.

Ми прагнемо успішно забезпечувати функціонування внутрішньобанківської системи запобігання легалізації (відмивання) доходів, отриманих злочинним шляхом.

Відповідно до українського та міжнародного законодавства основною умовою успішного здійснення банком діяльності щодо протидії легалізації (відмивання) доходів, отриманих злочинним шляхом, є особиста участь кожного співробітника (у рамках його компетенції) у цьому процесі. Для забезпечення високого рівня підготовки і кваліфікації персоналу банку проводяться семінари і систематичні роз’яснення з питань фінансового моніторингу.

Підрозділи банку методично зміцнюють і вдосконалюють механізми запобігання незаконним і сумнівним операціям.

**System of control over banking and operational activities**

The Supervisory Board of NADRA BANK ensures functioning of the control system that envisages internal control procedures, as well as supervision and monitoring by the Bank’s control bodies and external auditors. These procedures are directed towards prevention, detection and correction of material errors, assets protection, and submission of complete and reliable accounting documentation.

**Anti-money laundering**

Anti-money laundering is an important component of the Bank’s control system. The policies of NADRA BANK in the sphere of anti-money laundering is directed towards detection and study of the clients, understanding their businesses, minimisation of potential risks, efficiency in satisfying clients’ demands together with protection of Bank’s reputation and safety. We created a special service for anti-money laundering directly subordinated to the Chairman of the Board, that is, the President of the Bank.

We aspire to successfully provide functioning of the inter-bank system for anti-money laundering.

According to the Ukrainian and international legislation, the basic condition for successful anti-money laundering activity is personal participation of every employee (within his or her competence) in this process. In order to provide for a high level of preparation and qualification, the personnel of the Bank was provided with workshops and systematic elucidations on issues of financial monitoring.

The units of the bank methodologically strengthen and improve mechanisms for prevention unlawful and doubtful transactions.



**Політика інформаційного обміну і звітності**

Одним із важливих принципів корпоративного управління є надання достатньо своєчасної і точної інформації, а також регулярна звітність при дотриманні необхідних умов конфіденційності. Це забезпечує основне право наших акціонерів, клієнтів, партнерів та інших зацікавлених сторін на отримання інформації, необхідної для прийняття рішень, а також допомагає проводити аналіз і моніторинг діяльності банку. Облік і документообіг організовані відповідно до правил, установлених Національним банком України, та внутрішніх документів НАДРА БАНКУ.

Актуальним завданням, що стоїть сьогодні перед учасниками фінансового ринку України, є впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ). Стратегія НАДРА БАНКУ передбачає подальшу його інтеграцію на світові фінансові ринки і розвиток системи корпоративного управління. Тому наразі досить актуальним для банку є питання побудови обліку і звітності відповідно до міжнародних стандартів.

Банк має намір використати міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ) у якості одного з головних інструментів, що визначають інформаційне середовище у фінустановах і забезпечують надання прозорості й уніфікованої інформації широкому колу учасників ринку, у тому числі й іноземним.

Одним із важливих етапів подальшого впровадження МСФЗ у банку є навчання і сертифікація персоналу. У Департаменті екаунтингу створено відділ розрахунків і підготовки звітності МСФЗ, де працюють досвідчені фахівці, які є учасниками програми CIPA<sup>5</sup> і мають її сертифікати. Співробітники цього підрозділу НАДРА БАНКУ беруть активну участь у конференціях і семінарах з міжнародних стандартів фінансової звітності, які організовують провідні іноземні консалтингові компанії.

**Information exchange and reporting policy**

One of the most important principles of the corporate governance is submission of sufficiently precise and timely information, as well as regular reporting under observance of the necessary confidentiality conditions. This ensures the fundamental right of our shareholders, clients, partners and other stakeholders to receive information needed for decision-making, and also assists in analysing and monitoring the Bank’s activities. Accounting and circulation of documents are arranged in accordance with the rules established by the National Bank of Ukraine and by-laws of NADRA BANK.

Today, the participants of the financial markets of Ukraine face the task of promoting International Financial Reporting Standards (IFRS). NADRA BANK’s strategy envisages its further integration into the world financial markets and development of the corporate governance system. Therefore, presently the Bank has to resolve a rather pressing issue – to establish accounting and reporting pursuant to the international standards.

The Bank is intended to use the International Financial Reporting Standards (IFRS) as one of the principal tool to identify the information environment at the financial institutions and provide for submission of transparent and unified information to wide circles of market participants, including foreign ones.

One of the important steps in further IFRS introduction at the Bank is to train and certify its personnel. A unit of accounts and IFRS report preparation is established within the Accounting Department that employs experienced professionals who participated in CIPA<sup>5</sup> programme and were certified. Employees with the Accounting Department of NADRA BANK actively participate in conferences and workshops on international standards of financial reporting organised by the leading foreign consulting companies.

<sup>5</sup> CIPA – Сертифікований міжнародний професійний бухгалтер

<sup>5</sup> CIPA – Certified International Professional Accountant



Управління конфліктами інтересів

Відповідно до наших принципів керівний склад і співробітники банку повинні уникати конфлікту інтересів у своїй роботі й не брати участі у прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги належним чином виконати свої фідучіарні обов’язки<sup>6</sup>.

Члени Спостережної Ради і Правління, а також Корпоративний секретар повинні повідомляти Спостережну Раду банку про наявний або потенційний конфлікт інтересів, що виникає у них при виконанні своїх обов’язків. Спостережна Рада інформує Загальні збори акціонерів про виявлені суттєві конфлікти інтересів, способи виправлення ситуації та заходи, що дозволять уникнути таких конфліктів інтересів у майбутньому.

Співробітники банку повинні повідомляти про наявний або потенційний конфлікт інтересів, що виник або може виникнути у них при виконанні їхніх посадових обов’язків, керівникам своїх підрозділів або членам Правління, яким вони підпорядковуються. За необхідності Корпоративний секретар надає керівникам підрозділів або членам Правління пропозиції щодо вирішення конфлікту інтересів і здійснює нагляд за даним процесом. Про суттєві конфлікти інтересів, що виникають у співробітників банку і не можуть бути вирішені на рівні підрозділів, де вони працюють, або на рівні Правління, Корпоративний секретар повідомляє Спостережній Раді.

При здійсненні операцій, що можуть призвести до конфлікту інтересів, банк забезпечує їхню максимальну прозорість і зрозумілість для всіх зацікавлених сторін і враховує інтереси своїх власників і клієнтів.

Система управління ризиками

Балансування між прибутковістю і ризиком, пошук їхнього оптимального співвідношення є одними з найважливіших та найскладніших завдань, які стоять перед банком. Вирішення цих питань покладається на систему управління

Management of conflicts of interest

Pursuant to our principles, both the management and employees of the Bank should avoid conflicts of interest in their work and abstain from making decisions, if the conflict of interest doesn’t allow them to perform their fiduciary duties<sup>6</sup> in a proper way.

The members of the Supervisory Board and the Management Board, as well as the Corporate Secretary, shall inform the Supervisory Board of the Bank on the present or potential conflict of interest arising while performing their duties. The Supervisory Board informs the General Shareholders’ Meeting about identified material conflicts of interest, methods of correcting the situation and measures to avoid such conflicts of interest in future.

Employees of the Bank shall inform heads of their units or members of the Management Board to whom they are subordinated about present or potential conflicts of interest that arose or may arise while performing their official duties. When necessary, the Corporate Secretary submits proposals to the heads of the units or members of the Management Board concerning solving conflicts of interest and supervises this process. The Corporate Secretary informs the Supervisory Board on material conflicts of interest of the Bank’s employees, which cannot be settled at the level of such employees’ units or at the level of the Management Board.

When performing transactions that may lead to a conflict of interest, the Bank ensures their maximum transparency and comprehensibility for all stakeholders, and takes into account interests of its owners and clients.

Risks Management System

Balancing between profitability and risks and search for their optimal proportions are the most important and complex tasks faced by the Bank. Settlement of these issues is performed through the system of risks management that



ризиками, що забезпечує отримання очікуваного рівня прибутків для реалізації стратегічних цілей банку, зменшує ступінь ризику і невизначеності в економічній сфері країни.

Управління ризиками здійснюється на тому рівні, на якому вони виникають чи можуть виникнути. Цей процес інтегрований у повсякденну роботу нашого банку і торкається усіх напрямів його діяльності, яка здійснюється в інтересах не лише наших акціонерів, партнерів і клієнтів, а й усіх зацікавлених сторін банку.

Генеральний департамент ризик-менеджменту сприяє реалізації проектів клієнта, комплексному управлінню активами і пасивами, підвищенню стандартів ведення бізнесу, тим самим виконуючи такі функції:

- **Вплив на соціальну та екологічну сфери країни.** Банк утримується від фінансування виробництва товарів чи діяльності, які можуть завдати шкоди людині чи довкіллю, і не надає кредитів клієнтам, які займаються виробництвом чи продажем зброї, наркотиків, що дуже важливо для створення сприятливого впливу на соціальну та екологічну сфери життя.
- **Вклад у розвиток економіки країни.** Здійснюючи свою діяльність, банк визначає оптимальний баланс у співвідношенні “ризик – дохідність”: отримання максимального прибутку при підвищених ризиках чи стабілізації прибутку шляхом зменшення до мінімуму ризиків. Управління ризиками сприяє реалізації стратегії банку, зміцненню його позиції, отриманню конкурентних переваг на ринку банківських послуг, а також забезпечує успішний розвиток ринкової економіки країни.
- **Підвищення рівня відкритості економіки.** Оцінка кредитоспроможності клієнта – юридичної особи проводиться на основі його фінансової звітності та передбачає аналіз як основних кількісних, так і якісних показників, одними з яких є достовірність та якість наданих звітів. Цей процес сприяє підвищенню якості фінансової звітності та зростанню рівня відповідальності суб’єктів економічної діяльності.

provides for receipt of expected levels of profits for realisation of strategic objectives of the Bank and reduces the degree of risks and uncertainty in the economic sphere of this country.

The risks are managed at the level where these arise or may arise. The process is integrated into day-to-day operations at the Bank and concerns all lines of its activities carried out in the interests not only of our shareholders, partners and clients, but also all stakeholders of the Bank.

The General Risk Management Department promotes realisations of client’s projects, complex management of assets and liabilities, improvement of standards for conducting business activities, thus fulfilling the following functions:

- **Influence upon social and environmental spheres in this country.** The Bank abstains from financing goods production or activities, which may harm the man or environment, and does not grant credits to the clients engaged in production or sales in arms and drugs, which is crucial for formation of favourable influence upon social and environmental spheres of our life.
- **Contribution to development of the economy of this country.** Performing its activities, the Bank defines an optimal balance in relation “risk – profitability”: receipt of maximum profits under increased risks, or income stabilisation through minimising the risks. Risk management promotes realisation of the Bank’s strategy, consolidation of its positions, gaining competitive advantages in the banking services market, and provides for a successful development of the market economy of this country.
- **Enhancement of the level of openness in the economy.** Evaluation of client’s solvency — legal person on the basis of its financial report, which envisages analyses of both its main quantitative and qualitative indicators, one of which is reliability and quality of submitted reports. This process promotes enhancement of quality of the financial reports and increase in the level of responsibility of subjects engaged in economic activities.

<sup>6</sup> Фідучіарний обов’язок – обов’язок діяти в інтересах інших осіб (клієнтів, акціонерів та ін.) чесно, уникати отримання необґрунтованої вигоди за рахунок обмеження прав даних осіб, а також заподіяння шкоди їх законним інтересам

<sup>6</sup> Fiduciary duty is the duty to act honestly in the interests of other parties (clients, shareholders, etc.), avoid receiving unstipulated benefits at the expense of limited rights of these parties, as well as harm to their legal interests





**В**ідповідальне ведення бізнесу для нас – це:

- Дотримання принципів соціальної відповідальності у відносинах з акціонерами

Принцип захисту й поваги прав і законних інтересів акціонерів є одним з основних у системі корпоративного управління банку. Всім акціонерам гарантується безперешкодна реалізація їхніх прав, визначених законодавством України, Статутом і нашими внутрішніми документами. Право на участь в управлінні банком акціонери реалізують шляхом участі в Загальних зборах акціонерів і голосування на них, а також через можливість бути обраними до Спостережної Ради банку і Ревізійної комісії. У Загальних зборах акціонерів мають право брати участь всі акціонери незалежно від кількості й виду акцій, що їм належать, особисто або через представника.

Акціонери, співробітники або представники інших зацікавлених сторін мають можливість повідомити Корпоративному секретарю банку про будь-які порушення, що, на їхню думку, виникли у процесі функціонування системи корпоративного управління банку, без обмеження надалі їх прав і без жодних покарань або збитків за це. У свою чергу Корпоративний секретар зобов'язаний вжити заходів для аналізу ситуації та виправлення недоліків, якщо такі мали місце.

Не менш важливим аспектом взаємин з акціонерами є зростання вартості нашого капіталу. Заходи з підвищення ефективності нашого бізнесу і його прибутковості викладені у розділі “Економічний зміст діяльності” даного звіту.

Процедура визначення розміру виплачуваних дивідендів здійснюється Загальними зборами акціонерів. Частина отриманого прибутку у вигляді дивідендів виплачується за підсумками календарного року за рішенням Загальних зборів акціонерів після затвердження ними річних результатів діяльності банку. Право на отримання дивідендів пропорційно до наявних акцій мають фізичні та юридичні особи, які є акціонерами банку на дату початку виплати дивідендів.

• Відповідальне ставлення до наших клієнтів

Ми будуємо відносини з нашими клієнтами на умовах співробітництва, намагаючись враховувати особливості діяльності кожного з них і створюючи такі умови, за яких їхні ідеї та починання були б максимально реалізованими.

Ми прагнемо вдосконалювати філософію ведення нашого бізнесу. Результатом роботи останніх років стала лінійка сучасних продуктових рішень, що сьогодні нараховує вже більш ніж 15 унікальних продуктів, орієнтованих на різні групи наших клієнтів. Навіть найпростіші продукти розроблюються нами на принципах універсальності, комплексності та своєчасності.

Слід зазначити, що продуктові рішення НАДРА БАНКУ створені за допомогою клієнтів і для клієнтів.

Наші підходи в обслуговуванні клієнтів викладені у розділі “Економічний зміст діяльності” даного звіту.

**Ф**or us, responsible business activities mean:

- Adherence to the principles of social responsibility in our relationship with the shareholders

Protection of and respect for the rights and legal interests of the shareholders is one of the fundamental principles in the system of corporate governance at the Bank. All shareholders are guaranteed an unobstructed realisation of their rights set forth in the legislation of Ukraine, the Statute and by-laws of the Bank. The shareholders' right to participate in the management of the Bank is realised through their participation in the General Shareholders' Meeting and voting there, as well as through an opportunity to be elected to the Supervisory Board of the Bank and the Revision Commission. All shareholders, irrespectively of the number and type of shares they own, have the right to participate in the General Shareholders' Meeting in person or through their representatives.

Shareholders, employees or representatives of other stakeholders have a possibility to inform the Corporate Secretary of the Bank about any violations that in their view arise in the process of functioning of the corporate governance system of the Bank without their rights being further limited, penalties imposed or losses incurred as consequences of such actions. The Corporate Secretary, in its turn, is obliged to take actions to analyse the situation and correct drawbacks, if any.

No less important aspect of the relations with the shareholders is our equity value increasing. Measures to improve efficiency of our business and its profitability are set out in Section “Economic Content of the Activities” of this report.

The procedure of defining the amount of dividend payment is carried out by the General Shareholders' Meeting. A part of profit in the form of dividends is paid out according to the outcomes of the calendar year due to the decision of the General Shareholders' Meeting after it has approved the Bank's annual performance results. The right to dividends is proportional to the shares owned by individuals and legal entities who are the shareholders of the Bank as of the date of dividends payment start.

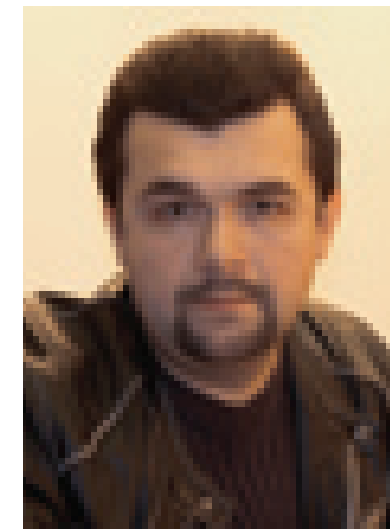
• Responsible attitude towards our clientele

We build relations with our clientele under conditions of cooperation and endeavour to take into account peculiarities of activities performed by any of them and to create such conditions under which their ideas and initiatives could be fully realised.

We are striving to improve proper the philosophy of performing our business. As the result of our work during the last years, a ladder of contemporary product solution was produced, which today counts over 15 unique products targeted at various groups of our clients. Even most simple products are developed on the principles of universality, complexness and timeliness.

It should be noted that the product solutions of NADRA BANK were produced with the help of the clients and for the clients.

Our approaches to clients' servicing are set out in Section “Economic Content of the Activities” in this report.



Андрій Гаценко,  
редактор відділу економіки  
газети “Комсомольська правда  
в Україні”

Andriy Gatsenko,  
Editor of the Economy  
Department of “Komsomolskaya  
Pravda v Ukraini” newspaper

*“Якщо проаналізувати матеріали “Комсомольської правди в Україні” на тему соціальної відповідальності бізнесу, то за найбільшою кількістю згадувань серед усіх вітчизняних фінансових установ лідирує НАДРА БАНК. Поряд із просуванням своїх продуктів банк не шкодує зусиль на проведення і висвітлення у пресі своїх благодійних заходів. Відтак можна зробити висновок, що саме ця фінансова установа найбільш системно підходить до проблеми соціальної відповідальності бізнесу”*

*“If we analyse materials concerning business social responsibility printed in “Komsomolskaya Pravda v Ukraini” newspaper, we can see that NADRA BANK is leading among all domestic financial institutions by the number it is being mentioned. Along with promotion of its products, NADRA BANK spares no effort to take charitable actions and illuminate them in the press. Thus we may conclude that this establishment systematically approaches to the problem of socially responsible business”*

● **Відповідальне ставлення до співробітників**  
Ми вважаємо своїх співробітників рушійною силою, що може забезпечити успіх банку. Ми прагнемо створювати для них комфортні умови праці, забезпечувати гідний рівень оплати праці й соціального захисту, надавати можливості для індивідуального розвитку і кар’єрного зростання. З цією метою ми розроблюємо соціальні програми для співробітників і прагнемо підвищувати їх ефективність.

Наші пріоритети внутрішньої соціальної політики представлені у розділі “Система управління персоналом” даного звіту.

● **Відповідальне ставлення до місцевих громад**  
Наша робота нерозривно пов’язана з життєдіяльністю регіонів, у яких працюють відділення банку. Ми сподіваємося, що наш бізнес буде сприяти соціально-економічному розвитку місцевих громад і підвищенню рівня добробуту жителів.

Розширюючи мережу, ми надаємо роботу не тільки співробітникам своїх пунктів продажу – при відкритті нових відділень ми залуцаємо до співпраці місцевих підприємців, які вивчають передові техніки і технології, що використовуються нашим банком при облаштуванні приміщень своїх відділень. Як результат – нові знання і набуті навички ефективно використовуватимуться підприємцями у подальшій роботі, привносячи інновації у повсякденне життя рідного міста і сприяючи його процвітання.

Ми приділяємо особливу увагу розвитку соціально-го середовища у регіонах присутності, реалізуючи різні благодійні проекти, про які йдеться у розділі “Соціальні та благодійні програми” даного звіту.

Ми прагнемо розроблювати і реалізовувати соціальні ініціативи у партнерстві із зацікавленими організаціями. На нашу думку, це не-обхідна умова для того, щоб програми були актуальними і користувалися популярністю. Такий підхід допомагає перетворити наші благодійні зусилля у реальні соціальні інвестиції. Так, 29 травня 2007 року був підписаний Меморандум про співробітництво між Міністерством охорони здоров’я України, ВАТ КБ “Надра” і ВБФ “Дитячий світ” у проведенні соціальних і благодійних програм. Згодом такий Меморандум 8 серпня 2007 року був підписаний і з Міністерством України у справах сім’ї, молоді та спорту.

Разом із підписанням цих документів було запущено розраховану на кілька років благодійну програму “Здорові діти у щасливій країні”, метою якої є боротьба з дитячою смертністю через допомогу в забезпеченні необхідним медичним обладнанням реанімаційних відділень дитячих обласних лікарень<sup>7</sup>.

Проведені маркетингові дослідження засвідчили, що відкриття відділень нашого банку в різних населених пунктах позитивно сприймається місцевими жителями. Вони відзначили яскраве та інноваційне оформлення відділень банку, важливість його соціальних і благодійних програм, наш внесок у збереження духовної та культурної спадщини України.

● **Екологічна відповідальність**  
Незважаючи на те що наш основний бізнес не завдає шкоди навколишньому середовищу, оскільки банк не займається промисловим виробництвом, ми приділяємо особливу увагу питанням екології, зокрема враховуємо екологічні фактори при виборі постачальників, пропонуємо власні еко-

● **Responsible attitude toward employees**  
We consider our employees to be the moving force that is able to ensure the Bank to be success. We are seeking to create comfortable labour conditions, provide for competitive salaries and social security, as well as prospects for an individual development and career opportunities. In this view, we developed social programmes for our employees, and seek to enhance their efficiency.

The priorities of our internal social policy are presented in section “Personnel Management System” in this report.

● **Responsible attitude toward local communities**  
Our work is closely connected with the life activities of the regions where our Bank departments operate. We hope that our business will stimulate the development of local communities and rise in the living standards of the inhabitants.

By expanding the network, we not only provide employees with jobs at the points of sale: with the new departments opened, we attract to cooperation local contractors who study advanced techniques and technologies our Bank uses for equipment of new premises of its departments. The result is new knowledge and gained skills that the contractors will use in their further work introducing the innovations to the everyday life of the city and thus encouraging its prosperity.

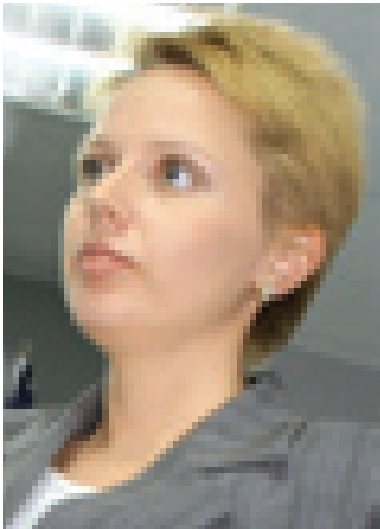
We pay special attention to development of social environment in the regions of our presence by realising various charity projects which are mentioned in Section “Social and Charity Programmes” of this report.

We seek to develop and realise social initiatives on partnership with all interested organisations. In our view, this is an indispensable condition that makes the programmes to be timely implemented and enjoy popularity. Such approach helps transfer our charity attempts into actual social investments. Thus, Memorandum on Cooperation among Ministry of Health of Ukraine, Open Joint Stock Company Commercial Bank Nadra and All-Ukrainian Charity Fund “The Children’s World” in implementation of social and charity programmes was signed on May 29, 2007. Some time later, the similar memorandum was also signed with the Ministry of Family, Youth and Sports Affairs of Ukraine on August 8, 2007.

Along with these documents, charity programme “Healthy Children in a Happy Country” designed for several years was launched to combat child mortality through assistance in providing reanimation departments at children regional hospitals with the required medical equipment<sup>7</sup>.

The market research testified that our Banks’ departments opened in various populated areas are positively perceived by the local population. They noted the bright and innovative adornment of the Bank’s departments, the importance of its social and charity programmes, and our contribution to preserving the spiritual and cultural legacy of Ukraine.

● **Environmental responsibility**  
Although our core activities do not harm the environment as far as the Bank is not engaged in industrial production, we pay special attention to the environmental issues, in particular, consider environmental factors while choosing providers, propose our own environmental initiatives, etc. We are



Юлія Бегма, благодійний фонд “Центр корпоративного громадянства”

Yulia Begma, “The Corporate Citizenship” Charity Fund

“НАДРА БАНК є однією з тих компаній, діяльність якої у сфері соціальної відповідальності бізнесу найбільш послідовна та інтегрована у стратегію її розвитку. Банк відкритий у своїх комунікаціях – це компанія, яка однією з перших почала інформувати зацікавлену громадськість про власні стратегії впровадження корпоративної соціальної відповідальності, зокрема на сторінках “Вісника Всеукраїнської мережі корпоративного громадянства”, який з 2004 року є виданням нашого Центру. НАДРА БАНК є партнером в багатьох наших ініціативах – ми задоволені співробітництвом і сподіваємося, що воно триватиме й надалі”

“NADRA BANK is one of those companies that carry out most consistent activities in the sphere of business social responsibility which are integrated into the strategy of its development. The Bank is open in its communications – this is the company that was one of the first to inform all interested communities about its strategy for implementation of corporate social responsibility, namely, on pages of “The Herald of the All-Ukrainian Corporate Citizenship Network”, the edition that belongs to our Centre since 2004. NADRA BANK acts as a partner in many of our initiatives – we are content with our collaboration and hope to maintain it in the future”

Сфери соціальної відповідальності  
Social responsibility spheres

Управління соціальною відповідальністю

Management of the social responsibility

Соціальна складова

Social component

Економічна складова

Economical component

Екологічна складова  
Environmental component

логічні ініціативи і т. д. Також ми готові брати участь в екологічних програмах інших організацій, якщо цілі та завдання цих програм відповідають нашим принципам соціальної відповідальності.

Плани у сфері корпоративної соціальної відповідальності на 2008 рік

Побудову чіткої системи управління корпоративної соціальної відповідальності ми вважаємо одним із основних наших завдань на найближчий період. Для цього необхідно поставити перспективні цілі та стежити за їх виконанням. Зокрема, на 2008 рік ми плануємо таку діяльність:

Заплановані заходи  
The foreseen measures

- Подальший розвиток і вдосконалення системи корпоративної соціальної відповідальності в банку;  
- активна участь банку в Організаційному комітеті Глобального Договору ООН;  
- видавничі проекти з корпоративної соціальної відповідальності.  
- Further development and improvement of the corporate social responsibility at the Bank;  
- active participation of the Bank in the Steering Committee of the UN Global Compact;  
- publication projects on corporate social responsibility.

- Продовження соціальної програми по боротьбі з дитячою смертністю “Здорові діти у щасливій країні” (допомога у забезпеченні реанімаційних відділень обласних дитячих лікарень необхідним обладнанням);  
- шефство над Науково-практичним медичним центром дитячої кардіології та кардіохірургії і дитячим будинком “Ясний” (раніше – школа-інтернат №3);  
- здійснення традиційних спонсорських проектів;  
- проведення програми зі встановлення в містах України брендів дитячих майданчиків “НАДРА – дітям”;  
- реалізація програми “Визнання досягнень співробітників”, яка спрямована на заохочення співробітників демонструвати чудові результати роботи;  
- реалізація програми “Плануй свою кар’єру з НАДРА БАНКОМ” серед студентів, що спрямована на стимулювання та підтримку процесу розробки нових ідей у сфері банківського бізнесу, створення можливостей для успішного подальшого працевлаштування в банку.  
- Continuation of the social programme on combating infants mortality “Healthy Children in a Happy Country” (assistance in providing the required equipment to reanimation departments of regional children hospitals);  
- patronage of the Scientific and practical centre of children cardiology and cardio-surgery and children’s home “Yasny” (former boarding-school No.3);  
- implementation of ongoing sponsorship projects;  
- fulfilment of the programme on arrangement of brand children’s grounds “NADRA to Children” in the cities of Ukraine;  
- implementation of programme “Acknowledgment of Employees Achievements” with the aim to encourage the employees to demonstrate excellent results of their work;  
- realisation of programme “Plan your Career with NADRA BANK” among students aimed at stimulation and support of the process of new ideas development in the sphere of banking business and creation of opportunities for prospective employment with the Bank.

- Удосконалення продуктів і якості обслуговування фізичних осіб таким чином, щоб кожен клієнт зміг реалізувати усі свої життєві плани в нашому банку;  
- удосконалення продуктів для клієнтів малого та середнього бізнесу і створення комплексної пропозиції з управління фінансами підприємства;  
- розробка нових універсальних (ефективних) рішень для корпоративних клієнтів, використання яких дасть можливість нашим клієнтам реалізувати нові ідеї, розширити свою діяльність або зміцнити свої позиції, що у свою чергу сприятиме розвитку економіки країни;  
- проведення щорічного конкурсу “Сходи до успіху” серед клієнтів малого, середнього, а також корпоративного бізнесу на кращий бізнес-проект;  
- реалізація проекту “Культура” з підвищення якості сервісу на площах продажу банку.  
- Improvement of products and quality of services rendered to private persons in such a way that every client could realise all his life plans due to assistance provided by our Bank;  
- improvement of products for clients of small and medium businesses, and creation of a complex offer on financial management to entities;  
- development of new universal (efficient) solutions for corporate clients that would provide our clients with opportunity to realise new ideas, expand their activities or consolidate their positions which in its turn would promote economy development in this country;  
- holding of annual competition “Steps of Success” for the best business-project among the clients of small, medium, as well as corporate businesses;  
- realisation of project “Culture” on improvement of services’ quality at the Bank’s points of sale.

- Комплексне впровадження проекту “Зелений офіс” у всіх регіональних управліннях банку.  
- Complex introduction of project “The Green Office” in all Bank’s regional departments.

Ми плануємо оцінювати результати цієї діяльності з використанням показників GRI.

also ready to participate in environmental programmes initiated by other organisations, if the goal and objectives of such programmes would correspond to our principles of social responsibility.

Action plan in the sphere of corporate social responsibility for 2008

We consider creation of a clear management system of social responsibility to be one of the main of our tasks for the nearest future. In this view, prospective goals need to be set, and their fulfilment supervised. In particular, the following activities are planned for 2008:

We are planning to evaluate the results of these activities by applying GRI indicators.

<sup>7</sup> Детальний зміст програми наведено у відповідному розділі звіту

<sup>7</sup> Details on the content of the programme are presented in the relevant section of the report





Наша місія: бути надійним та соціально відповідальним помічником у динамічному світі фінансів, що постійно змінюється.  
Our mission: to be reliable and socially responsible assistant in the dynamic constantly changing world of finances.

Обслуговуючи фінансово-економічні потоки країни, ми з повною відповідальністю усвідомлюємо свою роль у соціально-економічному розвитку України. Ефективність нашої діяльності базується на суворому дотриманні чинного законодавства, чіткому розподілі відповідальності на всіх рівнях управління, результативній системі контролю, а також довгострокових стратегічних планах, орієнтації на потреби клієнтів і тенденції розвитку ринку.

Ми пропонуємо високоякісні сучасні продукти та послуги, доступні широкому колу клієнтів. Популяризуючи різні банківські продукти, ми прагнемо формувати фінансово обізнане суспільство, а постійно вдосконалюючи якість наших послуг, намагаємося оперативно реагувати на потреби наших клієнтів, гарантуємо відповідальне управління довіреними нам коштами. Зростання вкладів і обслуговування рахунків пенсіонерів є додатковим свідченням довіри з боку наших клієнтів і державних структур, зокрема Пенсійного фонду.

Ми також відповідально управляємо нашими активами та пасивами, прагнемо підвищувати прибутковість банку, ефективно керувати ліквідністю.

Такий підхід справляє позитивний вплив на стабільність фінансового стану банку. Розміри капіталу та його рентабельність є основними показниками стабільності та надійності; прибуткова діяльність, зростання активів та клієнтської бази упродовж багатьох років сформували основу для подальшого сталого розвитку бізнесу. Зростання прибутків веде до збільшення сум податків, а це у свою чергу сприяє соціально-економічному розвитку країни.

Servicing financial and economic flows of this country, we are aware of the responsibility of our role in the social and economic development of Ukraine. Efficiency of our activities is based upon a strict adherence to the current legislation, precise distribution of responsibilities at all levels of governance and effectual system of control, as well as long-term strategy plans targeting to the clients' demands and tendencies in the market development.

We offer modern products and services of high quality, affordable for wide circles of clients. Popularising various bank products, we seek to form a public with financial awareness, and persistently improving the quality of our services, we are trying to quickly react to the demands of our clients and guarantee a responsible management of the finances entrusted to us. Increase in deposits and servicing of pension accounts evidence that our clients and state structures, the Pension Fund in particular, trust our Bank.

We also responsibly manage our assets and liabilities, strive to enhance profitability of our Bank and efficiently manage liquidity.

Such approach positively influences the stability of financial situation at the Bank. Capital amount and its profitability are the main indicators of stability and reliability, and profitable activities, increase in assets and clients' base in the course of the years have created the basis for further sustainable business development. Increase in income results in increase in the tax amounts, which in its turn encourages social and economic development in this country.

Основні показники НАДРА БАНКУ за 2007 рік станом на 01.01.2008 р.  
(згідно з даними Асоціації українських банків (АУБ)):

2 040,189 млн гривень – капітал банку;  
348,62 млн гривень – результат діяльності;  
4 699,36 млн гривень – кошти юридичних осіб (у т. ч. 1 825,043 млн гривень – до запитання, 2 874,317 млн гривень – строкові);  
6 871,644 млн гривень – кошти фізичних осіб (у т. ч. 1 832,986 млн гривень – до запитання, 5 038,658 млн гривень – строкові);  
17 555,64 млн гривень – кредитно-інвестиційний портфель;  
21 256,26 млн гривень – активи;  
19 500,81 млн гривень – зобов'язання.

Обсяг сплачених податків за 2007 рік (відповідно до звітів, наданих у податковій інспекції):  
322,996 млн гривень – сплачені податки.

The main indicators of NADRA BANK for 2007 as of 01.01.2008  
(according to the Association of Ukrainian Banks (AUB)):

2 040,189 mln hryvnas – the capital of the Bank;  
348,62 mln hryvnas – result from activities;  
4 699,36 mln hryvnas – legal persons funds (including 1 825,043 mln hryvnas – at call, 2 874,317 mln hryvnas – fixed term);  
6 871,644 mln hryvnas – natural persons funds (including 1 832,986 mln hryvnas – at call, 5 038,658 mln hryvnas – fixed term);  
17 555,64 mln hryvnas – credit and investment portfolio;  
21 256,26 mln hryvnas – assets;  
19 500,81 mln hryvnas – liabilities.

The amount of taxes paid for 2007 (pursuant to the reports submitted to the Revenue Services):  
322,996 mln hryvnas – taxes paid.



Наша основна діяльність ведеться у трьох ключових напрямках, а саме: послуги для фізичних осіб, малого та середнього, а також корпоративного бізнесу. Для своїх клієнтів банк розробив більш ніж 50 різних продуктових пропозицій. Продукти та послуги, які користувалися популярністю серед наших клієнтів у 2007 році, наведені в таблиці (з детальним описом наших послуг можна ознайомитися на інтернет-сайті).

Послуги для фізичних осіб Services for individuals	Послуги для малого та середнього бізнесу Services for small and medium businesses	Послуги для корпоративного бізнесу Services for corporate business
Пакети послуг “Ласкаво просимо!” Services packages “Welcome!”  Справжня кредитна картка “45 днів кредиту без відсотків” Real Credit Card “45 Days Grace period”  Автопакет “Все включено” Autopackage “All Inclusive”  Персональний кредитний пакет “Ми готові до всього” Personal loan package “We are ready for everything”  Кредитний пакет “Житлові рішення” Loan package “Housing Solutions”  Депозитна програма “Для моєї родини” (комплекс із декількох видів депозитів) Deposits programme “For my Family” (a complex of several types of deposits)	Тарифні пакети для малого та середнього бізнесу Tariff packages for small and medium businesses  Депозити Deposits  “АгроУніверсал” “AgroUniversal”  Мікрокредитування Micro-crediting  Експрес-кредитування Express Loans  Кредитування комерційного автотранспорту Crediting of commercial auto transport  Кредитування комерційної нерухомості Loan for commercial real estate  Кредитні картки для малого бізнесу Credit card for private entrepreneurs	Тарифні плани для корпоративних клієнтів Tariff plans for corporate clients  Проектне фінансування Project finance  Торгове фінансування Trade finance  Фінансування забудовників Developers finance  Депозитна лінія Deposit line  Депозитна лінія в золоті Deposit line in gold

There are three lines in our core activities, in particular: furnishing services for individuals, small and medium businesses, and also the corporate business. The Bank has developed over 50 different product offers for its clientele. The products and services that enjoyed popularity among our clients in 2007 are presented in the Table below (more details about our services can be found on Internet website).



Роздрібні банківські послуги

Фізичні особи – найчисленніші клієнти нашого банку, тому й не дивно, що багато продуктів і послуг НАДРА БАНКУ розроблялися саме для того, щоб передбачити різні ситуації, у яких їм знадобиться наша допомога. Майже кожна пропозиція банку містить соціальну складову. Зокрема, банківські рішення розраховані на всі верстви населення, включаючи соціально незахищені. Це наш внесок у поліпшення соціально-економічного добробуту жителів України.

Сьогодні ми пропонуємо своїм клієнтам унікальні банківські продукти – пакети послуг “Ласкаво просимо!”.

Пакет послуг “**Стимул**” – це набір банківських послуг, орієнтований на молодь, на тих, хто тільки починає самостійне життя і хоче зробити впевнений крок у майбутнє. Ми прагнемо привчити молодь до активного використання банківських рішень, адже саме ці люди зараз формують динамічне ядро нашого суспільства. Оскільки від них залежить добробут України, дуже важливо, щоб майбутні фахівці володіли принципово новим стилем мислення, мали широкий кругозір, сформовану активну життєву позицію і були фінансово освіченими.

Пакет послуг “**Гармонія**” пропонує банківські продукти тим клієнтам, які мають сім’ю і бажають оптимально формувати сімейний бюджет. Дуже часто молоді сім’ї розпадаються через невміння подолати фінансові труднощі. Пакет “Гармонія” допоможе подружжю правильно розпоряджатися своїми коштами: їм не доведеться роками чекати здійснення своїх мрій про подорожі, купівлю нерухомості або іншого майна.

НАДРА БАНК – уповноважена фінустанова з виплат пенсій та соціальної допомоги. Сьогодні в банку обслуговується 73 378 пенсіонерів (за даними Пенсійного фонду України), для яких розроблені спеціальні програми. NADRA BANK is a financial institution authorised to pay out pensions and social assistance. Today, the Bank renders services to 73 378 retired persons (according to the Pension Fund of Ukraine), for whom special programmes have been developed.

Клієнтам літнього віку банк пропонує скористатися пакетами послуг “**Турбота**” і “**Комфорт**”. Ці продуктові рішення дарують пенсіонерам відчуття фінансової безпеки і формують усвідомлення того, що про них у банку турбуються із вдячністю та повагою як про дорогих і близьких людей. З практичної точки зору продукти побудовані так, щоб клієнт міг правильно скористатися коштами із беззастережною вигодою, зручністю та прибутковістю. З огляду на обмеженість джерел доходів пенсіонерів, у першу чергу ми б хотіли забезпечити для них збільшення існуючих заощаджень – змусити наявні кошти працювати, навіть якщо вони незначні.

Retail banking

Individuals are the most numerous clients of our Bank, so it is natural that many products and services of NADRA BANK have been developed in order to envisage different situations when our clients may need our assistance. There is a social component in nearly every offer of the Bank. In particular, the Bank solutions are calculated for all social strata including the socially unprotected ones. This is our contribution to the social and economic well-being of the Ukrainian people.

Today we can offer our clients a unique product, that is, “Welcome!” services packages.

Services package “**Stimul**” is a set of Bank services targeted at young people, at those who just starts an independent life and is about to make a confident step into the future. We are seeking to teach young people to effective use Bank solution, because they are those people who presently form the dynamic core of our society. As far as the well-being of Ukraine depends on the young people, it is crucial that professionals had an altogether new style of mentality, a wide area of thought, a shaped active living position and financial awareness.

Services package “**Harmony**” offers Bank products to the clients with families who are willing to form their family budgets in the optimal way possible. Young families are often broke because they do not know how to overcome financial difficulties. Package “Harmony” will help such couples to dispose of their finances in the right way: they will not have to wait for years while their dreams as to travelling or real estate of other property purchase come true.

The Bank offers the clients of senior age to use “**Care**” and “**Comfort**” packages of services. These product solutions present retired persons with the sense of financial security and form a sense that the Bank cares for them with the gratitude and respect as for dear and close people. From the prospect of practicality, the products are constructed in such a way that a client could use the finances in the right way with ensured benefit, convenience and profitability. Taking into account limited sources of income of the retired persons, first of all, we would like to provide such persons with increase in their current savings – to make available funds, however inconsiderable, to work for them.

Пакет послуг **“Процвітання”** пропонується для тих клієнтів, які вже багато чого досягли у житті і тепер бажають оптимально розподілити доходи і забезпечити прибуток. Розроблюючи даний продукт, ми створили особливий стиль взаємодії із клієнтом, допомогли йому оптимізувати час і в такий спосіб звільнили його ресурси для яскравої та повної реалізації нових цілей і проектів.

Пакет **“Абсолют”** розроблений для клієнтів такого рівня, чий рішення накладають певний відбиток на економічний стан країни і мають значний резонанс у суспільстві в цілому. Будь-яка ділова активність на їх рівні дає країні нові робочі місця, додаткові джерела для податкових надходжень у бюджет, економічно корисний ефект і нові соціально корисні програми. Тому банк як надійний друг і партнер намагається забезпечити для них максимально ефективне управління своїм капіталом.

Справжня кредитна картка **“45 днів кредиту без відсотків”** дає унікальну можливість клієнтам певний період часу користуватися кредитом без нарахування відсотків за ним. Саме у такий спосіб ми поступово розвіюємо упереджену думку широких верств населення щодо кредитування і банку, привчаючи їх більш активно й без зайвих побоювань користуватися банківськими продуктами так само легко і просто, як звичайними речами, учимо оперувати своїми коштами, демонструємо, як можна змусити гроші працювати на свого власника.

Автопакет **“Все включено”** і Персональний кредитний пакет **“Ми готові до всього”** – кредитні пропозиції, сформовані за принципом пакетів послуг. Це щось більше, ніж просто продукти з кредитування, вони дозволяють людині, заощадивши час і зусилля, розширити поле своєї діяльності, здійснити мрії вже зараз і не відкладати життя “на потім”.

Кредитний пакет **“Житлові рішення”** – комплексна продуктова пропозиція, яка передбачає варіанти придбання різних видів нерухомості у кредит, а також дозволяє створити індивідуальне кредитне рішення. Отримання можливості створити власну сім’ю й не відкладати на далеке майбутнє питання про появу дитини або дозволити собі мати більшу сім’ю відразу позначається на демографічному стані країни. Вирішення питання щодо першого або нового житла, майбутнього помешкання для батьків або дітей, бажання підвищити комфортність власного життя формує почуття гідності та впевненості. Власне житло – фундамент для розвитку особистості, її активної життєдіяльності і плідної роботи – має істотний вплив на здатність людини генерувати і втілювати нові ідеї й, зрештою, є запорукою по-справжньому успішного суспільства.

Package of services **“Prosperity”** is offered to the clients who made considerable attainments in their lives and now are willing to distribute their income in optimal ways and provide for profits. When developing this product, we created a special style of interaction with the client, that would helped optimise the time thus saving his resources for a bright and full realisation of new targets and projects.

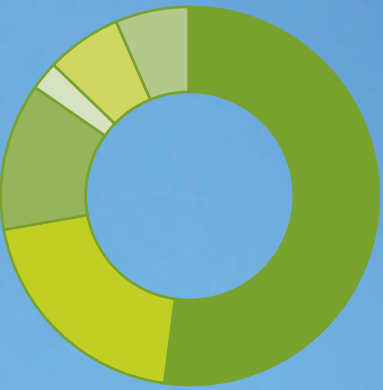
Package **“Absolute”** is developed for clients of such a level where their decisions exert a certain impact upon the economic situation of this country and evoke a considerable resonance in the society as a whole. Any business activity at this level creates new jobs, additional sources for budget revenues, produces economically beneficial effect and new socially beneficial programmes for this country. Therefore the Bank, being a good friend and reliable partner, is doing its best to provide them with the utmost effective management of their capitals.

Real Credit Card **“45 Days Grase period”** provides the clients with a unique opportunity to use the credit without any interests being accrued during a certain period of time. In this way we are gradually dissolving the prejudiced opinion shared by wide circles of population about loans and Banks, teaching them to more efficiently and without needless concerns use Bank products as easy and simply as they use ordinary things, teach them to operate with their monetary means, and demonstrate how to make money work for its owner.

Autopackage **“All Inclusive”** and personal loan package **“We are ready for everything”** offer loans according to the services packages principle. This is something more than just loan products; they allow a person, saving the time and effort, to expand the scope of activities, make dreams come true right now not delaying their lives to live for some other time in the future.

Loan package **“Housing Solutions”** is a complex product offer stipulating some ways of purchasing various real estate types on credit, and also allows creating an individual loan solution. An opportunity to create a family of your own without delaying the issue of having a child or affording a bigger family has an immediate impact on demographic situation on this country. Resolving the issue on the first or a new place of residence, a house for parents or children to live in the future and a desire to make their own homes more comfortable produce the sense of dignity and confidence. A own place of living is a necessary foundation for personal development, the dynamic lifestyles and fruitful work, exerts a considerable influence upon the ability of a person to generate and realise new ideas and, finally, is a pledge of a really successful society.

Продукти для фізичних осіб  
Products for individuals



- Депозити – 52%  
Deposits
- Житлові рішення – 20%  
Housing Solution
- Автопакет – 13%  
Autopack
- Справжня кредитна картка – 3%  
Real Credit Card
- Персональний кредитний пакет – 6%  
Personal loan packages
- Інше – 6%  
Other

Для реалізації державної політики щодо вирішення житлових проблем молоді НАДРА БАНК одним із перших уклав договір про співпрацю з Державним фондом сприяння молодіжному житловому будівництву, в рамках якого передбачається часткова компенсація відсотків за кредитами, наданих нашим банком молодим сім’ям. Участь НАДРА БАНКУ в даній програмі позитивно впливає на демографічну ситуацію в країні, створює всі необхідні засади для поліпшення соціально-побутових і економічних умов молоді та її гармонійного розвитку, що є одним із чинників становлення і самореалізації молодого населення на користь суспільства і держави.

In order to realise the state policy on resolving housing issues for the youth, NADRA BANK was one of the first to conclude an agreement on cooperation with the State Fund for promotion of young people residential building stipulating a partial compensation of interests on loans our Bank provides to young families. Participation of NADRA BANK in this programme has positively influence on the demographic situation in this country, creates all necessary conditions for improvement of social and economic conditions for the young people and their harmonised development, which are the factors of formation and self-accomplishment of the young population for the benefit of the society and the state.

Депозитна програма **“Для моєї сім’ї”** – це повний перелік способів для накопичення або зберігання коштів. Кожний вид депозиту дозволить клієнтові відчувати себе або своїх близьких фінансово захищеними в майбутньому, сформує розуміння того, що кошти працюють і примножуються.

Оцінити популярність наших продуктів можна за допомогою статистичних даних, наведених у таблиці.

Deposits programme **“For my Family”** contains the full list of accumulation and money saving methods. Each type of the deposits will allow clients and their relations to feel more financially secured in future, and gives the sense that their finances are working and increasing.

Appreciation of our products can be evaluated by the statistical data presented in the Table.

Розуміючи, що малий та середній бізнес значно впливає на економіку країни, ми активно розроблюємо різні банківські продукти, програми і конкурси, покликані стимулювати та підтримувати мале підприємництво. Understanding that small and medium businesses considerably influence the economy of this country, we actively develop various Bank products, programmes and competitions, called for stimulation and support of small entrepreneurship.

Сприяння малому та середньому бізнесу

На сьогодні розвиток малого та середнього бізнесу є одним із пріоритетних напрямів соціально-економічного становлення України, інтенсивне зростання якого дозволяє розвивати багато галузей економіки країни. Надаючи послуги для малого та середнього бізнесу, банк позитивно впливає на такі соціально-економічні процеси, як створення нових робочих місць, збільшення ВВП, розвиток сільського господарства, внутрішнього і зовнішнього товарообігу та ін.

Нашою метою є створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу в Україні. Завдяки цьому вдасться вирішити такі важливі завдання, як підвищення зайнятості населення в країні і формування середнього класу – основи стабільного суспільства. Банк розвиває всі напрями бізнесу не тільки у великих містах країни, а й у сільській місцевості.

Encouragement of small and medium businesses

Today development of small and medium businesses is one of the priorities in the social and economic development of Ukraine, which intensive increase allows development of many industries in our country. By providing services to small and medium businesses, the Bank positively influences such social and economic processes as new job creation, increase in the GNP, agricultural economy development, domestic and external commodities turnover, etc.

Our goal is to create favourable conditions for development of small and medium entrepreneurship in Ukraine. Due to such services, small and medium businesses contributed to resolving such important issues as increase in employment of the population of this country and middle class formation – the core of a stable society. The Bank develops all lines of its business both in large cities and rural areas on our country.



Галуzeвий аналіз та маркетингові дослідження дозволяють нам мати власний погляд на економічні тенденції, що формуються в країні. Ми розроблюємо стратегію, створюємо найсучасніші комплексні продукти, впроваджуємо власні ноу-хау. У багатьох пропозиціях ми виступаємо провідниками нових ідей, що розвивають нас і наших клієнтів.

З огляду на високу конкуренцію й умови в економіці в цілому, що постійно змінюються, малий та середній бізнес часто потребує підтримки й допомоги в реалізації проєктів. Саме тому на стадії розвитку такому бізнесу необхідні фінансова підтримка, якісний консалтинг і продукти фінансового сервісу.

**Кредитування комерційного автотранспорту.** Ця пропозиція розрахована на клієнтів, для яких використання автомобіля або розширення існуючого автопарку стає необхідною умовою для подальшого розвитку власної справи.

**Кредитування комерційної нерухомості.** Скориставшись цією програмою, представники малого та середнього бізнесу можуть придбати об’єкти нерухомості, необхідні для поточної діяльності й розширення бізнесу, не відволікаючи для цієї мети оборотні кошти.

**Експрес-кредитування.** Ця пропозиція дає можливість підприємцям отримати кредит без застави для розвитку свого бізнесу за короткий час.

**“АгроУніверсал”** – спеціальна програма для фермерських господарств і бізнесу в сільській місцевості. Кредит у рамках цієї програми надається як на придбання техніки й устаткування, фінансування сільськогосподарських робіт, так і на споживчі цілі.

**Депозити** – зручний і надійний спосіб заощадження й збільшення тимчасово вільних коштів приватних підприємців і підприємств малого та середнього бізнесу. Наші клієнти можуть розміщувати вільні кошти на зручний для них термін, самостійно обравши найвигідніший спосіб отримання відсотків. Така пропозиція дає можливість отримати додатковий дохід представникам малого та середнього бізнесу в той час, коли кошти тимчасово не задіяні.

**Тарифні пакети для малого та середнього бізнесу.** Цей продукт дозволяє клієнтові оформити поточний рахунок і отримати максимально повний перелік послуг з розрахунково-касового обслуговування. Якщо клієнт тільки починає свій бізнес і операцій за рахунком мало, йому ідеально підійде тарифний пакет “Стартовий”. Якщо ж багато платежів і значні залишки на рахунку, тоді найкраще скористатися пакетом “Бізнес-плюс”, що передбачає мінімальну плату за проведення платежів і максимальний відсоток на залишок за рахунком. А тарифний пакет “Стандарт” ідеально поєднує переваги перших двох пакетів і є надзвичайно зручним для більшості компаній.

Industries analysis and marketing research allow us to have our own opinion about tendencies that shape this country’s economy. We develop strategy, create modern complex products and introduce our know-how. In our many offers, we act as promoters of new ideas developing our clients and us.

Taking into account tough competition and conditions in the economy at large subjected to constant changes, small and medium businesses frequently need support and assistance to realise their projects. That is why, at the stage of development, such businesses need financial support, competitive consulting and financial servicing products.

**Loan for commercial auto transport.** This offer is for clients who have using own automobile or expansion of the existing automobile park as an indispensable condition for development of their own business.

**Loan for commercial real estate.** With the help of this programme, representatives of small and medium businesses can purchase real estate objects needed for their regular operations and expansion of their businesses without extracting working assets for these purposes.

**Express Loans** is the proposition allowing entrepreneurs to get an unsecured loan to develop their businesses within a short period of time.

**“Agrouniversal”** is a special programme for agricultural enterprises and businesses in rural areas. Loans under this programme are provided for purchase of technology and equipment, financing of agricultural works and consumption purposes.

**Deposits** are convenient and reliable way to save and accrue temporarily free monetary means of private enterprises and enterprises of small and medium businesses. Our clients can place free means for a term that suits them best, and choose most profitable way to earn interests. Such offer gives representatives of small and medium businesses an opportunity to earn additional income while their money is temporarily not employed.

**Tariff packages for small and medium businesses.** This product allows the client to open a current account and receive the complete list of settlement and cash services. If a client has just started the business and has but few transactions on his account, “Start” package would ideally suit his needs. If you make a lot of payments and have a significant balance of account, “Business Plus” is the optimal package for you. It offers minimum transaction fees and maximum interest rate on balance of account. Tariff package “Standard” provides optimal combination of the advantages of the first two tariff packages, and is suitable for most companies.



Геннадій Байрахтаров,  
приватний підприємець, м. Харків.  
Вид діяльності:  
пошиття чохлів для автомобілів

Gennady Bairakhtarov,  
private entrepreneur, Kharkiv.  
Type of activity:  
car-cases manufacture

*“Я є клієнтом НАДРА БАНКУ  
давно і дуже радий, що звернувся  
саме до вас. У бізнесі важливо не  
зупинятися на досягнутому, йти  
вперед. Тому кредитні програми  
НАДРА БАНКУ для мене – просто  
знахідка! Завдяки їм я росту у  
своїй справі!”*

*“I have been a client of NADRA BANK  
since long, and I am lucky I chose your  
Bank. It is important not to stop in  
business where you have reached, and  
move on. Therefore, loan programmes  
of NADRA BANK is a great find for  
me! These programmes give me an  
opportunity to continue developing my  
business!”*

У 2007 році НАДРА БАНК став учасником проєкту МБРР<sup>8</sup> “Другий проєкт розвитку експорту”, мета якого – надання фінансування українським приватним експортерам для збільшення експортного і реального сектора економіки країни. Ми також беремо участь у проєкті Світового банку “Розширення доступу до ринків фінансових послуг”, у рамках якого фінансуємо малі та середні підприємства в сільській місцевості. Усі проєкти, що можуть бути профінансовані за даними програмами, підлягають обов’язковому аналізу щодо впливу на екологію. In 2007, NADRA BANK became a participant of IBRD<sup>8</sup> “Second export development project” aimed at financing of Ukrainian private exporters in order to expand exports and real economy of this country. We also participate in World Bank project “Access to financial services”, financing small and medium enterprises in the rural areas within its frames. All projects that can be financed under these programmes are subject to compulsory analysis of their impacts on the ecology.

### Сприяння корпоративному бізнесу

Розроблюючи послуги для корпоративних клієнтів, банк враховує різні фактори, а саме: географічні відмінності, галузеву специфіку, розмір підприємства, історію його діяльності і т. д. Розуміючи індивідуальні особливості бізнесу клієнта, ми адаптуємо існуючі продукти/послуги під кожний проєкт, формуючи при цьому розмаїття ефективних рішень, чим ми сприяємо розвитку бізнесу клієнта. Впевнені, що усе це налагоджує довгострокові партнерські відносини між банком і клієнтом.

**Проєктне фінансування** – продукт, орієнтований на представників корпоративного бізнесу, за допомогою якого банк фінансує новий напрям бізнесу клієнта, запуск нової промислової лінії, виведення на ринок нового продукту, а також придбання основних засобів (нерухомість, устаткування, техніка). Успішна реалізація нових проєктів здатна задати темп і прискорити розвиток цілого сектора економіки.

**Програма фінансування забудовників** – комплексна пропозиція банку для фінансування будівництва об’єктів житлової нерухомості і супутньої інфраструктури. Ми пропонуємо фінансування проєкту на тривалий термін – до 3-х років. Комплексне надання двох інструментів фінансування (кредити банку й кошти інвесторів) значно заощаджує час і кошти клієнтів, дозволяючи реалізовувати об’єкти нерухомості на більш пізніх етапах будівництва, що значно вигідніше клієнтові.

**Програма торгового фінансування** адресована великому торговому бізнесу і спрямована на вирішення найактуальніших потреб економіки країни: торгів фінансування автосалонів – підтримка розвитку й діяльності автодилерів; торгів фінансування фармацевтичної галузі – поліпшення якості та нарощування кількості медикаментів вітчизняного виробництва; торгів фінансування

### Promotion of corporate business

When developing services for corporate clients, the Bank takes into account various factors, in particular: geographic peculiarities, industry specification, a size of the enterprise, history of its activity, etc. Being aware of individual characteristics of a client’s business, we can adapt the existing products/services for every project, at this forming a variety of efficient solutions which help promote our client’s businesses. We are confident that such practice would lead to a long-term partnership between the Bank and the client.

**Project financing** is a product targeted at representatives of corporate business, through which the Bank can finance a new line in the client’s business, launch of a new production line or introduction of a new product in the market, and also purchase fixed capital (real estate, equipment, technologies). A successful realisation of new projects can set pace and accelerate development of the whole sector of economy.

**Developers finance programme** is an all-inclusive offer of the Bank intended to finance construction of residential buildings and the accompanying infrastructure. We offer a long-term loan of up to three years. Simultaneous availability of two financing sources (Bank loans and individual investments) saves clients’ time and resources, allowing them to sell newly constructed property at later construction stages, which is another benefit for such clients.

**Trade finance programme** is a support to large trade companies designed to solve most urgent needs of the economy of this country: trade finance of auto-saloons and dealers’ activities; trade finance of pharmaceutical branch – development and enhancement of availability and quality of domestically produced medical preparations; trade finance of transactions

<sup>8</sup> Міжнародний банк реконструкції та розвитку

<sup>8</sup> International Bank for Reconstruction and Development



операцій із спецтехнікою – підтримка бізнесу, що розвиває інфраструктуру країни.

Прагнучи створити додаткові зручності в рамках комплексного обслуговування, окрему увагу ми приділяємо поточним рахункам. Клієнт отримує можливість управляти своїми фінансовими операціями та забезпечувати поточну діяльність підприємства, не виходячи з офісу. Нами були розроблені спеціальні **тарифні плани розрахунково-касового обслуговування**, що враховують як індивідуальні особливості діяльності корпоративних клієнтів, так і специфіку діяльності галузі, яку представляє клієнт.

Закладені принципи клієнтоорієнтованості та індивідуального підходу знайшли відображення у рамках **депозитної лінії й депозитної лінії в золоті** для клієнтів великого бізнесу. Відкривши депозитну лінію, клієнт має можливість на одному рахунку паралельно розміщувати кошти на різних умовах за сумою, термінами і відсотками залежно від своїх побажань.

Конкурс “Сходи до успіху”

На початку вересня 2007 року НАДРА БАНК оголосив про старт П’ятого щорічного всеукраїнського конкурсу на кращий бізнес-проект “Сходи до успіху”, який став першим в Україні великим проектом підтримки та розвитку бізнесу з боку недержавного банківського сектора. Метою його проведення є розвиток вітчизняного бізнесу шляхом спеціальних кредитних пропозицій від НАДРА БАНКУ.

Взяти участь у конкурсі можуть компанії великого, середнього та малого бізнесу, інвестиційні проекти яких затверджені для фінансування нашим банком. При виборі переможців конкурсу журі оцінює бізнес-проект, враховуючи при цьому його соціальну значимість.

Переможці конкурсу отримують цінні подарунки та індивідуальні умови кредитування затвердженого проекту, що дає можливість клієнтові реалізувати нові ідеї з розвитку свого бізнесу, зміцнювати нинішні позиції підприємства на локальному ринку і розширювати горизонти. Це у свою чергу веде до створення нових робочих місць та соціально-економічного розвитку регіонів і країни в цілому.

За час існування конкурсу його призерами стали багато відомих компаній: медична клініка “Ісіда”, міжнародна науково-промислова корпорація “Веста”, клініка репродуктивної медицини “Надія” та ін. Серед переможців у сфері малого та середнього бізнесу варто відзначити СПД Горощка В.П. (Волинська обл.), СПД Кутицького В.В. (м. Житомир), СПД Чавурського І.С.

with special equipment – to support businesses developing infrastructure in this country.

Striving to develop additional conveniences within the frames of complex servicing, we give special consideration to current accounts. A client is given an opportunity to manage its financial transactions and provide for current activities without leaving the office. We have developed **special Settlement and Cash Transaction tariff plans** taking into account both individual peculiarities of activities carried out by corporate clients and specifics of branch activities represented by such client.

The integrated principles of targeting at the client and an individual approach have applied to the corporate clients within the frames of **the Deposit line and the Deposit line in gold**. Having opened the deposit line, such client gets an opportunity to simultaneously place money on one account under different conditions of amounts, terms and interests, depending on its intentions.

Competition “Steps to Success”

In early September of 2007, NADRA BANK declared the launch of the Fifth Annual All-Ukrainian Competition for the best business-project “Steps to Success.” The competition was the first large project in support and development of business conducted on the part of a non-state bank sector in Ukraine. The objective of this project is the development of the domestic businesses through special loan offers from NADRA BANK.

Companies engaged in small, medium and large-scale businesses can take part in the competition, when their investment projects were approved for being financed by our Bank. To determine winners in the competition, the board of jury evaluates a business-project with consideration its social significance.

The winners of the competition receive valuable presents and individual loan conditions for the approved project, which gives our client an opportunity to realise new ideas on development of its business, consolidate the present positions of the enterprise in the local market and broaden its horizons. All this, in its turn, results in creation of new jobs, as well as social and economic development in this country at large.

Since the launch of the competition, many well-known companies have won the prize: “Isida” medical company, “Vesta” international scientific and Industrial Corporation, “Nadia” (“Hope”) clinic of reproductive medicine, and others. Among the winners of small and medium businesses, it is worth to note a business entity of V. P. Goroshko (Volyn region), a business entity of V. V. Kutytsky (Zhytomyr), a business entity I. S. Chavursky



(Тернопільська обл.) та інших приватних підприємств з різних регіонів України.

Партнерами Всеукраїнського конкурсу на кращий бізнес-проект “Сходи до успіху” є Торгово-промислова палата України, Міністерство промислової політики й Українська спілка промисловців та підприємців.

Постійне підвищення якості послуг

Стандарти обслуговування клієнтів

Ми прагнемо до того, щоб наші клієнти завжди були задоволені обслуговуванням і якістю послуг. Менеджери банку дотримуються корпоративних стандартів обслуговування. Такими є:

- компетентність і оперативність – прагнемо забезпечити професійне, якісне та своєчасне обслуговування;
- ввічливість і повага – завжди ввічливо і з повагою ставимося до кожного клієнта;
- робимо краще для клієнтів – робимо все можливе для вирішення будь-якого питання, щоб ваші мрії стали реальністю;
- відповідальність – несемо велику відповідальність перед кожним клієнтом і докладаємо усіх зусиль для виконання своїх обіцянок;
- доступність і комфортність – ми доступні для клієнтів 24 години на добу й робимо все, що від нас залежить, аби кожен із них почував себе як удома.

Сучасні технології

Співробітники відділень НАДРА БАНКУ спеціально підготовлені для того, щоб навчати клієнтів дистанційному обслуговуванню, відкриваючи для них світ сучасних банківських технологій. Усе більше людей воліють не залежати від графіка роботи відділень банку, а користуватися нашими послугами в зручний для них час. Для цього ми робимо наші центри самообслуговування доступними цілодобово. У будь-який час оператори нашого Контактного центру готові надати клієнтам повну інформацію про продукти банку, що їх цікавлять. Використовуючи сучасні технології банківського бізнесу, наші клієнти наближаються до високих західних стандартів життя.

Зворотний зв’язок

Ми звертаємо особливу увагу на те, як наші клієнти оцінюють нашу роботу. Їхні звертання для нас особливо цінні, оскільки містять інформацію про ті потреби, над задоволенням яких нам необхідно працювати. За останній рік НАДРА БАНК зробив серйозні кроки у цьому напрямі.

(Ternopil region) and other private enterprises from different regions of Ukraine.

The partners in the All-Ukrainian competition for the best business-project “Steps to Success” are Ukrainian Chamber of Commerce and Industry, Ministry of Industrial Policy and the Ukrainian Union of Industrialists and Entrepreneurs.

Consistent improvement in quality of the services

Standards for quality of client servicing

We are striving for our clients to be always content with the services and quality of such services. Managers with the Bank observe corporate standards for client servicing. These are:

- competence and efficiency – we try to ensure professional and timely services of a high quality;
- politeness and respect – we are always polite and show respect toward each of our clients;
- we are doing our best for our clients – we are making every effort to solve any issue for your dreams to come true;
- responsibility – we bear great responsibility before each of our clients, and make do our best to keep our promises;
- accessibility and suitability – we are accessible for the clients round-the-clock, and would do everything in our power for everybody to feel home.

Modern technologies

Employees of the departments at NADRA BANK are specially trained to teach its clients the remote servicing, which would open for them the world of modern bank technologies. Ever more people are willing to be independent of the schedules for bank departments operations and use our services at any time that suits them. For these purposes, we make our self-servicing centres accessible round-the clock. At any time, operators of our Contact Centre are ready to provide the clients with complete information on the Bank’s products which are of interest to the clients. By using the modern technologies, our clients can approach the high living standards of the West.

Feedback

We pay special attention to how the clients evaluate our work. Their requests are of special value to us because they contain information on the needs we have to work to satisfy. During last years, NADRA BANK made serious steps in this direction.

● **Централізована система обліку звертань клієнтів**

Сьогодні кожний клієнт може звернутися до нас як у письмовому вигляді, так і через Контактний центр або сайт банку. Будь-яке повідомлення буде оперативно доставлено в єдиний центр, у якому кваліфіковані фахівці проведуть його аналіз, зберуть необхідну інформацію й підготують відповідь клієнтові. Такий підхід гарантує об’єктивний і оперативний розгляд усіх заяв клієнтів.

У своїх звертаннях клієнти акцентують увагу на різні аспекти діяльності банку. Найчастіше вони цікавляться роботою дистанційних каналів продажу і виконанням персоналом відділень стандартів обслуговування. Саме таким питанням НАДРА БАНК надає особливу увагу, проводячи щоденну роботу з підвищення якості послуг, що надаються. У найближчий час у нашому банку буде впроваджена практика моніторингу популярних інтернет-форумів на банківську тематику, що дозволить нам не тільки реагувати на звертання одразу після їхнього надходження, але й спілкуватися з нашими клієнтами в режимі on-line, оперативно вирішуючи їхні питання.

● **Навчання співробітників**

Співробітники наших відділень беруть участь у численних тренінгах, підвищуючи рівень знань як про продукти банку, так і про способи ефективної взаємодії із клієнтами. Ознайомитися з інформацією про навчання співробітників можна в розділі “Система управління персоналом” даного звіту.

● **Проект “Культура”**

У 2008 році починається реалізація проекту “Культура”, що стане важливим етапом розвитку банку. Висока культура обслуговування клієнтів у найширшому розумінні – стратегічна мета банку, тому проект спрямований на підвищення якості сервісу на площадках банку, задоволення потреб клієнтів у якісних банківських продуктах, а також створення максимально комфортних умов для клієнтів при спілкуванні з банком.

● **Дослідження**

Для отримання зворотного зв’язку ми кілька разів на рік проводимо крекінгові дослідження, застосовуючи для цього кількісні та якісні методи. Останні результати показали, що продуктові пропозиції викликають у клієнта зацікавленість, характеризуються ними як унікальні, сучасні й універсальні. Люди сприймають банк як “відкритий і близький для клієнтів”.

**Торговельні марки**

Пропонуючи ринку нові продуктові пропозиції, НАДРА БАНК прагне відобразити їхню приналежність до свого бренду, тому реєструє свої ключові торговельні марки. Дотримання публічності, новизни й унікальності, властивостей пропозиції, авторських прав інших учасників ринку і правил сумлінної конкуренції є обов’язковою умовою

● **Centralised registration system of clients’ requests**

Today every client can submit us a written request, as through the Contact Centre and via the Bank’s website. Every notification will be immediately forwarded to the single centre where qualified professionals analyse them, gather all necessary information and prepare reply to the client. Such approach guarantees that the clients’ requests will be given an objective and prompt consideration.

In their requests, the clients draw our attention to various aspects of activities performed by the Bank. Most often they are interested in work of remote sales canals and the way the personnel of the departments conform to the standards for servicing. NADRA BANK pays special attention to these issues and daily conducts the work on enhancement of the quality of the services rendered. In the nearest future, practices on monitoring of popular internet-forums on bank topics will be introduced at our Bank, which will help us not only immediately react to appeals after their receipt, but also communicate with our clients on-line, promptly solving their problems.

● **Training of the employees**

The Employees of our departments take part in numerous trainings, enhancing the level of their knowledge on Bank products and the ways of efficient interaction with clients. Information on training of the employees can be found in Section “Personnel Management System” in this report.

● **Project “Culture”**

In 2008, project “Culture” will be launched and become an important stage in the development of the Bank. High culture of clients’ servicing in most wide sense is the strategic objective of the Bank, and therefore the project is directed towards enhancement of the quality of services furnished at the Bank’s points, satisfying clients’ demand for qualitative Bank products, as well as creation of most comfortable conditions for communication between the clients and the Bank.

● **Research**

In order to obtain a feedback, we conduct cracking researches several times a year, by qualitative and quantitative methods. The last results showed that the product offers evoke an interest in the clients who appreciate them as unique, contemporary and universal. People perceive the Bank as an “open and close to people”.

**Brand names**

Offering new products in the market, NADRA BANK is striving to show that these belong to its brand, and therefore registers its key brand names. The mandatory condition for this process is to adhere to publicity, novelty and uniqueness, properties of the offer, copy rights of other participants and fair competition norms.



цього процесу. За поточний період минулого року банк зареєстрував більш ніж десять нових торговельних знаків для продуктів і послуг.

**Система контролю й попередження здійснення правопорушень у банківській сфері**

Ми приділяємо велику увагу питанням недопущення порушень установлених правил і вимог, а також здійснення правопорушень у сфері банківської діяльності як співробітниками банку, так і іншими особами. Наш Департамент банківської безпеки має структурні підрозділи за напрямками контролю банківської безпеки (інформаційної, фінансово-економічної, кадрової, охорони відділень і установ банку).

Функціонування підрозділів банківської безпеки здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства, постанов, розпоряджень і вказівок Національного банку України та інших державних установ.

У випадку виявлення порушень на підставі наказу по Центральному офісу відповідним підрозділом банківської безпеки проводиться службове розслідування або службова перевірка, за результатами яких винних притягують до дисциплінарної відповідальності. У випадку виявлення в діях співробітників банку або інших осіб ознак здійснення ними правопорушень матеріали передаються в правоохоронні органи для проведення відповідної перевірки й ухвалення рішення.

Завдяки цій роботі в 2007 році було виявлено декілька осіб, які намагалися вдатися до шахрайських дій, зокрема в галузі торгового скимінгу (копіювання даних магнітної стрічки платіжних карток), і здійснити шахрайські операції з використанням інтернет-технологій.

Професійні дії співробітників банківської безпеки дали змогу не допустити завдання збитків клієнтам банку і показали ефективність системи контролю й попередження здійснення правопорушень.

**Система безпеки економічних операцій клієнтів**

Безпека економічних операцій є важливою складовою нашої діяльності. Так, для іпотечного кредитування банк проводить акредитацію будівельних компаній, тим самим гарантуючи своїм клієнтам безпеку співробітництва із забудовниками і знижуючи для них ризик можливих махінацій.

Також у проектному фінансуванні Генеральний департамент ризик-менеджменту при сприянні інших структурних підрозділів банку проводить ретельний моніторинг. У випадку виявлення проблем банк інформує клієнта про можливі ризики і у більшості випадків пропонує реструктуризацію кредиту.

The Bank registered over ten new brand names for products and services during the relevant period in the last year.

**The system of control and warning against violations in the bank sphere**

We pay considerable attention to issues of prevention of breaking of the established rules and requirements, as well as committing violations in the branch of banking activities both by the employees, and other persons. The Bank Security Department has structural subdivisions on the lines of control over Bank security (information, financial and economic, personnel, security of Bank departments and establishments).

Functioning of Bank security departments are performed in accordance with requirements of the current legislation, resolutions, instructions and orders by the National Bank of Ukraine and other state institutions.

When violations are detected on the grounds of an order concerning the Central Office, a relevant subdivision of the Bank security conducts an official investigation or an official inspection, by the results of which the offenders would be drawn to disciplinary responsibility. If any sings of violations are revealed in actions of the Bank’s employees or other persons, the materials are submitted to enforcement bodies for relevant investigation and approval of the resolution.

Due to such work conducted in 2007, there were revealed a number of persons who attempted fraudulent actions, in particular, in the area of trade skimming (copying data on magnetic tape of vouchers), and carried out fraudulent transactions using Internet technologies.

Professional actions by Bank securities allowed preventing damages to the Bank clients, and proved efficiency of the system of control and prevention of violation commitment.

**Security system for economic transactions performed by the clients**

Security of economic transactions is an important component of our activities. Thus, for mortgage lending, the Bank carried out accreditation of building companies, thus guaranteeing its clients safety of cooperation with building companies and reducing the risk of potential fraudulent actions.

Also, a scrupulous monitoring is performed by The General Risk Management Department with the assistance of other structural units of the Bank within the frames of project financing. Should any problems be detected, the Bank will inform the client on potential risks and, in many cases, propose a loan restructure.



## Управління нематеріальними активами

Експерти Світового банку визначили сталий розвиток як процес управління сукупністю активів заради збереження й розширення людських можливостей. Активи в даному визначенні складаються не тільки із традиційно підраховуваного фізичного капіталу, але й з різноманітних нематеріальних активів (включаючи природний і людський капітал).

З огляду на характер основної діяльності НАДРА БАНКУ, ми вважаємо своїм найважливішим нематеріальним активом нашу ділову репутацію, тому що у сфері нематеріального виробництва вона може серйозно впливати на вартість бізнесу.

На сьогодні ми провели велику роботу, спрямовану на створення якісного бренду сучасної фінансової структури. Першими відчутними результатами стали зміни у внутрішній сутності нашої роботи – нові підходи, що застосовуються до розробки продуктів, якості й культури обслуговування наших клієнтів. Зовнішніми проявами проведених змін стали лого-тип, слоган, новий стиль у рекламних комунікаціях і оформленні наших площадок продажу.

Складовими нашої ділової репутації ми вважаємо:

- сучасний фінансовий бренд;
- якість послуг та їх актуальність;
- корпоративну поведінку співробітників і їхню професійну компетентність;
- якість корпоративного управління;
- наші принципи корпоративної соціальної відповідальності й підходи до нефінансової звітності;
- публічність.

Таким чином, створюється додатковий капітал, що відповідно до сучасних економічних поглядів сприяє сталому розвитку.

**Членство НАДРА БАНКУ  
в об'єднаннях підприємств,  
асоціаціях, національних  
і міжнародних організаціях**

Наш банк бере активну участь у діяльності різних організацій, що допомагають поліпшувати відповідальну ділову практику. В цілому НАДРА БАНК є членом (учасником) близько тридцяти професійних, громадських, національних і міжнародних організацій, асоціацій, об'єднань підприємств. Етичні й професійні принципи цих організацій передбачають постійне вдосконалення роботи та систем

## Intangible assets management

Experts with the World Bank defined the sustainable development as a process of management of aggregated assets with the aim to preserve and extend opportunities for the people. Assets in this definition are composed not only of conventionally calculated tangible capital, but also of various intangible assets (including natural and human capital).

Considering the nature of the principal activities of NADRA BANK, we believe that our vital intangible assets are our business reputation, because it can exert a serious influence on the business value in the sphere of non-material production.

As of today, we have conducted a great deal of work in order to create a high quality brand of the contemporary financial structure. The first tangible results were changes in the core essence of our work, that is, new approaches applied to development of products, quality and culture of servicing of our clients. The exterior sings of the introduced changes were the logotype, slogan, a new style in advertising communications and arrangement of our points of sale.

We believe our reputation is composed of the following:

- a modern financial brand;
- quality and relevance of our services;
- corporate behaviour of the employees and their professional competencies;
- corporate governance quality;
- our principles of corporate social responsibility and approaches to non-financial reporting;
- publicity.

The additional capital is being created this way which along with contemporary economic views promotes the sustainable development.

## Membership of NADRA BANK in unions of enterprises, associations, national and international organisations

Our Bank actively participates in activities conducted by various organisations that helps improve relevant business practices. All in all, NADRA BANK is a member (participant) of nearly thirty professional, public, national and international organisations, associations and enterprise unions. Ethical and professional principles of these organisations stipulate a consistent improvement of work and systems of governance in company-members.

Among the organisations which are important from the view of development of corporate responsibility, the following should be mentioned:

Організація Organisation	Статус Status	Ділова практика Business practice
<p>Visa International</p>	<p>Принциповий член</p> <p>The principal member</p>	<p>Провідна платіжна система у світі. Безпека операцій, які здійснюються з використанням електронних карток Visa, є основним принципом діяльності системи. З метою підвищення надійності фінансових операцій і запобігання випадків шахрайства Visa постійно поліпшує систему безпеки із застосуванням сучасних технологій.</p> <p>Ліцензія на випуск карток, що надається Visa іншим банкам, передбачає, що вони повинні дотримуватися стандартів і правил користування картками цієї платіжної системи.</p> <p>The leading payment system in the world. Safety of transactions performed via electronic Visa cards is the main principle of the system functioning. In view of enhancement of reliability of financial transactions and prevention of cases of fraudulence, Visa is constantly improves its security system through application of contemporary technologies.</p> <p>The license to issue cards, which Visa grants to other banks, stipulates that they shall adhere to the standards and rules for use of cards of this payment system.</p>
<p>MasterCard Incorporated<sup>9</sup></p>	<p>Принциповий член</p> <p>The principal member</p>	<p>Дана платіжна система також має власні стандарти, що зобов'язані виконувати усі її члени. Стандарти постійно вдосконалюються й стосуються насамперед безпеки операцій з картками, забезпечення цілісності персональної інформації клієнтів, постійного моніторингу здійснюваних операцій, постійного навчання співробітників новим технологіям і правилам роботи з картками та ін.</p> <p>This payment system also has its own standards mandatory for all its members. These standards are constantly improved and, first of all, concern security of transactions on the cards, provide for integrity of personal information on clients, a permanent monitoring of the transactions that are being performed, regular training of the employees with regard to new technologies and rules for operating the cards, etc.</p>
<p>Асоціація українських банків</p> <p>The Association of Ukrainian Banks</p>	<p>Член</p> <p>Member</p>	<p>Місія Асоціації українських банків полягає у сприянні розвитку національної банківської системи. Окрім цього, напрями діяльності АУБ включають:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формування принципів поведінки банків на базі бізнес-етики й чіткого дотримання Кодексу честі українського банкіра;</li> <li>- організацію роботи з виявлення сумнівних операцій;</li> <li>- вдосконалення законодавства в частині протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом та ін.</li> </ul> <p>The mission of The Association of the Ukrainian Banks lays in promotion of development of the National banking system. Among others, there are the following lines of its activities:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formation of principles of behaviour of banks based upon ethics and strict adherence to the Code of Honour of a Ukrainian Banker;</li> <li>- organisation of work on detection of suspicious transactions;</li> <li>- improvement of the legislation in the part of counteraction against legalisation of criminally obtained incomes, etc.</li> </ul>
<p>Український кредитно-банківський союз (раніше – Асоціація “Київський банківський союз”)</p> <p>Ukrainian Credit and Bank Union (the former “Association “Kyiv Banking Union”</p>	<p>Член</p> <p>Member</p>	<p>Головна мета Українського кредитно-банківського союзу – сприяти розвитку банківської системи України, забезпечувати консолідацію, координацію й співробітництво між фінансово-кредитними установами, а також взаємодіяти з органами державної влади.</p> <p>The main objective of the Ukrainian Credit and Bank Union is to promote development of the bank system in Ukraine, provide for consolidation, coordination and cooperation among all financial and credit institutions, and interact with the governmental bodies as well.</p>
<p>Європейська бізнес-асоціація</p> <p>European Business Association</p>	<p>Асоційований член</p> <p>Associated member</p>	<p>Члени Європейської бізнес-асоціації повинні поділяти її принципи, зафіксовані в Кодексі етики, включаючи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- просування чесною та відкритою конкуренції;</li> <li>- неучасть у корупційних діях;</li> <li>- повагу прав співробітників;</li> <li>- розвиток конструктивного співробітництва з органами державної влади;</li> <li>- повагу інтересів місцевих громад та ін.</li> </ul> <p>Members of the European Business Association shall share its principles, established in the Code of Ethics, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promotion of honest and open competition;</li> <li>- non-participation in corporate actions;</li> <li>- respect for the rights of the employees;</li> <li>- development of constructive cooperation with the governmental bodies;</li> <li>- respect for the interest of local communities, etc.</li> </ul>

<sup>9</sup> НАДРА БАНК є також учасником інших платіжних систем, кожна з яких висуває власні вимоги до учасників

<sup>9</sup> NADRA BANK is also a participant of other payment systems, each of which sets its own requirements to the participants





## Соціальна політика

Наша політика стосовно персоналу базується на таких принципах:

- орієнтація на залучення молодих фахівців;
- постійне навчання співробітників для підвищення професійних компетенцій;
- застосування індивідуального підходу в розвитку персоналу;
- використання збалансованої системи мотивації й стимулювання.

Управління персоналом здійснюють у частині своїх компетенцій акціонери банку, Правління, Комітет кадрового менеджменту, Департамент управління персоналом.

Наш бізнес пов'язаний з людьми, тому наш найефективніший ресурс – це співробітники. Усі питання, пов'язані з управлінням персоналом (система мотивації, соціальний захист, навчання й розвиток, упровадження нових управлінських підходів), мають для банку особливе значення.

## Social policy

Our policies regarding the personnel are based on the following principles:

- orientation towards attraction of young specialists;
- continuous training of the employees in order to enhance their professional competencies;
- application of individual approaches to development of the personnel;
- use of a well-balanced system of motivations and incentives.

Personnel management is performed by shareholders of the Bank, the Management Board, the Personnel Management Committee and Personnel Management Department within their competencies.

Our business is connected with people, and therefore our employees are our most efficient resource. All issues connected with personnel management (motivation system, social protection, training and development, introduction of new approaches to the management) are of a special importance to the Bank.

## Загальна характеристика персоналу

Сьогодні найбільші світові компанії надають серйозного значення системі управління персоналом, збільшуючи тим самим людський капітал своїх організацій. НАДРА БАНК ставить до управління персоналом як до важливого стратегічного напрямку нашого розвитку.

## General characteristic of the personnel

Today, the largest world companies ascribe a great significance to the system of personnel management, thus increasing a man-force capital of their organisations. NADRA BANK regards the personnel management as an important line of strategy in our development.

**Середній вік співробітників банку становить 25–40 років: це найпродуктивніший у професійному відношенні вік. Більше ніж 75% співробітників мають одну або дві вищих освіти.**  
An average age of the Bank's employees is 25–40 years: this is the most professionally productive age.  
Over 75% of employees have one or two higher educations.

У нас працюють в основному молоді фахівці (включаючи керівників), які отримали сучасну освіту, досить амбіційні щодо кар'єрних планів. Майже всі співробітники зайняті на умовах повного робочого дня, на умовах неповного робочого дня і за сумісництвом працює близько 2,5% персоналу.

До складу Правління входить 8 осіб (Президент банку і Віце-президенти). При цьому жінки й чоловіки на керівних посадах представлені на рівних. Співвідношення співробітників НАДРА БАНКУ відображено на діаграмах.

Загальний показник плинності персоналу банку невисокий: за друге півріччя 2007 року він склав 11,6% для Центрального офісу й міжрегіональних управлінь і 16,4% – для регіональних управлінь.

There are generally young professionals (including the managers) working at our Bank, who have a contemporary education and are quite ambitious about their careers. Almost all employees are engaged on the full-time basis, and about 2,5% of the employees are engaged on a part-time basis or combine jobs.

The Management Board consists of 8 persons (the president and vice presidents of the Bank). At this, there is a balance between the male and female representatives at the managerial positions. The correlations of NADRA BANK's employees are presented in diagrams.

The general indicator of the Bank's staff-turnover is not high: it was 11,6% for the Central Office and interregional departments, and 16,4% for regional departments in the second half of 2007.

Підбір та залучення персоналу

Минулий рік був особливо успішним – нам вдалося здійснити своєрідний прорив у кадровому управлінні. В 2007 році було розроблено й реалізовано кілька проектів із впровадження культури ініціативи й відповідальності, в основу яких лягли стратегічні цілі компанії, ідеї розвитку персоналу й підвищення ефективності кадрової політики в цілому. Тепер наша кадрова служба має такі технології, як грейди, компетенції, оцінка персоналу, завдяки яким значно зросла якість менеджменту.

**Кадрова робота**  
Від того, як організований пошук і наймання нових співробітників, залежить не тільки якість трудових ресурсів, якими керує банк, але й ступінь витрат кадрової роботи в цілому. Торік ми почали по-іншому працювати з кандидатами на відкриті посади в нашому банку. Цей підхід заснований на рівноправному співробітництві між потенційним кандидатом на посаду й роботодавцем.

Для того щоб нові співробітники легше адаптувалися на робочому місці, складаються плани індивідуального розвитку на період випробного терміну, у яких чітко зафіксовані завдання й навчальні заходи.

**Оцінка праці**  
Оцінка персоналу є об’єктивним обґрунтуванням просування, навчання й нагородження співробітника. В основі цього інструмента HR-менеджменту лежить управління персоналом за допомогою цілей, що дають можливість оцінювати співробітника за результатами його роботи. Процедури оцінки автоматизовані – це дозволяє проводити роботу оперативно й системно.

Для залучення найбільш талановитих і компетентних співробітників ми активно працюємо із провідними вузами України. У 2006 році більш як 50 студентів пройшли стажування й практику в банку і згодом стали його співробітниками. У 2007 році кількість стажистів перевищила вже 670 чоловік, 70% з яких приєдналися до нашої команди. Крім того, був розроблений і впроваджений стипендіальний проект “Плануй свою кар’єру з НАДРА БАНКОМ”, що охопив 46 вузів України. In order to attract most talented and competent employees, we are actively cooperating with leading Ukrainian higher education institutions. In 2006, over 50 students, who were training on probation at the Bank, became its employees. In 2007, the number of those willing to be a probationer exceeded 670 persons, 70% of which joined our team. Besides, developed and introduced was scholarship project “Plan your career with NADRA BANK,” which encompassed 46 higher education establishments throughout Ukraine.

Selection and attraction of the personnel

The last year was especially successful: we managed to perform a kind of breakthrough in the personnel management. In 2007, developed and implemented were several projects on the culture of initiative and responsibility based upon the strategic targets of the company, the concepts for personnel development and enhancement of efficiency of the personnel policies as a whole. Now our personnel service has such technologies as grades, competencies and evaluation of the personnel that considerably contributed to the management quality.

**Personnel work**  
Not only the quality of labour force governed by the Bank, but also the degree of expenses for the personnel work in general depend upon the way the search and recruitment of new employees is organised. Last year, we began to differently work with the applicants for open vacancies at our Bank. Such approach was based upon equal cooperation between the potential applicants to the position and the employer.

In order to facilitate adaptation of new employees to their new working places, individual development plans for the trial period precise with tasks and training measures produced.

**Evaluation of work**  
Personnel evaluation is the objective grounds for promotion, training and reward of an employee. In the basis of this HR-management instrument lays personnel management with the help of objectives that enable to evaluate an employee by the results of his work. The evaluation procedures are automated, which allows a systematic and effective work.

Кількість працівників у регіонах  
The number of employees in the regions



- Східне МРУ – 1247  
The Eastern IRD
- Південне МРУ – 1021  
The Southern IRD
- Західне МРУ – 1653  
The Western IRD
- Кримське РУ – 290  
The Crimea RD
- Подільське МРУ – 1048  
Podil IRD
- Північне МРУ – 1126  
The Northern IRD
- Київське РУ – 1022  
Kyiv RD
- Центральне відділення – 1454  
The Central Department

Склад працівників за статтю  
Composition of the personnel by sex



- Жінки – 68%  
Women
- Чоловіки – 32%  
Men

Склад працівників за віком  
Composition of the personnel by age



- До 30 років – 61%  
Younger than 30 years of age
- Від 30 до 50 років – 32%  
From 30 to 50 years of age
- Від 50 років – 7%  
Older than 50 years of age

Колективний договір

Наші співробітники захищені положеннями Колективного договору, що складений на 2007–2012 роки відповідно до законодавства. Положення договору є обов’язковими для виконання як адміністрацією банку, так і кожним членом трудового колективу.

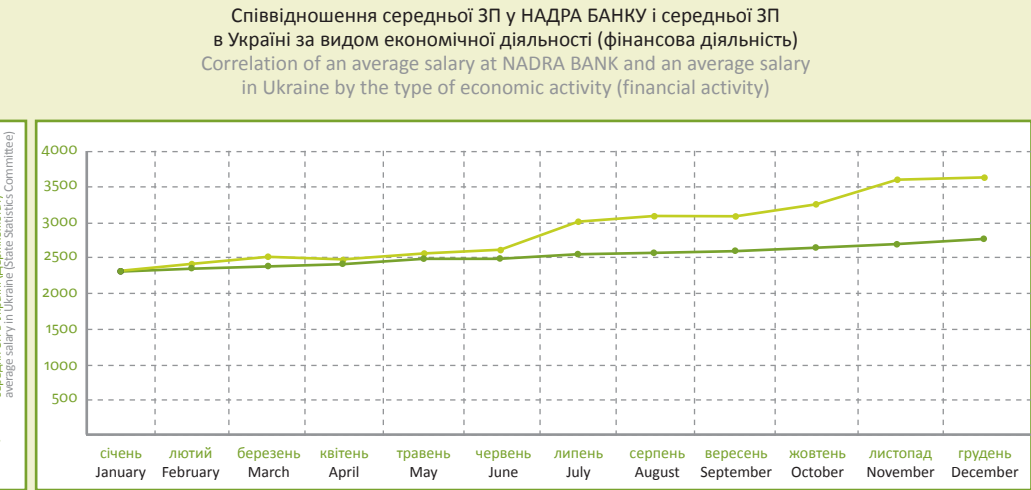
Система оплати праці й мотивації

Система оплати праці й мотивації формується відповідно до прийнятої в банку політики і враховує зміни на ринку праці і стратегічних планів компанії.

Основні принципи нашої системи оплати праці включають:

- оптимальність;
- справедливість;
- ефективність;
- систематичність.

За рівнем заробітної плати НАДРА БАНК сьогодні є цілком привабливим роботодавцем – середня заробітна плата в банку перевищує аналогічний показник по Україні в цілому. У регіонах цей показник у 1,5–2 рази вищий, ніж середні регіональні значення.



У 2007 році розроблена й впроваджена нова система оплати праці, що стимулює співробітників до досягнення індивідуальних цілей і стратегічних планів банку. Вона включає:

- єдину скоординовану політику встановлення заробітної плати (єдині правила її змін);
- систему грейдів (посадових окладів і рівнів);
- систему преміювання;
- соціальні виплати й пільги.

Collective agreement

Our employees are protected with provisions of the Collective agreement, which was concluded for 2007–2012 in accordance with the legislation. Provisions of the agreement are binding for both administration of the Bank and every member of the labour collective.

Remuneration and motivation system

The system of labour remuneration and motivation is formed in accordance with the policies accepted at the Bank, and takes into account changes in the labour market and strategic plans of the company.

The main principles of our remuneration system include:

- optimality;
- justice;
- efficiency;
- systematic nature.

By the level of salaries, today NADRA BANK is an overall attractive employer – an average salary at the Bank exceeds the analogues figures throughout Ukraine. This figure in the regions is by 1,5–2 times exceeds average regional indicators.



Уважно вивчивши європейський досвід, ми ухвалили рішення щодо впровадження системи грейдів, заснованої на постійній оцінці компетенції та ініціативності співробітників. У ході реалізації проекту команда Департаменту управління персоналом залучала співробітників до процесу побудови нової системи – це запорука того, що нова система не буде викликати відторгнення або страху і дійсно працюватиме ефективно.

**Мотивація співробітників**  
Висока інтенсивність процесу переходу рядових співробітників НАДРА БАНКУ на більш високі позиції вимагає ефективної системи мотивації. Наша політика мотивації співробітників включає як фінансові (зокрема, гнучку систему бонусів), так і нефінансові інструменти. Також розроблена та введена в дію ексклюзивна програма для підвищення мотивації “Визнання досягнень”.

**Соціальні пільги**  
Для усіх співробітників, що працюють на умовах повної зайнятості, стандартними (зафіксованими в Колективному договорі) є такі пільги:

- компенсація за непрацездатністю/інвалідністю;
- відпустка у зв’язку з материнством/батьківством;
- у випадках простою, що виник не з вини співробітника, за ним зберігається середній зарібок та ін.

В особливих випадках співробітники можуть розраховувати на матеріальну допомогу. Загальна кількість співробітників, які отримали матеріальну допомогу в 2007 році, склала більш ніж 600 чоловік.

Навчання та розвиток персоналу

Професійний і особистий розвиток співробітників ми розглядаємо як основу нашого довгострокового сталого розвитку. Банк прагне створити умови, що дозволили б нашим співробітникам розвивати свої здібності та навички. Програми навчання співробітників ми розглядаємо як головну складову підтримки бізнесу, тому вони максимально наближені до стратегічних цілей і завдань банку.

Ми активно залучаємо професійних педагогів із вузів України і міжнародних освітніх програм для проведення тематичних семінарів і тренінгів.

У 2006 році НАДРА БАНК впровадив нову систему розвитку й навчання персоналу, що базується на “Карті кар’єрного розвитку співробітників”.

У банку розроблена політика відносно персоналу. Ґрунтуючись на своїй місії і цінностях, Кодекси корпоративної етики й стандартах

After a close study of the European experience, we have approved the resolution to introduce the system of grades based on a continuous evaluation of competency and initiative of the employees. In the course of realisation of this project, the team of the Personnel Management Department involved its employees to the process of establishing a new system – and this is the promise that the new system would not evoke rejection or fear, and would be really effective.

**Motivation of the employees**  
Highly intensive promotion of ordinary employees with NADRA BANK to higher positions requires an effective motivation system to be in place. Our policies of employees motivation include as financial (in particular, a flexible system of bonuses), so non-financial instruments. Also, an exclusive programme for enhancement of motivations “Acknowledgement of Attainments” was developed and introduced.

**Social allowances**  
For all employees working on full-time basis (entered into the Collective agreement) the following allowances are standard:

- compensation for inability to work/disability;
- maternity leave;
- in cases of downtime arising not through the fault of the employee, the employee retains an average salary, and other.

In special cases, the employees may expect the material assistance. The total number of employees granted the material assistance in 2007 exceeded 600 persons.

Training and development of the personnel

We regard professional and personal development of the employees as the basis for our long-term sustainable development. The Bank is striving to create conditions that would allow our employees to develop their skills and abilities. We regard the training programmes for our employees as the main component of business support, and therefore such programmes are most adapted to the strategic objectives and tasks of the Bank.

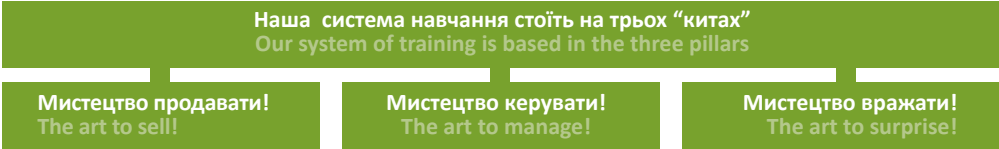
We actively involve professional teachers from higher educational institutions of Ukraine and international educational programmes to conduct topic workshops and trainings.

In 2006, NADRA BANK introduced a new system for development and training of the personnel based on “The Card of Career development of an Employee”.

The personnel policies are in place at the Bank. Based upon its mission and values, the Code of Corporate Ethics and standards for servicing



обслуговування клієнтів, вона покликана сформувати у співробітників банку споконвічне розуміння правильної взаємодії із клієнтом. Ці основи корпоративних стандартів для персоналу знаходять свій розвиток у програмах кар’єрного розвитку й навчання.



За рік у банку була розроблена й затверджена система коучингу, що охоплює всі рівні управління і взаємодії, дозволяє розкрити особистий потенціал співробітника, формує мислення, спрямоване на результат, а не на проблему. Нововведення почалося з навчання топ-менеджменту за курсом управлінського коучингу.

У 2007 році була започаткована система навчання і розвитку для співробітників Центрального офісу, спрямована на розвиток основних професійних компетенцій і покращення взаємодій.

**Регіональна мережа**  
Упродовж минулого року в банку успішно діяла система навчання й розвитку персоналу регіональної мережі. Система включає 9 тренінгових програм розвитку компетенції, зовнішнє навчання, 3 тренінги із продажу банківських продуктів, тренінги за навчальним курсом “Мистецтво вражати”. Системне навчання сприяє якісній та ефективній роботі співробітників, які безпосередньо взаємодіють із клієнтами.

За рік за цією системою були проведені тренінги для 12 170 учасників, тобто кожний співробітник площадки продажу відвідав у середньому два–три тренінги.

During one year, 12 170 employees took part in the trainings under this system, that is, each employee of a point of sale attended two to three trainings in average.

**Центр професійного навчання**  
У 2007 році в банку був створений сучасний центр професійного навчання, основні завдання якого – навчання співробітників, проведення різних тренінгів і семінарів. Формування окремого підрозділу з такими функціями дозволило централізувати й стандартизувати навчання і за рахунок цього підвищити якість обслуговування наших клієнтів.

**Оцінка ефективності навчання**  
У банку також упроваджена система оцінки ефективності навчання, що дає можливість удосконалювати програми навчання, підвищувати кваліфікацію штатних тренерів банку.

Такий підхід до розвитку і навчання персоналу гармонійно доповнює орієнтовану на клієнта

clients, it is called for the Bank’s employees to form a fundamental understanding of the right interaction with the client. These fundamentals of corporate standards for the personnel are developed in programmes on career development and training.

Within a year, there was a coaching system developed and approved at the Bank that covers all levels of management and interaction, and allows revealing of personal potential of an employee, forming the way of thinking which is targeted at a result and not at a problem. This innovation started with the top-management training at the course of managerial coaching.

In 2007, the system of training and development of the employees with the Central Office was started to develop the main professional competencies and improvement of interaction.

**Regional network**  
During the last year, a successful system of training and development of regional network personnel operated at the Bank. The system included 9 training programmes for competence development, external training, 3 trainings on sale of Banking products, and training at the educational course of “The Art to Surprise”. Systematic training promotes qualitative and efficient work of our employees who directly interact with clients.

**Centre for professional training**  
In 2007, a modern Centre for professional training was created at the Bank, with the main tasks to teach the employees and conduct various trainings and workshops. Formation of a separate unit with such functions allowed centralisation and standardisation of training, and thus improved the quality of servicing our clients.

**Evaluation of training efficiency**  
Also, a system for evaluation of training efficiency enabling to improve the training programmes and enhance qualification of the staff coaches of the Bank was introduced at the Bank.

This approach towards personnel development and training supplements the client oriented policy of



політику банку за рахунок скоординованості всіх напрямів навчання і створення єдиного ціннісного й інформаційного поля. Це є базою для формування управлінської культури, а також культури обслуговування і продажу.

Охорона праці

Трудова діяльність у банку переважно не пов’язана з виконанням важких або небезпечних для здоров’я робіт. Проте ми приділяємо цьому напрямку велику увагу. Умови праці на робочих місцях у банку відповідають вимогам законодавства України. Головним завданням служби охорони праці було й залишається попередження нещасних випадків і професійних захворювань співробітників банку.

Політика банку з охорони праці базується на таких принципах:

- пріоритет життя і здоров’я співробітників, повна відповідальність роботодавця за створення належних безпечних і здорових умов праці;
- збільшення рівня безпеки шляхом постійного контролю за умовами праці і створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- соціальний захист співробітників, повне відшкодування збитків особам, які постраждали від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- використання економічних методів управління охороною праці, участь у фінансуванні заходів, пов’язаних з охороною праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на такі цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування співробітників, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації з питань охорони праці;
- використання передового досвіду організації роботи з поліпшення умов і підвищення безпеки праці на підставі співробітництва з іншими установами і підприємствами.

Усі співробітники банку за законами підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що призвели до втрати працездатності.

При укладанні трудового договору ми інформуємо співробітника під підпис про умови праці і наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих факторів, про можливі наслідки їхнього впливу на здоров’я. Співробітникові розповідають також про його права.

У банку діє служба з охорони праці, призначені посадові особи, відповідальні за стан охорони праці, які забезпечують виконання конкретних

the Bank at the expense of coordination of all lines of training and creating of a single field of values and information. This is the basis for formation of the governance culture, as well as the culture of service rendering and selling.

Labour protection

The labour activity at the Bank is not as a rule connected with performance of hard or health threatening works. Nevertheless, we pay considerable attention to this issue. Labour conditions at work places at the Bank meet the requirements of the legislation of Ukraine. The main task of the Labour protection service was and remains to be to prevent incidents and professional illnesses in the Bank’s employees.

The Bank policies on labour conditions are based on the following principles:

- the priority of employees’ life and health, full responsibility of an employer for creating appropriate safe and healthy labour conditions;
- increase in the level of safety through permanent control over the labour conditions, and creation of safe and harmless labour conditions;
- social protection of employees, full damage compensation to the persons who suffered as the result of incident at the place of production or professional illness;
- use of economic methods of labour protection management, participation in financing of measures connected with labour protection, involvement of voluntary contributions and other revenues for purposes that do not contradict the legislation;
- information on employees, arrangement of trainings, professional preparation and enhancement of qualification on issues of labour protection;
- use of the advanced experiences in organisation of work on improvement of conditions and enhancement of labour safety on the basis of cooperation with other establishments and enterprises.

All Bank’s employees, pursuant to laws, are subject to the general compulsory state social insurance from incidents at production sites and professional illnesses that resulted in loss of ability to work.

When signing the labour agreement, we provide the employee, who then subscribes the document, with information on the labour conditions and presence of unsafe and dangerous factors at the work place and their potential consequences for his health. The employee is also related about his rights.

There is a labour protection service functioning at the Bank, as well as designated officials responsible for the state of labour protection, who provide for



заходів, передбачених Колективним договором і внутрішніми корпоративними документами. Ми намагаємося впроваджувати прогресивні технології для підвищення безпеки умов праці та покращення ергономіки.

Дані з виробничого травматизму і методики їхнього підрахунку наведені в таблиці елементів звітності і показників GRI у Додатку до цього звіту.

Корпоративна культура

Корпоративна культура — та сполучна ланка, за допомогою якої ми об’єднуємо наших співробітників, що володіють різними рисами характеру, світоглядом, цінностями, в одну велику команду для того, щоб НАДРА БАНК успішно зростав і розвивався. Ми підтримуємо і винагороджуємо колективне мислення і співробітництво, що допомагають у досягненні нашої загальної мети. Завдяки спільній роботі, доброзичливому і шанобливому ставленню один до одного ми шукаємо і завжди знаходимо найкращі рішення.

Ми регулярно проводимо корпоративні заходи (для співробітників — День банкіра, День народження НАДРА БАНКУ, для дітей співробітників — тематичні свята). У минулому році був проведений перший турнір з міні-футболу “Nadra CUP-2007”, який планується зробити щорічним.

Система внутрішніх комунікацій

Щоб співробітники банку могли вважати себе частиною команди і відчувати підтримку з боку своїх колег і керівництва, ми активно розвиваємо систему внутрішніх комунікацій. У нас прийнято, що кожний може поставити питання, яке його хвилює, і він обов’язково отримає на нього відповідь.

Корпоративний форум, що став місцем обміну думками з різних питань розвитку банку, інтранет-портал і корпоративний журнал “Країна НАДРА” створюють єдине інформаційне поле, повідомляють про події, що відбуваються в банку, про те, до чого ми прагнемо, як ми виглядаємо на зовнішньому і внутрішньому ринках.

Таким чином, впровадження сучасних технологій управління персоналом дає можливість досягти значних результатів. Проведення ефективної кадрової політики банку отримало визнання серед громадськості. Так, за версією авторитетного профільного видання “Навчання персоналу” НАДРА БАНК увійшов у десятку кращих компаній України, що навчають своїх співробітників.

implementation of concrete measures stipulated in the collective agreement and corporate by-laws. We are striving to introduce progressive technologies to increase safety of the labour conditions and ergonomics improvements.

Data on incidents of traumas at the production site and methods for their calculations are presented in the Table of report components and GRI indicators in the Annex to this report.

Corporate culture

The Corporate culture interlinks our employees with various character features, worldviews and goal into one team for a successful growth and development of NADRA BANK. We support and reward collective thinking and cooperation that help attain our common goal. The joint work and well-intentioned and respectful attitude to one another help us seek and always find the best solutions.

We regularly hold corporate events (A Banker’s Day and NADRA BANK’s birthday for the Bank’s employees, and various topical celebrations for children of the employees). Last year, the first mini-football Tour “Nadra-Cup-2007” was held for the first time, and is planned to be conducted on an annual basis.

Internal communication system

In order the Bank’s employees could regard themselves as a part of the team and feel support on the part of their colleagues and management, we actively develop internal communication system. It is a common practice at our Bank that everybody can raise a bothering question, and would surely get an answer.

The corporate forum that became a place of exchange of thought on various issues as to the Bank’s development, an Intranet-portal and “NADRA Land” corporate magazine create a single information field, inform about any event happening at the Bank, as well as on what we are striving to or what is our appearance like in the external and internal markets.

Thus, introduction of contemporary personnel management technologies enables us to attain significant results. Effective personnel policies pursued by the Bank were appreciated by the public. Thus, according to authoritative profile edition “Personnel Training”, NADRA BANK was among the ten best companies of Ukraine that perform training of their employees.



### Позиція у сфері взаємодії з місцевою громадою

Наша відповідальність перед суспільством ґрунтується на розумінні суспільної місії й тієї соціальної ролі, яку банк може виконувати в масштабі країни. НАДРА сповідує філософію соціальної відповідальності. Своє бачення ми намагаємося втілити в наших програмах і проектах, спрямованих на вирішення гострих соціальних проблем. Своїми пріоритетами ми вважаємо поліпшення якості життя і здоров'я дітей, а також розвиток культури і спорту.

### Всеукраїнський благодійний фонд “Дитячий світ”

Для комплексного здійснення своїх соціальних програм у лютому 2006 року НАДРА БАНК заснував Всеукраїнський благодійний фонд “Дитячий світ” ([www.dytsvit.org.ua](http://www.dytsvit.org.ua)). Як благодійна організація фонд покликаний здійснювати посередництво між благодійниками і конкретними одержувачами благодійних коштів.

Місія фонду полягає в тому, щоб кожна проведена програма або акція надавала реальну допомогу українським дітям, які потребують підтримки, сприяла привертанню уваги до найбільш гострих проблем охорони здоров'я дітей.

Основні завдання фонду:

- розробка і проведення комплексних програм, спрямованих на поліпшення здоров'я українських дітей;
- реалізація спеціалізованих проектів разом із медичними закладами;
- поліпшення технічної бази дитячої медицини “на місцях” та ін.

Фонд ефективно управляє отриманими благодійними коштами, прагнучи досягти найбільшого результату на користь суспільства. Усі внески, що надходять у благодійний фонд, є цільовими. Кошти збираються під час благодійних акцій.

У рамках існуючих програм фонд “Дитячий світ” допомагає дитячим медичним закладам у закупівлі необхідного обладнання, піклується про благоустрій приміщень, працює над створенням комфортної атмосфери в дитячих лікарнях.

### The position in the field of interaction with the local communities

Our responsibility before the society is grounded upon understanding of the social mission and the role which the Bank can perform on the national scale. NADRA prophecies the philosophy of the social responsibility. We are trying to embody our vision in our programmes and projects directed toward resolving of acute social problems. We consider improvement in living standards and health state of children, as well as development of culture and sports to be our priorities.

### All-Ukrainian Charity Fund “The Children’s World”

For a comprehensive fulfilment of social programmes of the Bank, in February of 2006, NADRA BANK founded the All National Ukrainian Charity Fund “The Children’s World” ([www.dytsvit.org.ua](http://www.dytsvit.org.ua)). Being a charity organisation, the Fund is called for performing mediation between philanthropists and concrete beneficiaries of the charity funds.

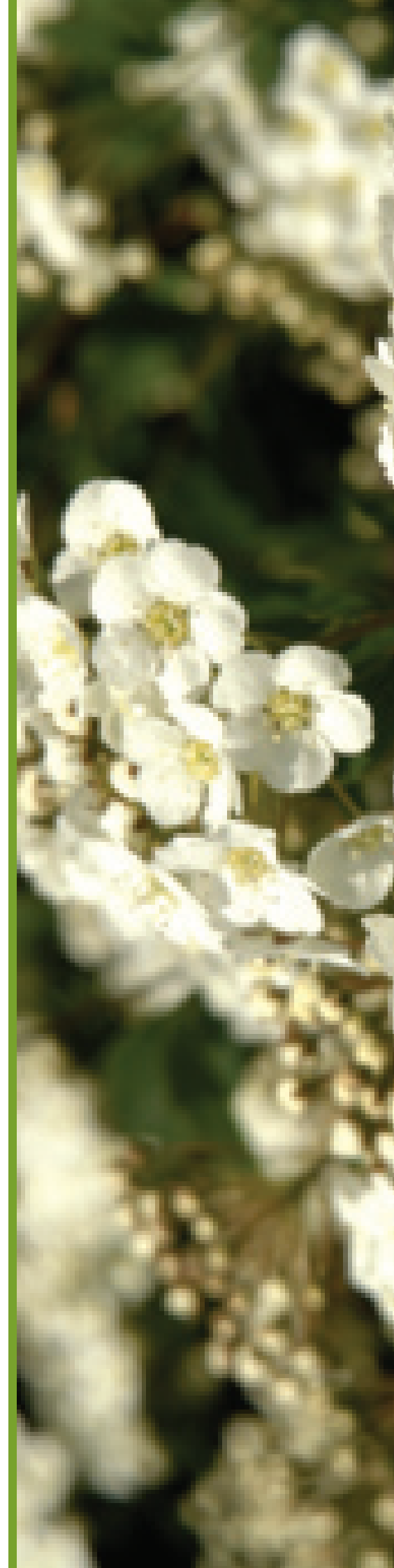
The mission of the Fund is that every implemented programme or action provides a real assistance to the Ukrainian children requiring support, encourages attention paid to most urgent problems of protection of health in children.

The main objectives of the Fund are:

- development and implementation of complex programmes targeted at improvement of health of the Ukrainian children;
- realisation of special projects in conjunction with medical institutions;
- improvement of the technical base of the children’s medicine “on the spot” and other.

The Fund effectively manages the received charity funds, striving to attain the best results for the public benefit. All contributions made to the Charity Fund are provided for particular purposes. The money is collected during charity events.

Within the frames of the current programmes, Fund “The Children’s World” helps children medical institutions purchase the required equipment, takes care about arrangement of premises, and works on creation of a comfortable atmosphere at children’s hospitals.





Соціальна програма  
“Здорові діти у щасливій країні”

У 2007 році була розроблена і запущена соціальна програма “Здорові діти у щасливій країні” для надання комплексної допомоги у вирішенні проблеми дитячої смертності, актуальність якої пов’язана з переходом нашої країни на європейські стандарти визнання життєздатності новонароджених. Відповідно до них здоровою вважається дитина, яка народилася з вагою більше ніж 500 г (раніше – 1500 г). Як правило, такі діти після появи на світ потрапляють у реанімацію. На жаль, часто наша дитяча медицина не завжди готова допомогти недоношеним немовлятам через банальну причину – відсутність необхідного обладнання. Саме тому НАДРА БАНК і створений ним Всеукраїнський благодійний фонд “Дитячий світ” вирішили провести соціальну програму “Здорові діти у щасливій країні”. Основна мета програми – знизити рівень дитячої смертності, надавши реальну допомогу в забезпеченні обладнанням реанімаційних відділень обласних дитячих лікарень України.

Розуміючи, що наша держава не в змозі повною мірою оснастити всі дитячі лікарні необхідною медапаратуру, ми ініціювали підписання Меморандуму про співробітництво між Міністерством охорони здоров’я України, НАДРА БАНКОМ і ВБФ “Дитячий світ” у проведенні соціальних і благодійних програм. У серпні такий самий Меморандум підписали і з Міністерством України у справах сім’ї, молоді та спорту.

Таким чином, був створений прецедент співробітництва соціально відповідального банку, що максимально сприяє вирішенню актуальної для суспільства проблеми, благодійного фонду, що проводить акції з метою збору коштів, і Міністерства охорони здоров’я, що допомагає визначити потреби всіх лікарень і черговість передачі обладнання. Міністерство України у справах сім’ї, молоді та спорту підтримало даний проект, надавши організаційну підтримку в проведенні програми. У такий спосіб для вирішення соціальної проблеми – зменшення дитячої смертності – об’єдналися представники бізнесу, влади й суспільства.

Social programme  
“Healthy Children in a Happy Country”

In 2007, there was developed and launched social programme “Healthy Children in a Happy Country” to provide a complex assistance in solving the problems of child mortality, the urgency of which is related with transition of this country to the European standards for acknowledgment of viability of newborns. According to these standards, healthy is considered a child with 500 grams of weight at birth (previously 1500 grams). As a rule, children with such weight at birth are forwarded to reanimation ward. Unfortunately, our children’s medicine is often not ready to help such children through a pure triviality – absence of the basic equipment. That is why NADRA BANK and the All-Ukrainian Charity Fund “The Children’s World” founded by the Bank resolved to conduct social programme “Healthy Children in a Happy Country”. The main objective of the programme is to reduce the child’s death rates through a tangible assistance in providing equipment to reanimation departments of regional children’s hospitals of Ukraine.

Being aware that this country is incapable to provide all children’s hospitals with the required equipment in full volumes, we initiated Memorandum on cooperation among the Ministry of Health of Ukraine, NADRA BANK and UCF “The Children’s World” in implementation of social and charity programmes. In August, this Memorandum was also signed by the Ministry of Family, Youth and Sports Affairs of Ukraine.

Thus, there was a precedent of cooperation among the socially responsible Bank, which significantly promotes solution of the most urgent public problem, a charity fund that takes actions to collect funds, and the Ministry of Health, which helps define the problems at all hospitals and sets priority in delivering the equipment. The Ministry of Family, Youth and Sports Affairs of Ukraine supported this project by rendering support in organisation of the programme. Thus, in order to solve the social problem – reduce deaths in children – business, authority and society representatives united.



Барбара Фелітті,  
регіональний директор Інституту сталих спільнот в Україні, проект “Мережа громадянської дії в Україні”

Barbara Felitti,  
Country Director of the Institute for Sustainable Communities in Ukraine, Ukraine Citizen Action Network Project

“Вважаю, що НАДРА БАНК є лідером у сфері корпоративної благодійності. Банк не тільки успішно впроваджує інноваційні та корисні програми, але й завжди готовий ділитися своїми знаннями з іншими компаніями. Відкритість і прозорість благодійної діяльності – дуже важливі чинники, що свідчать про високий рівень соціальної відповідальності НАДРА БАНКУ. Бажаю співробітникам фінустанови й надалі працювати заради добробуту і здоров’я громадян України, підтримувати тих, хто прагне більш ефективно допомагати суспільству”

“I believe that NADRA BANK is the leader in the sphere of corporate charity work. The Bank not only successfully introduces innovative and beneficial programmes, but also is ever willing to share its knowledge with other companies. Openness and transparency of the charitable activities are very important agents testifying to a high level of social responsibility of NADRA BANK. I wish to the employees of the Bank to work further for the sake of well-being and health of the Ukrainian people and support those willing to render more efficient help to the society”



Наталія Кінаш,  
головний лікар Полтавської обласної дитячої клінічної лікарні

Natalia Kinash,  
the Chief Doctor of Poltava regional children’s clinical hospital

“Ми дуже вдячні НАДРА БАНКУ і благодійному фонду “Дитячий світ” за обладнання, що допоможе врятувати життя передчасно народжених дітей. Такий подарунок є неоціненним для нашої лікарні, адже він дає шанс вижити малюкам, що народилися з вагою всього 500 грамів”

“We are very grateful to NADRA BANK and “The Children’s World” Charity Fund for the equipment that will help save lives of prematurely born children. Such present is invaluable for our hospital, because it gives the babies born with the weight of just 500 grams a chance to survive”

У 2007 році фонд провів 10 акцій зі збору коштів, у яких взяли участь більше ніж 20 тис. чоловік, а також волонтери з 30 громадських організацій. Сума зібраних коштів ВБФ “Дитячий світ” склала близько 440 тис. гривень. У рамках даної програми НАДРА БАНК зробив благодійний внесок у розмірі понад 500 тис. гривень. In 2007, the Fund conducted 10 charitable fundrasing events involving more than 20 thousand people and volunteers from 30 non-government organisations. Within the frameworks of this programme, NADRA BANK made a charitable contribution of over 500 thousand hryvnas.

Результати програми “Здорові діти у щасливій країні”, що проводять НАДРА БАНК і заснований ним Всеукраїнський благодійний фонд “Дитячий світ”, за підсумками 2007 року:

The results of “Healthy Children of a Happy Country” programme conducted by NADRA BANK and the All-Ukrainian Charity Fund “The Children’s World” founded by the Bank were as follows for 2007:

Дата передачі медобладнання The date of the medical equipment	Назва лікарні The name of a hospital	Подароване медобладнання The presented medical equipment
28.08.2007	Дніпропетровська обласна дитяча клінічна лікарня Dnipropetrovsk regional children’s clinical hospital	8 інфузійних насосів і необхідні матеріали до них 8 infusion pumps and accompanying materials
23.11.2007	Полтавська обласна дитяча клінічна лікарня Poltava regional children’s clinical hospital	інкубатор вищого класу для немовлят Upper class infants incubator
23.11.2007	Херсонська обласна дитяча клінічна лікарня Kherson regional children’s clinical hospital	інкубатор вищого класу для немовлят Upper class infants incubator
19.12.2007	Львівська обласна дитяча клінічна лікарня Lviv regional children’s clinical hospital	апарат штучної вентиляції легенів Lungs artificial ventilation apparatus
19.12.2007	Чернівецька обласна дитяча клінічна лікарня Chernivtsi regional children’s clinical hospital	6 перфузорів, пульсоксиметр і 3 аспиратори 6 perfusors, puls oximeters and 3 aspirator pumps

Програма розрахована на кілька років: у 2008 році планується передати комплекти медичного обладнання для реанімаційних відділень десяти обласних дитячих лікарень, а в 2009 році – ще для десяти обласних дитячих медичних закладів. Після завершення програми планується провести моніторинг зниження рівня дитячої смертності в реанімаційних відділеннях обласних дитячих лікарень.

Наша соціальна програма знайшла підтримку серед громадськості: на III Національному фестивалі соціальної реклами, що відбувався у Києві наприкінці 2007 року, програма “Здорові діти у щасливій країні” зайняла почесне друге місце у номінації “Комплексні комунікаційні соціальні проекти”.

The programme is designed for several years: sets of medical equipment are planned to be presented to reanimation departments at ten regional children’s hospitals in 2008, and the required medical equipment for yet another ten regional children’s medical institutions in 2009. Monitoring of death rates reduction in children at reanimation departments of regional children’s hospitals is planned after completion of the programme.

Our social programme was supported by the public: at the 3rd National Festival of social advertisements, which took place in Kiev at the end of 2007, “Healthy Children in a Happy Country” programme took an honourable second place in nomination “Complex Communication Social Projects”.



Надання шефської допомоги

Дотримуючись принципів соціальної відповідальності, НАДРА БАНК уже багато років по-піль допомагає дітям. Ми намагаємося не тільки підтримати їх матеріально, але й допомогти психологічно, створити навколо них атмосферу любові й турботи.

Науково-практичний медичний центр дитячої кардіології та кардіохірургії

Уже понад два роки НАДРА БАНК надає шефську допомогу Науково-практичному медичному центру дитячої кардіології та кардіохірургії Міністерства охорони здоров'я України. Найважливішою у даному співробітництві була передача в січні 2007 року реанімобіля, кошти на який були зібрані в ході акції, яку в 2006 році провели НАДРА БАНК і фонд “Дитячий світ”.

Реанімобіль оснащений найбільш сучасним медичним обладнанням і дозволяє максимально безпечно транспортувати дітей із хворим серцем з будь-якого регіону України в кардіоцентр. Завдяки такій “операційній на колесах” лікарі в критичній ситуації можуть почати оперувати дитину вже дорогою до центру.

Упродовж 2007 року реанімобіль здійснив безліч виїздів у Кіровоградську, Одеську, Запорізьку, Львівську, Київську, Вінницьку та Полтавську області, а також в Автономну Республіку Крим. Щодня він виїздить у пологовий будинок, банк крові та інші установи з метою порятунку життя дітей.

Торік з нашою допомогою в кардіоцентрі також були обладнані ігрова кімната-ігальня та ігровий куточок для маленьких пацієнтів. Поява в лікарняних палатах і кабінетах іграшок створила позитивний емоційний мікроклімат, що сприяє одужанню дітей після складних операцій на серці. Подаровані банком розвиваючі ігри використовує в роботі з дітьми психолог кардіоцентру – саме за його рекомендаціями проводився вибір іграшок.

Київська школа-інтернат №3

Уже понад вісім років ми надаємо шефську допомогу київській школі-інтернату №3 для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківської опіки (зараз – дитячий будинок “Ясний”). З нашою допомогою дітям створюються поліпшені умови проживання і навчання.

Corporate assistance

Observing the principles of social responsibility, NADRA BANK has been helping children for several consecutive years. We are trying to provide them not only with material support, but also give a psychological assistance, and create an atmosphere of love and care around them.

Scientific and practices centre of children’s cardiology and cardio-surgery

Over two years NADRA BANK has been providing patronage to the Scientific and practices centre of children’s cardiology and cardio-surgery with the Ministry of Health of Ukraine. The most significant in this cooperation was transfer of a reanimobile in January of 2007, the funds for which were collected in the course of the action conducted by NADRA BANK and “The Children’s World” Fund in 2006.

The reanimation automobile equipped with up-to-date medical apparatuses allows the safest transportation of children with a sick heart from any region of Ukraine to the cardio-centre. Thanks to this “surgery room on wheels”, surgeons can start an operation on the child as soon as they are on the way to the Centre.

During 2007, the reanimobile performed an indefinite number of visits to Kirovohrad, Odessa, Zaporizhzhya, Kyiv, Vinnytsia and Poltava regions, as well as to the Autonomous Republic of Crimea. Each day it is visiting a maternity house, blood bank and other establishments with the aim to rescue children.

Last year, there were also arranged, with our help, a play table-room and a play corner for small patients at the cardio-centre. The toys appearing in hospital wards and studies created a positive emotional microclimate encouraging the children to recover after a complicated heart surgery. A psychologist of the Centre uses the developing games presented by the Bank in her work – it is by her recommendations that these toys were selected.

Kyiv boarding-school No.3

Over eight years, we have been providing corporate assistance to the boarding-school No. 3 for children-orphans and children deprived of parents’ care (presently “Yasny” children home). We help to improve the conditions for living and education of children.



Євгеній Бистрицький, голова Спостережної Ради Українського форуму благодійників

Yevgeny Bystrytsky, Head of the Supervisory Board of the Ukrainian Forum of Philanthropists

“НАДРА БАНК стає активним учасником благодійного руху в сучасній Україні. Саме тому Ігор Гіленко, Президент НАДРА БАНКУ, був обраний іншими благодійними організаціями почесним головою журі Першого національного конкурсу “Благодійник року”. Конкурс організовувався Українським форумом благодійників разом з фондом “Дитячий світ”, Міжнародним благодійним фондом “Україна 3000” і Центром філантропії. Проведення конкурсу – важливий крок у розвитку благодійності в Україні, і ми вітаємо НАДРА БАНК, що підтримує конкурс як генеральний партнер”

“NADRA BANK becomes an active participant of a charity movement in Ukraine of nowadays. That is why other charity organisations elected Igor Gilenko, the President of NADRA BANK, honourable head of the jury of the First National Competition “The Philanthropist of the Year”. The competition was organised by the Ukrainian Forum of Philanthropists together with “The Children’s World” Fund, International Charity Fund “Ukraine 3000” and “The Centre of Philanthropy”. Holding such competition is an important step in the development of charity activities in Ukraine, and we congratulate NADRA BANK that it supported the competition as the general partner”



Світлана Куц, президент Центру філантропії, голова журі Першого національного конкурсу “Благодійник року”

Svitlana Kuts, president of the Centre of Philanthropy, head of the jury of the First National Competition “The Philanthropist of the Year”

“Благодійність – важлива шляхетна справа державного значення, що формує не тільки соціальний капітал і духовність, а й надає певні економічні важелі для розвитку суспільства. Значним поштовхом для популяризації благодійності в Україні стало ініціювання і проведення за участю НАДРА БАНКУ Національного конкурсу “Благодійник року”. Тому внесок, що зробив і робить НАДРА БАНК у розвиток філантропії в Україні, дійсно грандіозний – банк, без сумніву, є лідером і зразком для наслідування у реалізації соціальної відповідальності бізнесу в сучасній Україні”

“Charity is an important and noble affair of the national significance, which forms not only social capital and spirituality, but also provides a certain economic balance for development of the society. Initiation and conduction of the National Competition “The Philanthropist of the Year” with the participation of NADRA BANK had a strong impact on charity popularisation in Ukraine. Therefore, the contribution that NADRA BANK made and continues to make in development of philanthropy in Ukraine is really grandiose – the Bank is an undoubted leader and a paragon in realisation of social responsibility of businesses in the Ukraine of nowadays”

Упродовж року співробітники Департаменту комунікацій та зв’язків із громадськістю НАДРА БАНКУ організували для учнів школи-інтернату кілька свят. На свято 8 Березня, випускний бал, у День знань і на Новий рік діти отримали від нас подарунки. Сміх, радість вихованців і педагогів дитячого будинку створювали атмосферу справжнього свята любові й турботи.

Ще одним подарунком від НАДРА БАНКУ вихованцям школи стало завершення ремонту третього поверху спального корпусу, де живуть учні старших класів. На знак подяки діти власноруч виготовили листівки, якими привітали співробітників банку в День банкіра.

Національний конкурс “Благодійник року”

У 2007 році НАДРА БАНК виступив генеральним партнером Першого національного конкурсу “Благодійник року”, у рамках якого були визначені та нагороджені найвидатніші благодійники України. Організаторами конкурсу стали Всеукраїнський благодійний фонд “Дитячий світ”, Міжнародний благодійний фонд “Україна 3000”, Центр філантропії та Український форум благодійників.

Метою конкурсу є нагородження і публічне визнання представників українського бізнесу за проведення благодійної діяльності, спрямованої на вирішення актуальних проблем суспільства, а також популяризація благодійності в Україні.

Оргкомітет конкурсу звернувся до Президента України й Кабінету Міністрів з ініціативою встановлення Дня благодійника. У результаті був виданий Указ Президента України про започаткування Дня благодійника в Україні, що буде відзначатися у другу неділю грудня.

Заявки на участь у конкурсі надійшли від 80 претендентів із 25 регіонів. Переможці були визначені колегіальним рішенням журі в кожній області України, а також у 5 національних номінаціях (“Транснаціональна корпорація”, “Національна бізнес-структура”, “Банк або фінансова установа”, “Благодійний фонд”, “Приватна особа”). Спеціальні призи були вручені

During the year, employees of the Communication and Public Relations Department with NADRA BANK organised several celebrations for boarding-school pupils. They received our presents on the 8th March, the final school ball, at the Day of Knowledge and the New Year. Laughing and joy of children and adults created the atmosphere of a real celebration of love and care.

Another present from NADRA BANK for the school’s pupils was completion of the second floor renovation at the dormitory building where senior pupils reside. As a sign of gratitude, the boys greeted the Bank’s employees with the Banker’s Day, sending cards they made with their own hands.

National competition “Philanthropist of the Year”

In 2007, NADRA BANK acted as general partner at the First National competition “The Philanthropist of the Year,” within the frames of which outstanding philanthropists in Ukraine were defined and awarded. The Competition was organised by All-Ukrainian Charity Fund “The Children’s World,” international Charity Fund “Ukraine 3000,” the Centre of Philanthropy and the Ukrainian Forum of Philanthropists.

The aim of the competition was to reward and publicly acknowledge representatives of the Ukrainian business for pursuing charity activities aimed at solving urgent public problems, and also to popularise charity activity in Ukraine.

The competition’s organisation committee addressed to the President of Ukraine and the Cabinet of Ministers with an initiative of establishing the Day of a Charity Worker. As a result, a Decree of the President of Ukraine was issued on establishing the Day of a Charity Worker in Ukraine, which will be celebrated on the second Sunday of December.

Applications for participation in the competition were received from 80 applicants from 25 regions. The winners were defined by a collegial decision of the jury in each region of Ukraine, as well as in 5 national nominations (“Trans-national Corporation”, “National business-structure”, “Bank or financial institution”, “Charity Fund” and “Private Person”). Two mass media representatives

двом представникам ЗМІ за значний внесок у популяризацію благодійності.

Церемонія нагородження відбулася 13 грудня в студії Національної телекомпанії України. Почесний голова журі конкурсу, Президент НАДРА БАНКУ Ігор Гіленко, голова Спостережної ради МБФ “Україна 3000” пані Катерина Ющенко та інші відомі особистості вручили переможцям нагороди.

Сподіваємося, щорічне проведення національного конкурсу “Благодійник року” в Україні буде сприяти поширенню кращих практик соціально відповідальної діяльності компаній, що вплине на вирішення багатьох соціальних проблем суспільства, а відтак сприятиме процвітанню нашої країни.

Інші соціальні проекти

Наш банк є учасником різноманітних державних соціальних програм, спрямованих на підтримку молоді, пенсіонерів, підприємців та інших соціальних верств населення. У цьому напрямі банк співпрацює з Державним фондом сприяння молодіжному житловому будівництву, Пенсійним фондом України, Українським фондом підтримки підприємництва, а також іншими організаціями.

Спонсорські проекти

НАДРА БАНК сприяє розвитку української культури, збереженню духовної спадщини. Уже впродовж восьми років банк співпрацює з Національним академічним драматичним театром імені Івана Франка. У рамках цього творчого тандему в грудні 2007 року на сцені театру пройшов “Тиждень вистав під патронатом НАДРА БАНКУ”. Жителі та гості столиці змогли побачити постановки таких вистав, як “Наталка Полтавка” Івана Котляревського, “Пігмаліон” Бернарда Шоу, “Отелло” Вільяма Шекспіра, “За двома зайцями” Михайла Старицького, а також “Ревізор” Миколи Гоголя.

were conferred special prizes for a considerable contributions charity popularisation.

The ceremony of award took place in the studio of the National TV-company of Ukraine on December 13. Igor Gilenko, honourable head of the jury and NADRA BANK president, Mrs. Kateryna Yuschenko, head of the Supervisory Board of ICF “Ukraine 3000”, and other popular persons conferred awards to the winners.

We hope that annual competition “Philanthropist of the Year” in Ukraine will encourage a wide spreading of the best practices of socially responsible activities of the companies, which will influence solutions to many public problems in the society thus promoting prosperity of this country.

Other social projects

Our Bank is a participant of various state social programmes directed towards support of the youth, retired persons, entrepreneurs and other social strata of the population. In this line the Bank cooperates with the State Funds to promote youth residential construction, the Pension Fund of Ukraine, the Ukrainian fund for support of entrepreneurs, and other organisations as well.

Sponsorship projects

NADRA BANK encourages development of the Ukrainian culture and spiritual legacy preservation. During eight years the Bank has been cooperating with the National Academic Theatre after Ivan Franko. Within the frames of this creative tandem, “The Week of Plays under NADRA BANK Patronage” took place at the Theatre in December of 2007. Inhabitants and visitors of the capital had a chance to see on the theatre’s stage such plays as “Natalka Poltavka” by Ivan Kotljarevsky, “Pygmalion” by Bernard Show, “Othello” by William Shakespeare, “After Two Hares” by Mikhailo Starytsky, and “Reviser” by Mykola Gogol as well.

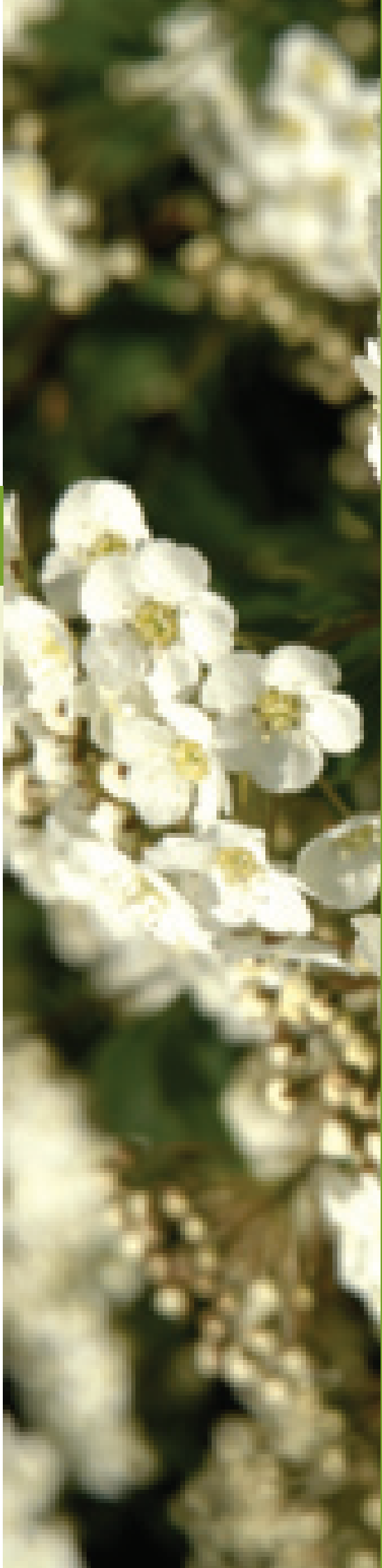


Михайло Захаревич, генеральний директор Національного академічного драматичного театру ім. Івана Франка

Mikhailo Zakharevych, General Director of the National Academic Drama Theatre after Ivan Franko

“Одним із перших меценатів у незалежній Україні став НАДРА БАНК, що впродовж 8 років підтримує творчість театру ім. І. Франка. За цей час за підтримки банку з’явилося 9 нових вистав. Прем’єра постановки “Кайдашева сім’я”, а також “Тиждень вистав під патронатом НАДРА БАНКУ”, що пройшли на сцені театру цього року, покликані продемонструвати високу художню якість наших постановок. Ми впевнені, що багаторічна соціальна відповідальність НАДРА БАНКУ стане гарним прикладом для інших фінансових організацій у підтримці українського мистецтва”

“NADRA BANK became one of the first philanthropists in the independent Ukraine, and during eight years has been providing support to the creative work of the theatre after I. Franko. During this time, due to the support of the Bank, 9 new plays were staged in the theatre. The first night of play “The Kaydashevs,” as well as “The Week of Plays under NADRA BANK Patronage,” which took place on the stage of the theatre this year, are called for demonstration of high artistic quality of the plays we stage. We are certain that the social responsibility NADRA BANK has been demonstrating for many years will serve as a good example for other financial organisations in support of the Ukrainian art”



Шанувальників театрального мистецтва й цього року чекав подарунок від НАДРА БАНКУ – прем’єра вистави “Кайдашева сім’я” за мотивами твору відомого українського класика Івана Нечуя-Левицького.

Ми сподіваємося, що внесок НАДРА БАНКУ в розвиток української культури буде сприяти як збереженню нашої духовної спадщини, так і новим творчим досягненням.

Крім того, за спонсорської підтримки НАДРА БАНКУ регулярно проходять різноманітні спортивні змагання в багатьох регіонах України.

A present from NADRA BANK was awaiting the admirers of the theatrical art this year, too – the first night of “The Kaydashevs” play after well-known Ukrainian classic Nechuy-Levytsky.

We hope that the contribution made by NADRA BANK into development of the Ukrainian culture will promote both preservation of our spiritual legacy and new creative attainments.

In addition, with sponsorship support of NADRA BANK, regular sports competitions are taking place in many regions of Ukraine.





З огляду на активний розвиток промисловості, енергетики, надлишкове споживання ресурсів – усі ті фактори, що негативно впливають на екологію нашої планети, ми вважаємо, що кожний повинен зробити посильний внесок у поліпшення екологічної ситуації. Навіть невеликі позитивні локальні зрушення здатні змінити світ глобально.

Ми почали із себе і в 2007 році зробили перші кроки щодо застосування принципу обережності. Зокрема, у банку стартувала екологічна програма “Зелений офіс”, покликана зменшити негативний вплив нашого банку на навколишнє середовище. Заходи, передбачені програмою, повинні допомогти більш раціонально використовувати ресурси та енергію, зменшити кількість відходів при роботі в офісних приміщеннях.

### Програма “Зелений офіс”

Екологічна програма “Зелений офіс” розроблена на основі успішно діючої в усьому світі екологічної концепції, що дозволяє зменшити негативний вплив на навколишнє середовище та економно використовувати ресурси.

Три головних принципи “Зеленого офісу”:

- зменшувати;
- повторно використовувати;
- переробляти.

Головне завдання програми – змінити ставлення співробітників банку до теми збереження навколишнього середовища, сформувати індивідуальну відповідальну позицію кожного з них.

Програма передбачає дії в декількох напрямках:

- використання в роботі екологічно чистого паперу;
- централізований збір використаного офісного паперу з його наступною передачею в центри переробки;
- придбання меблів, побутової і офісної техніки, що мають сертифікати, які підтверджують їх безпеку для здоров’я;
- використання для функціонування офісів енергозберігаючих ламп;
- забезпечення офісів банку кондиціонерами;
- передача старих меблів, техніки і використаних люмінесцентних ламп на утилізацію;
- встановлення резервуарів з екологічно чистою питною водою, забезпечення офісів банку фільтрами для очищення води;

Taking into account an active development of industry, energy sector and an excessive consumption of resources – all those factors that negatively influence the ecology situation on our planet, we believe that everybody, within his powers, should make a contribution into improvement of the environmental situation. Even small positive local changes can result in global changes of the world significance.

We started with ourselves, and in 2007 made the first steps in application of the precautionary principle. In particular, the Bank launches environmental programme “The Green Office” that was called for reduction in negative impacts exerted by our Bank upon the environment. The measures stipulated in the programme should help more rational use of the resources and energy and reduce the amount of wastes from operations in office premises.

### Programme “The Green Office”

“The Green Office” environmental programme was developed on the basis of a successful internationally applied concept which allows reduction of negative influences upon the environment and economical use of resources.

Three basic principles of “The Green Office” are:

- to reduce;
- to reuse;
- to recycle.

The main objective of the programmes is to change the attitude of the Bank’s employees to the issue of the environmental protection and help each of them to form individually responsible position.

The programme stipulates several lines of actions:

- use of ecologically clean paper in their work;
- centralised collection of the office used paper with its further transfer to recycling centres;
- purchase of furniture and house and office equipment with certificates confirming that these items are safe for health;
- use energy-saving lamps for functioning of the offices;
- to equip the offices of the Bank with conditioners;
- to transfer old furniture items, apparatuses and used luminescent lamps for utilisation;
- to install reservoirs with ecologically clean drinking water, equip the Bank’s offices with filters to clean water;

- поступова заміна одноразового пластикового посуду, використаного при проведенні різних заходів або в повсякденному побуті, на екологічно чистий – паперовий.
- gradual replacement of disposable plastic dinnerware that is used during various events or in every-day life with the ecologically clean paper dinnerware.

Діяльність банку за програмою

Activities performed by the Bank under this programme

- Ми розробили програму дій, яку почали втілювати в життя.

**Відходи:**

  - в офісах встановлені кошики для окремого збору сміття;
  - поступово одноразовий пластиковий посуд замінюється на паперовий;
  - організовано утилізацію меблів і техніки.

**Повітря:**

  - офіси забезпечуються кондиціонерами з фільтрами повітря.

**Вода:**

  - в офісах встановлюються кулери та резервуари, у яких вода очищується за допомогою спеціальних фільтрів та іонізується.

**Закупівля:**

  - банк купує для офісної техніки папір, що відповідає екологічним стандартам;
  - у всі офіси закуповуються меблі і техніка, що є безпечними для здоров'я людей. Багато постачальників даної продукції мають відповідні екологічні сертифікати.
- We developed an action plan and started its implementation.

**Wastes:**

  - there are baskets for separate wastes collection placed in offices;
  - gradually disposable plastic dinnerwares are replaced with the paper ones;
  - utilisation of furniture and technical equipment was organised.

**Air:**

  - offices are provided with conditioners with air filters.

**Water:**

  - coolers and reservoirs where the water is cleaned and ionized through special filters are installed in the offices.

**Purchase:**

  - the Bank purchases such paper for the office equipment that meets environmental standards;
  - technical equipment and furniture purchased for all offices are safe for health. Many suppliers of these products have relevant environmental certificates.

Етапи реалізації програми

Stages of the programme implementation

Програма “Зелений офіс” передбачає поетапне впровадження екологічних принципів в офісах банку. В 2007 році ми започаткували її в Центральному офісі і проаналізували отримані результати. Пізніше програма стартувала в Дніпропетровському, Львівському, Черкаському, Сумському регіональних управліннях.

“The Green Office” programme stipulates a gradual introduction of environmental principles in the Bank’s offices. In 2007, we initiated this programme at the Central Office, and analysed the obtained results. Later in time, the programme was launched at Dnipropetrovsk, Lviv, Cherkasy and Sumy regional departments.



Олена Маслюковська, старший викладач кафедри екології й куратор проекту “Зелений офіс”, Національний університет “Києво-Могилянська академія”

Olena Maslukovska, the senior lecturer with the department of ecology and curator of “The Green Office” project, the National University “Kyiv Mogyla Academy”

“Можу сміливо назвати НАДРА БАНК лідером приватного сектора в Україні у впровадженні концепції “Зелений офіс” як підходу до зменшення впливу на навколишнє середовище організацій офісного типу. Співробітники НАДРА БАНКУ не лише енергійно підхопили ідею “Зеленого офісу”, швидко досягнувши перших позитивних результатів, але й активно поширюють її серед своїх партнерів. Впевнена, що саме лідерство таких компаній як НАДРА БАНК значно прискорить рух України на шляху до збалансованого розвитку – відповідального ставлення до долі майбутніх поколінь і навколишнього природного середовища”

“I can surely call NADRA BANK a leader in the private sector in Ukraine in terms of “The Green Office” concept promotion as an approach to decrease of impacts upon the environment exerted by organisations of an office type. Employees of NADRA BANK not just picked up “The Green Office” idea, and were fast to getting the first results, but they also actively disseminate it among their partners. I am sure that it is the leadership of such companies as NADRA BANK will significantly accelerate the movement of Ukraine along the way of a well-balanced development – a responsible attitude to the destiny of the future generations and the nature environment”

Результати програми

Незважаючи на те що програма реалізується всього кілька місяців, уже отримані перші результати її впровадження в Центральному офісі й 4-х регіональних управліннях. Зокрема:

- Тільки завдяки установці в кожному кабінеті роздільних кошиків для паперу і побутового сміття за короткий період було зібрано більше ніж 3 тонни макулатури. Це, за підрахунками екологів, може бути еквівалентно збереженню 55–57 дерев, економії 90 000 л води і перешкодженню викиду в повітря 90 кг шкідливих речовин.
- Більше ніж 50% ламп у банку є енергозберігаючими.
- Проведено утилізацію старих меблів і техніки, а також енергозберігаючих (люмінесцентних) ламп.
- На 90% приміщення банку забезпечені кондиціонерами з фільтрами повітря.
- Співробітники забезпечені екологічно чистою водою.
- Одноразовий пластиковий посуд частково замінений на паперовий.

Results of the programme

Although the programme has been implemented just for a few months, the first results since it was introduced at the Central Office and 4 regional departments have been obtained. In particular,

- Over 3 tonne of paper wastes have been collected during a short period of time solely due to the separate baskets for paper and other everyday wastes installed in every office. According to ecologists, this may be equivalent to 55–57 trees spared, 90 000 l of water saves and 90 kg of harmful substances emitted in the air prevented.
- Over 50% of lamps in the Bank are of energy-saving type.
- Old furniture items and technical equipment, as well as energy-saving (luminescent) lamps were utilised.
- Premises of the Bank are 90% equipped with conditioners with air-filters.
- Employees are provided with ecologically clean water.
- Disposable plastic dinnerware is partially replaced with the paper one.

Плани на майбутнє

Наприкінці 2007 року черговий етап програми стартував у 7 регіональних управліннях банку. У наших планах – послідовне впровадження програми у всіх регіональних управліннях.

З метою популяризації принципів “Зеленого офісу” ми плануємо випустити буклет з екологічними порадами для співробітників, а також плануємо доносити принципи програми до наших партнерів і клієнтів для того, щоб екологічна ситуація в Україні стала кращою.

The plans for the future

At the end of 2007, a next stage of the programme was launched in 7 regional Bank departments. A successive implementation of the programme at all regional departments is in our plans.

With the aim of popularisation of “The Green Office” principles, we are planning to issue a booklet on environmental recommendations for the employees, and also we are planning to popularise “The Green Office” principles among our partners and clients in order to improve the environmental situation in Ukraine.



## Суспільне визнання у 2007 році Social acknowledgement in 2007

Згідно з дослідженнями експертів всеукраїнської рейтингової програми “Гвардія”, НАДРА БАНК зайняв лідируючі позиції в рейтингу соціально відповідальних компаній – банку був присвоєний найвищий рейтинг “А+”.

According to researches conducted by the experts with the all Ukrainian rating programme “The Guard,” NADRA BANK took the leading positions in rating of social responsible companies – NADRA BANK was conferred the highest rating “A+”.

НАДРА ввійшов у трійку лідерів у рейтингу “Кращий банк-2007” за версією журналу “Личный счет”.

NADRA was one among the three leaders in rating “The Best Bank-2007” by version of “Personal Account” magazine.

Банк переміг у конкурсі-рейтингу “Бренд року України-2007” у номінації “Новий імідж”, категорія “Послуги”.

The Bank won the competition-rating “The Brand of the Year” in “New Image” nomination, “Services” category.

У Першому всеукраїнському конкурсі “Банк року-2007” кредитний пакет “Житлові рішення” НАДРА БАНКУ переміг у номінації “Іпотека року”, автопакет “Все включено” посів друге місце в номінації “Банківський продукт року” (конкурс проводився за підтримки MasterCard).

In the first All-Ukrainian Competition “The Bank of the Year-2007,” loan package “Housing Solutions” of NADRA BANK won in the nomination of “The Mortgage of the Year,” and autopack “All Inclusive” took the second place in nomination “The Bank Product of the Year” (the competition was conducted with support of MasterCard).



Заснований НАДРА БАНКОМ Всеукраїнський благодійний фонд “Дитячий світ” із своєю програмою “Здорові діти у щасливій країні” посів друге місце на Національному фестивалі соціальної реклами в номінації “Комплексні комунікаційні соціальні проекти” (організатори фестивалю – Державна соціальна служба для сім’ї, дітей і молоді Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту, Державний центр працевлаштування Міністерства праці та соціальної політики України, Спілка рекламистів України та український професійний журнал “Маркетинг і реклама”).

The programme “Healthy Children in a Happy Country” of the All-Ukrainian Charity Fund “The Children’s World” founded by NADRA BANK took the second place in the National Social Advertisement Festival of in nomination “Complex Communication Social Projects” (the Festival was organised by the State Social Service for Families, Children and Youth Affairs with the Ministry of Ukraine of Family, Youth and Sports, the State Employment Centre with the Ministry of Family, Youth and Sports Affairs of Ukraine, the Union of Advertisers of Ukraine and the Ukrainian professional magazine “Marketing and Advertising”).

Корпоративні видання НАДРА БАНКУ отримали престижні номінації в конкурсі “Кращі корпоративні видання України-2007”. Так, журнал “Розквітай!” був визнаний кращим у номінації “За найбільш творчий підхід до оформлення корпоративного видання”, а журнал для малого та середнього бізнесу “Зростає!” переміг у номінації “За кращий зміст корпоративного видання” (конкурс організований Асоціацією корпоративних медіа України).

The corporate editions of NADRA BANK gained prestigious nominations in competition “The Best Corporate Editions of Ukraine-2007”. Thus, “Flourish!” magazine was recognised to be the best in nomination “For Most Creative Approach to Arrangement of a Corporate Edition,” and “Grow-up!” magazine for small and medium-sized businesses was the winner in nomination “For the Best Content of a Corporate Edition” (the competition was organised by Corporate Media Association of Ukraine).

Відповідність звіту обраним системам звітності та документам

Використання елементів звітності і показників GRI у звіті

Елемент звітності/ показник GRI	Формулювання показника	Інфор- мація, наведена у звіті, стор.	Інфор- мація, розміщена на сайті	Примітки
1.1	Заява особи, яка приймає рішення	3		
1.2	Характеристика ключових впливів, ризиків і можливостей	24-25		Інформація наведена в різних розділах звіту.
2.1	Назва організації	5	•	
2.2	Головні бренди або види продукції	5	•	
2.3	Функціональна структура організації, включаючи основні підрозділи	6, 7	•	
2.4	Розташування штаб-квартири	6, 7		
2.5	Число країн, у яких організація здійснює свою діяльність	6	•	
2.6	Характер власності й організаційно-правова форма	6	•	
2.7	Ринки, на яких працює організація	32	•	
2.8	Масштаб організації	5, 31	•	
2.9	Суттєві зміни масштабів, структури або власності			Елемент нерелевантний, тому що це перший звіт банку.
2.10	Нагороди, отримані за звітний період	64-65		
3.1	Звітний період	10		
3.2	Дата публікації останнього з попередніх звітів			Елемент нерелевантний, тому що це перший звіт банку.
3.3	Цикл звітності	11		Річний.
3.4	Контактна інформація		•	
3.5	Процес визначення змісту звіту	11, 13		
3.6	Межі звіту	10		
3.7	Обмеження сфери охоплення або меж звітності			У звіт увійшла інформація з усіх підрозділів банку, однак деякі дані стосуються тільки Центрального офісу. Аналіз діяльності проведений за тривимірним підсумком, однак не всі показники GRI були застосовані, зокрема практично не застосований набір екологічних показників.
3.8	Підстави для включення у звіт даних про спільні підприємства, дочірні компанії та ін.			Дані щодо спільних і дочірніх підприємств у звіті відсутні.
3.9	Методи вимірювання даних і розрахунків (у випадку відхилення від протоколів GRI)			Жодні методи, які відрізняються від запропонованих у протоколах GRI, не застосовувалися.
3.10	Опис значення переформулювань інформації, наведеної в попередніх звітах			Не застосовувалися.
3.11	Суттєві зміни щодо попередніх періодів звітності			Елемент нерелевантний, тому що це перший звіт банку.
3.12	Таблиця, що вказує на розміщення стандартних елементів звітності	66-75		
3.13	Політика та практичні підходи, що були застосовані для зовнішнього підтвердження звіту			Робочою групою було ухвалено рішення не проводити зовнішнє підтвердження першого звіту, тому що ми вважаємо більш ефективним спочатку побудувати систему звітності.
4.1	Структура управління організації, включаючи основні комітети в складі ради директорів	20	•	
4.2	Чи є голова вищого органу управління одночасно виконавчим менеджером	19	•	
4.3	Кількість незалежних членів вищого керівного органу	19	•	
4.4	Механізми, за допомогою яких акціонери або співробітники можуть спрямовувати діяльність керівництва	51	•	
4.6	Діючі процеси, що дозволяють уникнути конфлікту інтересів	23-24	•	
4.7	Процеси визначення кваліфікації і компетентності членів вищого керівництва для визначення стратегії сталого розвитку (СР)			Оцінка компетенцій (переважно в економічній та соціальній сферах), необхідних для визначення стратегії розвитку, проводиться при формуванні вищого органу управління банку. Компетентність керівництва і членів вищого органу формується через участь у навчальних семінарах та конференціях з СР.
4.8	Розроблені всередині організації заяви про місію або цінності, кодекси корпоративної поведінки та ін.	15, 21, 31	•	Принципи корпоративної соціальної відповідальності, а також Кодекс корпоративного управління застосовуються в діяльності усіх підрозділів банку. Відповідність цих принципів визнаним міжнародним стандартам забезпечується у тому числі через участь банку

Report consistency with the selected reporting systems and documents

Use of reporting components and GRI indicators in the report

Reporting component /GRI indicator	Indicator description	Information presented in the report, page	Information to be found on website	Notices
1.1	Application of a person who makes a decision	3		Information is presented in different sections of the report .
1.2	Characteristics of key impacts, risks and opportunities	24-25		
2.1	Name of the organisation	5	•	
2.2	Main brands or types of products	5	•	
2.3	Functional structure of the organisation, including the main units	6, 7	•	
2.4	Headquarters location	6, 7		
2.5	Number of countries where the organisation carries out its activities	6	•	
2.6	Nature of ownership and organisational and legal forms	6	•	
2.7	Markets on which the organisation is operating	32	•	
2.8	The size of the organisation	5, 31	•	
2.9	Significant changes in the size, structure or ownership			The component is irrelevant because this is the first report of the bank.
2.10	Awards conferred during the reporting period	64-65		
3.1	The reporting period	10		The component is irrelevant because this is the first report of the bank.
3.2	The date of the last from the previous reports publication			Annual.
3.3	The reporting cycle	11		
3.4	Contact information		•	
3.5	The procedure for the report content identification	11, 13		
3.6	The frames of the report	10		
3.7	Setting boundaries to the spheres to be covered or frames of the report			The report encompasses information from all bank units, however, some of the data concerns only the Central Office. The activity analyses were performed by three-dimensional results, however, not all GRI indicators were applied, and namely, the set of environmental indicators was practically not applied.
3.8	The grounds for data on joint ventures, subsidiaries and other to be including into the report.			Data on joint ventures and subsidiaries are absent from the report.
3.9	The methods for data measurement and calculations (in the case of deviation from GRI protocols)			No methods other than the ones described in the GRI protocols were applied.
3.10	Description of re-formulated information meaning that was mentioned in the previous reports			No re-statements were applied.
3.11	Material changes as compared to the previous reporting periods			The component is irrelevant because this is the first report of the bank.
3.12	The table indicating locations of standard reporting components	66-75		
3.13	Policies and practical approaches applied for obtaining an external confirmation of the report			The Working Group approved the decision on not performing an external confirmation of the first report, because we believe that to build a reporting system first would be more efficient.
4.1	The structure for organisation governance, including the principal committees within the Managing Board’ composition	20	•	
4.2	Whether the Head of the Supreme Body is simultaneously an Executive Manager	19	•	
4.3	The number of independent members in the Supreme Governing Body	19	•	
4.4	Mechanisms enabling shareholders or employees direct management’s activities	51	•	
4.6	Procedures in place that help avoid conflict of interests	23-24	•	
4.7	Procedures for identifications of qualifications and competencies of the Supreme Management members in order to work out the sustainable development (SD) strategy			Certain qualifications (especially in economic and social aspects) required for guiding the organization’s development strategy are evaluated in the process of formation of the highest governance body of the Bank. Currently the members of the governance body and senior management is being improved through participation in workshops and conferences on sustainable development.
4.8	Declarations developed within the organisation on the mission or values, corporate behaviour codes, and other	15, 21, 31	•	Principles of the corporate social responsibility, as well as the Code of corporate governance, are applied during activities of all bank units. Consistency of these principles with the internationally recognised



Елемент звітності/ показник GRI	Формулювання показника	Інфор-мація, наведена у звіті, стор.	Інфор-мація, розміщена на сайті	Примітки
				в міжнародних ініціативах, а також членство в різних організаціях.
4.9	Процедури, що використовуються вищим органом управління для нагляду за тим, як організація оцінює свою економічну, соціальну і екологічну діяльність	24		У систему корпоративного управління і управління ризиками входить низка аспектів, суттєвих з погляду СР, однак самостійної системи управління можливостями і ризиками у сфері СР у банку поки що не існує.
4.10	Процеси оцінки власної результативності у сфері СР з боку вищого керівництва			Нефінансова (соціальна) звітність є основним інструментом, на підставі якого вище керівництво буде відслідковувати й оцінювати результативність банку у сфері СР.
4.11	Чи застосовує організація принцип обережності			Показник нерелевантний для організації, тому що її основна діяльність не пов'язана із суттєвими впливами на екологію.
4.12	Розроблені зовнішніми сторонами хартії, принципи і т. д.	15-17		
4.13	Членство в асоціаціях і/або міжнародних або національних організаціях	42-43		
4.14	Перелік зацікавлених сторін	13-14		
4.15	Підстави для виявлення і вибору зацікавлених сторін з метою подальшої взаємодії			Робоча група, у яку ввійшли представники усіх ключових департаментів банку, у рамках підготовки звіту провела аналіз зацікавлених сторін, з якими взаємодіє кожний із департаментів. За підсумками аналізу були обрані основні групи стейкхолдерів – ці групи, а також форми взаємодії з ними представлені у звіті.
4.16	Підходи до взаємодії із зацікавленими сторонами	13-14		
4.17	Ключові теми, підняті або виявлені в процесі взаємодії із зацікавленими сторонами			Ключові теми, що цікавлять кожну з основних груп стейкхолдерів, виявлені під час основних бізнес-процесів (наприклад, маркетингових досліджень), а також спеціальних заходів, які регулярно проводить банк (наприклад, круглих столів і прес-конференцій).
EC1	Створена й розподілена пряма економічна вартість	31, 55		Показник відображений частково.
EC3	Забезпечення зобов'язань організації, пов'язаних із пенсійним планом з установленими пільгами			Нерелевантний, тому що в банку немає корпоративної пенсійної програми.
EC4	Значна фінансова допомога від держави			У 2007 році НАДРА БАНК користувався пільгами з оподаткування відповідно до чинного законодавства України.
EC6	Політика та підходи до закупівлі у місцевих постачальників і частка такої закупівлі у значних регіонах діяльності			Управління підтримки й забезпечення частково виконує централізовану закупівлю необхідної продукції. Основними постачальниками є дилери, представництва, оптові компанії як українських виробників, частка яких становить приблизно 70%, так і іноземних. Оптові компанії постачають необхідні матеріали. Іншу частину продукції, що не потрапляє під централізовану закупівлю й постачання, регіональні управління закуповують самостійно у місцевих постачальників.
EC7	Процедури наймання місцевого населення			Уточнення: “місцеве населення” – жителі певного регіону (області) України. Частка вищих керівників у філіальній мережі банку, які найняті з місцевого населення, становить 90%. Частка вищих керівників у Центральному офісі банку, найнятих з місцевого населення (м. Київ), – 80% (цей показник нижчий, оскільки міграція жителів інших регіонів у столицю України набагато вища, ніж міграція між регіонами). Процедури наймання однакові для всіх: необхідно пройти співбесіду щодо компетенцій з менеджером по персоналу і співбесіду з вищими керівниками.
EC8	Розвиток і вплив інвестицій на інфраструктуру та послуги, що надаються в першу чергу для суспільного блага	34, 55		
EC9	Розуміння і опис суттєвих непрямих економічних впливів	22, 33-39		Установи, робота яких має високу соціальну значимість, – особлива група наших клієнтів. Ми про-

Reporting component /GRI indicator	Indicator description	Information presented in the report, page	Information to be found on website	Notices
				standards are provided for, among other, through participation of the bank in international initiatives, and also its membership in various organisations.
4.9	Procedures used by the Supreme Governance Body for supervision over the ways the organisation evaluates its economic, social and environmental activities	24		The system of corporate governance and risks management includes a number of aspects essential from the SD perspective, however, an independent system of opportunities and risks management in relation to the SD is not yet in place.
4.10	Procedures for management self-evaluation of its efficiency in relation to the SD			Non-financial (social) reporting is the main tool basing on which the Supreme Governing Body will trace and evaluate the bank's efficiency in relation to the SD.
4.11	Whether the organisation applies the precautionary principle			The indicator is irrelevant for the organisation, because its core activities are not connected with considerable environmental influences.
4.12	Charts, principles, etc. developed by external parties	15-17		
4.13	Membership in associations and/or international or national organisations	42-43		
4.14	The stakeholders' list	13-14		
4.15	Grounds for detection and selection of stakeholders in view of further interaction			The Working Group which comprises representatives from all key bank departments, within the frames of report preparation, analysed the stakeholders with whom each of the departments interacts. The key stakeholder groups were selected by the results from this analysis – these groups, as well as the form of interaction with them, are presented in the report.
4.16	Approaches to interactions with the stakeholders	13-14		
4.17	Key issues raised or outlined during interaction with the stakeholders			The key issues which are of interest to each of the key stockholder groups were identified during core business procedures (for example, marketing researches), and the bank regularly takes special measures (such as round tables and press-conferences).
EC1	The direct economic value was created and distributed	31, 55		The indicator is reflected in part.
EC3	Securing obligations of the organisation in connection with the pension plan with the fixed benefits			Irrelevant, because the bank runs no corporate pension programme.
EC4	Considerable financial state assistance			In 2007, NADRA BANK used tax concession pursuant to the current legislation of Ukraine.
EC6	Policies and approaches to purchases made from local suppliers, and a share of such purchases in the regions of major operations			The Logistics Department partially procures the required products. The main suppliers are dealers, representative offices, wholesale companies as of Ukrainian manufacturers, a share of which equals approximately 70%, and of foreign ones. The wholesale companies supply the required materials. Another share of the products, which are not subject to the centralised purchase and supply, is procured by regional departments independently from local suppliers.
EC7	Procedures for local population engagement			Specification: “the local population” is inhabitants of a certain region (oblast) of Ukraine. A share of top management in the branch network of the bank, who are hired from the local population, constitutes 90%. A share of top management at the Central Office of the bank, who are hired form the local population (Kyiv), – 80% (this indicator is lower as far as migration of inhabitants from other regions’ to the capital of Ukraine is considerably higher than the interregional migration). The procedures for engagement are equal for everybody: a person needs to be interviewed on his/her competencies by a personnel manager and top management.
EC8	Investments development and impact on infrastructure and services that are primarily to be rendered for the public benefit	34, 55		
EC9	Understanding and description of essential indirect economic	22, 33-39		Institutions performing activities of high social

Елемент звітності/показник GRI	Формулювання показника	Інформація, наведена у звіті, стор.	Інформація, розміщена на сайті	Примітки
				понуємо їм спеціальні умови, надаючи особливу увагу медичним закладам. Наприклад, для клініки репродуктивної медицини “Надія” (Київ) банк надав кредит близько 2 млн доларів США на створення медичного центру для лікування всіх форм жіночого та чоловічого безпліддя. Завдяки реалізації проекту фахівці допомогли з’явитися на світ великій кількості дітей. Іншим прикладом є співробітництво нашого банку з лікувально-діагностичним центром ПП ППФ “Ацинус”, що обслуговує жителів м. Кіровограда і Кіровоградської області. Виділені кредитні кошти у розмірі 1 млн доларів США дали можливість проводити різні хірургічні операції. За минулий рік наш банк брав участь у реалізації низки інвестиційних проектів з яскраво вираженою соціальною спрямованістю. Наприклад, ми допомогли залучити інвестиції в реалізацію житлових комплексів. Такі проекти роблять значний внесок у розвиток соціальної інфраструктури населених пунктів і здійснюються банком у Києві, Чернівцях, Запоріжжі, Криму, Івано-Франківську.
EN26	Ініціативи з пом’якшення впливу продукції та послуг на навколишнє середовище	61-63		
LA1	Загальна кількість робочої сили з розмежуванням за типом зайнятості, договором наймання і регіоном	45		
LA2	Загальна кількість співробітників і плінність кадрів з розмежуванням за віковою групою, статтю і регіоном	46		Показник відображений частково. Врахування даного показника в компанії ведеться тільки за регіоном та категорією працівників.
LA4	Частка співробітників, охоплених колективними договорами			100%
LA5	Мінімальний період повідомлення стосовно значних змін у діяльності організації			Відносно показника LA5 банк застосовує підходи, повністю визначені законодавством України.
LA7	Рівень виробничого травматизму, професійних захворювань, коефіцієнт втрачених днів і відсутності на робочому місці, а також загальна кількість смертельних випадків, пов’язаних з роботою			Коефіцієнт частоти травматизму (Кч) – середня кількість нещасних випадків на 1000 працюючих: $K_{ч} = \frac{T \cdot 1000}{P},$ <p>де Т – кількість потерпілих від нещасних випадків за звітний період (3 особи); Р – середня кількість працюючих (8446 осіб)</p> $K_{ч} = \frac{3 \cdot 1000}{8446} = 0,36,$ <p>Коефіцієнт ступеня травматизму (Кт) – середня кількість днів непрацездатності – наводяться на одного потерпілого:</p> $K_{т} = \frac{D}{T},$ <p>де D – кількість робочих днів, утрачених у зв’язку з непрацездатністю в результаті нещасних випадків; Т – кількість травмованих за звітний період за винятком загиблих:</p> $K_{ч} = \frac{40}{3} = 13,3.$
LA8	Суттєві програми освіти, навчання, консультування... стосовно тяжких захворювань			Оскільки діяльність банку не пов’язана із факторами, що негативно впливають на працівників, у банку не розроблюються такі програми. Замість цього проводиться інструктаж працівників.
LA9	Відображення питань здоров’я й безпеки в офіційних угодах із профспілками			Профспілка працівників у банку не створена. Питання здоров’я й безпеки містяться у Колективному договорі.

Reporting component /GRI indicator	Indicator description	Information presented in the report, page	Information to be found on website	Notices
EC9	Understanding and description of essential indirect economic impacts	22, 33-39		value are a special group of our clients. We offer them special terms and conditions, giving priority to medical institutions. For example, the bank allocated nearly USD 2 mln to Nadija (Hope), Clinic of Reproductive Medicine (Kyiv) to create medical centre for treatment all forms of women’ und men’ barrenness. Due to the project realisation, the professionals helped many babies to come to light. Another example is the cooperation between our bank and PE PPF Atsinus, Treatment and Diagnostic Centre that renders services in Kirovohrad and Kirovohrad region. The allocated funds in the amount of USD 1 mln enabled an indefinite number of surgery to be performed. During the last year, our bank participated in realisation of a number of investment projects with a clearly defined social significance. For instance, we assisted with attracting investments in realisation of residential complexes. Such projects make an essential contribution into development of social infrastructure of populated areas. The bank implements such projects in Kyiv, Chernivtsi, Zaporizhzhya, the Crimea and Ivano-Frankivsk.
EN26	Initiatives on mitigation of products and services impacts on the environment	61-63		
LA1	Total number of the workforce split-up by the type of employment, engagement contract and region	45		
LA2	Total number of employees and labour turnover split-up by age group, sex and region	46		The indicator is reflected in part. This indicator is registered at the company only in region and employees categories.
LA4	A share of employees covered with collective agreements.			100%
LA5	Minimal period for notifications about considerable changes in the activities carried out by the organisation			As to LA5 indicator, the bank applies approaches entirely defined by the legislation of Ukraine.
LA7	Level of industrial injuries, professional illnesses, the coefficient of missed days and absence from work, as well as the total number of deaths cases connected with work			The coefficient of injury frequency (Cf) is an average number of incidents by 1000 working persons: $Cf = T \cdot 1000 / P,$ <p>Where P is the number of victims of incidents for the reporting period (3 persons); and P is the average number workers (8446 persons):</p> $Cf = 3 \cdot 1000 / 8446 = 0,36,$ <p>The coefficient of injuries level (Ct) is an average of the days of disability – given for one injured person: <math display="block">Ct = D / T,</math><p>Where D is the number of working days missed in connection with disability resulted from incidents; T is the number of the injured for the reporting period with the exception of people killed: <math display="block">Cf = 40 / 3 = 13,3.</math></p></p>
LA8	Essential educational programmes, trainings and consultations... on serious illnesses			As far as the activities performed by the bank are not connected with factors negatively influencing employees, programmes like this are not developed at the bank. Instead, the employees are given instructions.
LA9	Issues of health and safety appearing in professional agreements with trade unions			There is no trade union established at the bank. Health and safety issues appear in the Collective agreement.
LA10	An average number of training hours per an employee during a year (by employees’ categories)			No data registered.
LA11	Programmes on skill development and education	48		



Елемент звітності/ показник GRI	Формулювання показника	Інфор- мація, наведена у звіті, стор.	Інфор- мація, розміщена на сайті	Примітки
LA10	Середня кількість годин навчання на одного співробітника на рік (за категоріями співробітників)			Дані не ведуться.
LA11	Програми розвитку навичок і освіти	48		
LA12	Частка співробітників, для яких проводяться періодичні оцінки результативності й розвитку кар’єри			Компанія успішно розвиває проект з оцінюван- ня праці персоналу. Кожні півроку співробітники проходять планове оцінювання. Воно проводиться як для керівництва, так і для лінійного персоналу. На основі отриманих результатів приймаються рі- шення про підвищення працівників на посаді, на- правлення на навчання, підвищення з/п і т. д.
LA13	Склад керівних органів і персоналу з розподілом за статтю і віковою групою (показники різноманітності)	45-46		
HR1	Відсоток і загальна кількість суттєвих інвестиційних угод, що містять положення про забезпечення прав людини			Показник нерелевантний для банку, оскільки ін- вестиційна діяльність не є пріоритетною, а існуючі інвестиційні проекти у портфелі банку не мають значного ефекту з точки зору дотримання прав лю- дини – усі можливі аспекти, пов’язані із правами людини, повністю регламентуються чинним зако- нодавством України.
HR4	Загальна кількість випадків дискримінації			За звітний період випадків дискримінації не виявлено.
HR7	Діяльність, у рамках якої існує значний ризик випадків вико- ристання примусової або обов’язкової праці			У діяльності банку (Центрального офісу й регіо- нальних управлінь) таких ризиків не виявлено. Аналіз діяльності організацій, що отримують від банку кредити або інші форми фінансових послуг, не проводився.
HR9	Загальна кількість випадків порушень, що зачіпають права корінних і нечисленних народів			Даний показник не є суттєвим для банку.
SO1	Характер, сфера охоплення й результативність будь-яких програм і практичних підходів, що оцінюють вплив органі- зації на громади	53-57		
SO2	Частка і загальна кількість бізнес-одиноць, проаналізованих стосовно ризиків, пов’язаних з корупцією			Згідно зі ст. 2 Закону України “Про боротьбу з ко- рупцією” (№356/95-ВР) до суб’єктів корупційних дій належать державні службовці, відповідальні члени Кабінету Міністрів України, народні депута- ти різних рівнів, посадові особи органів місцево- го самоврядування й військовослужбовці. Аналіз ризиків, пов’язаних з корупцією, у банку не про- водився.
SO6	Загальний грошовий показник фінансових і натуральних внесків політичним партіям, політикам і пов’язаним з ними органі- заціям			НАДРА БАНК є незалежним банком, що не входить до будь-яких фінансових та інших груп і не бере участі у політичних процесах.
SO7	Загальна кількість випадків правових дій стосовно органі- зації у зв’язку із протидією конкуренції, практичні підходи з метою недопущення монополістичної практики і їхні ре- зультати			Ми не перешкоджаємо конкуренції, з боку від- повідних органів не було розслідувань щодо НАДРА БАНКУ у зв’язку з нечесною конкуренцією або монополістичною практикою.
PR1	Стадії життєвого циклу, на яких вплив на здоров’я і безпеку продукції та послуг оцінюються для виявлення можливос- тей поліпшення, частка продуктів і послуг, що підлягають такій процедурі			Показник нерелевантний для банку.
PR2	Загальна кількість випадків невідповідності нормативним вимогам і добровільним кодексам щодо впливу продукції і послуг на здоров’я й безпеку			Показник нерелевантний для банку.
PR3	Види інформації про властивості продукції і послуг, які ви- магаються процедурами, і частка певних продуктів і послуг, стосовно яких діють такі вимоги до інформації	41		
PR5	Практики, що відносяться до задоволення споживача, включаючи результати досліджень за оцінкою ступеня за- доволення споживача	40		

Reporting component /GRI indicator	Indicator description	Information presented in the report, page	Information to be found on website	Notices
LA12	A share of employees whose efficiency and career development are regularly evaluated			The company successfully develops the project on its personnel performance evaluation. The employees are evaluated every six months. Such evaluations are carried out for both the management and its line personnel. Decisions as to promotion of employees in their positions, training assignments, increase in salaries, etc. are made on the basis of the obtained results.
LA13	Composition of the Governing Bodies and personnel split-up by sex and age group (diversity indicator)	45-46		
HR1	Percentage and total number of essential investment agreements containing provisions on assurance of the human rights			The indicator is irrelevant for the bank as far as the investment activity is not a priority, and the existing investment projects are not significantly efficient in the bank’s portfolio from perspective of human rights assurance – all possible aspects connected with the human rights are regulated by the current legislation of Ukraine.
HR4	Total number of discrimination occurrence			No discriminative occurrences were revealed during the reporting period.
HR7	Activities involving a significant risk of forced or compulsory works occurrences			There were no such risks revealed within the activities performed by the bank (the Central Office and its regional departments). Analyses of activities by organisations that are granted loans or other forms of financial assistance from the bank were not conducted.
HR9	Total number of violations resulting in discriminations of local or native minorities			This indicator is not essential for the bank.
SO1	The nature, scope and efficiency of any programme and practical approaches to evaluate the influence exerted by the organisation upon communities	53-57		
SO2	The share and total number of business-units analysed in relation to the corruption-connected risks			According to the Art. 2 of the Law of Ukraine On Fight with Corruption (No. 356/95-BP), subjects of corruptive actions are the state functionaries, accountable members of the Cabinet of Ministers, People’s Deputies of various levels, officials of local self-regulating bodies and militaries. The bank carried on no analysis of corruption related risks.
SO6	General monetary value of financial and natural contributions to political parties, politicians and organisations related to them			NADRA BANK is an independent bank which does not belong to any financial or other groups, and does not participate in any political processes.
SO7	The general number of legal actions in regard to the organisation in association with competition counteracting, practical approaches aimed at preventing monopolistic practices and its outcome			We do not obstruct competition, there were no inspections of the part of the relevant bodies concerning NADRA BANK as to unfair competition or monopolistic practices.
PR1	Stages of lifecycle for which a product and services impact upon health and safety are evaluated with the aim to identify a possible improvement, a share of products and services subject to these procedures			This indicator is irrelevant for the bank.
PR2	General number of cases of non-compliance with standard requirements and voluntary codes concerning product impact on health and safety			The indicator is irrelevant for the bank.
PR3	Types of information on properties of the product and services required by procedures, and a share of certain products and services to which such requirements for information are applied	41		
PR5	Practices related to consumer demand satisfaction including research results obtained by evaluating the degree of consumer demand satisfaction	40		

Елемент звітності/ показник GRI	Формулювання показника	Інфор-мація, наведена у звіті, стор.	Інфор-мація, розміщена на сайті	Примітки
F5	Опис процесів, спрямованих на підвищення поінформованості співробітників з питань охорони навколишнього середовища	61-63		
CSR1	Політика корпоративної соціальної відповідальності (КСВ)	13-17, 27-29, 31		
CSR2	Структура управління КСВ	19-25		
CSR4	Управління суттєвими темами	27-29		
CSR6	Діалог зі стейкхолдерами	13-14		
INT1	Внутрішня політика КСВ	45-51		
INT2	Плинність персоналу, створення робочих місць	45-51		
INT7	Профіль персоналу	45-46		
SOC1	Благодійні внески	53-59		
RB1	Політика надання роздрібних банківських послуг	33-35		
RB2	Структура кредитного портфеля	32, 34		
RB3	Кредити з високою соціальною значущістю	35-38		
IB1	Інвестиційна політика (соціально значущі елементи)	35, 37		
IB2	Клієнтська структура	31		
IB3	Транзакції високої соціальної значущості	33		

Відповідність змісту звіту принципам Глобального Договору ООН<sup>10</sup>

Основні принципи	Показник GRI	Стор. звіту
Заходи, спрямовані на реалізацію принципів ГД ООН	4.1-4.10, 4.12-4.13	19-24, 31, 42, 51
Поширення СРП серед зацікавлених сторін		
Дотримання прав людини:		
Принцип 1	LA4, LA7-LA9, LA13	45-46, 68-69
Комерційні компанії повинні забезпечувати та поважати захист прав людини, проголошених на міжнародному рівні.	HR1, HR4, HR7, HR9	
Принцип 2	PR1, PR2	68-69
Комерційні компанії повинні стежити, щоб їхня діяльність не сприяла порушенню прав людини.	HR1, HR4, HR7, HR9	
Трудові відносини:		
Принцип 3	LA4, LA5	68-69
Комерційні компанії повинні підтримувати свободу зібрань і дієве визнання права на колективні угоди.	HR1	68-69
Принцип 4	HR1, HR7	
Комерційні компанії повинні сприяти викоріненню примусової або обов’язкової праці.		69
Принцип 5	HR1	
Комерційні компанії повинні сприяти дієвому викоріненню дитячої праці.		46, 67, 69
Принцип 6	EC7, LA2, LA13, HR1	
Комерційні компанії повинні сприяти дієвому викоріненню дискримінації стосовно зайнятості та працевлаштування.		
Навколишнє середовище:		
Принцип 7	EN26	61-63
Комерційні компанії повинні дотримуватися обережних підходів до екологічних проблем.		
Принцип 8	EN26	41, 61-63
Комерційні компанії повинні ініціювати поширення екологічної відповідальності.	PR3	61-63
Принцип 9	EN26	
Комерційні компанії повинні стимулювати розвиток і розповсюдження екологічно чистих технологій.		
Протидія корупції:		
Принцип 10	SO2, SO6	69
Комерційні компанії повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирництво.		

<sup>10</sup> Відповідність проведено на основі видання “Устанавливая связь. “Руководство по отчетности в области устойчивого развития” Глобальной инициативы по отчетности (GRI) и сообщения о достигнутом прогрессе Глобального Договора ООН”

Reporting component /GRI indicator	Indicator description	Information presented in the report, page	Information to be found on website	Notices
F5	Description of processes targeted at improvement of awareness of the employees about the issues of environmental protection	61-63		
CSR1	Policies for corporate social accountability (CSA)	13-17, 27-29, 31		
CSR2	Structure of CSA management	19-25		
CSR4	Management of essential issues	27-29		
CSR6	Dialogue with the stockholders	13-14		
INT1	Internal CSA policies	45-51		
INT2	Staff-turnover, job creation	45-51		
INT7	Personnel profile	45-46		
SOC1	Charitable contributions	53-59		
RB1	Policies of retail banking services	33-35		
RB2	Loan portfolio structure	32, 34		
RB3	Loans of high social significance	35-38		
IB1	Investment policies (socially significant components)	35, 37		
IB2	Clientele structure	31		
IB3	Transactions of high social significance	33		

The report content compliance with principles of the UN Global Compact<sup>10</sup>

The main principles	GRI indicators	Page in the report
Measures targeted at UNO GC principles implementation	4.1-4.10, 4.12-4.13	19-24, 31, 42, 51
Dissemination of SRP among the stakeholders		
Assurance of human rights:		
Principle 1	LA4, LA7 - LA9, LA13	45-46, 68-69
Commercial companies should provide and respect assurance of the human rights declared at the international level.	HR1, HR4, HR7, HR9	
Principle 2	PR1, PR2	68-69
Commercial companies should provide that their own activities do not promote human rights violation	HR1, HR4, HR7, HR9	
Labour relations:		
Principle 3	LA4, LA5	68-69
Commercial companies should sustain freedom of gatherings and recognition of the right to collective agreements in practice.	HR1	68-69
Principle 4	HR1, HR7	
Commercial companies should promote eradication of any forced or compulsory work.		69
Principle 5	HR1	
Commercial companies should promote an eradication of children’s work in practice.		46, 67, 69
Principle 6	EC7, LA2, LA13, HR1	
Commercial companies should promote an eradication of discrimination during the procedures of engagement and employment in practice		
Environment:		
Principle 7	EN26	61-63
Commercial companies should adhere to precautionary approaches to the environmental problems.		
Principle 8	EN26	41, 61-63
Commercial companies should initiate extension of environmental responsibility.	PR3	61-63
Principle 9	EN26	
Commercial companies should stimulate development and dissemination of ecologically safe technologies.		
Corruption counteraction:		
Principle 10	SO2, SO6	69
Commercial companies should counteract any form of corruption, including hidden charges.		

<sup>10</sup> Compliance was conducted on the basis of publication of “Making the Connection: Using GRI’s G3 Reporting Guidelines for the UN Global Compact’s Communication on Progress”



## Анкета зворотного зв'язку Feedback questionnaire

Нам цікаво дізнатися Вашу думку про наш звіт.  
We are interested to find out your opinion about this report.

Відправте, будь ласка, цю форму нам факсом: +38-044-481-09-49 або електронною поштою: [pr@nadrabank.kiev.ua](mailto:pr@nadrabank.kiev.ua)  
Please, send us this form by fax at: +38-044-481-09-49, or by e-mail: [pr@nadrabank.kiev.ua](mailto:pr@nadrabank.kiev.ua)

1. Загальне враження від звіту.  
General impression of the report.

---

2. Яку інформацію варто включати в соціальні звіти у майбутньому?  
What information is worthy of including into the social reports in the future?

---

3. Ваші рекомендації з поліпшення діяльності компанії у сфері корпоративної соціальної відповідальності.  
Your recommendations on improvements in the area of the corporate responsibility of the company.

---

4. Інші коментарі.  
Other comments.

---

5. Будь ласка, вкажіть, до якої групи Ви себе відносите:  
Please, indicate to which of the groups you think you belong:

- ☐ наш клієнт  
Our client
- ☐ клієнт іншого банку  
Client of another bank
- ☐ інвестор  
Investor
- ☐ наш співробітник  
Our employee
- ☐ фахівець у сфері КСВ  
Expert in CSR field
- ☐ представник компанії  
Company's representative
- ☐ представник органів державної влади  
Representative of a state body
- ☐ представник державних регулювальних органів  
Representative of a state regulating body
- ☐ представник ЗМІ  
Mass media representative
- ☐ представник громадської організації  
Public organisation representative
- ☐ інше (вкажіть) \_\_\_\_\_  
Other (indicate)

