

ESG-ОТЧЕТ 2025



ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ (ESG-ОТЧЕТ)

Уважаемые коллеги и партнеры!

Современный этап развития экономики требует пересмотра традиционных подходов к ведению бизнеса: получение прибыли более не может рассматриваться в отрыве от социальных и экологических последствий. Концепция устойчивого развития сегодня выступает не декларативным ориентиром, а практической системой координат, в рамках которой обеспечивается баланс интересов человека, государства, бизнеса и природы. Беларусь не только присоединилась к Повестке-2030, но и последовательно интегрировала 17 Целей устойчивого развития в государственную политику. Закономерным итогом этой работы стало сохранение страной позиций в группе лидеров мировых рейтингов.

На этом фоне показателен опыт компаний, внедряющих ESG-принципы на опережающей основе. Яркий пример – БСБ Банк, который начал системную трансформацию в 2019 году с присоединения к Соглашению социально ответственных компаний, а затем вступил в Глобальный договор ООН. К 2022 году Банк оформил свое мировоззрение в конкретный документ – первую ESG-политику, интегрированную в стратегию развития до 2025 года.

В 2025 году Банк обновил ESG-политику и разработал публичные обязательства в сфере устойчивого развития с повышенными требованиями. Акцент сделан на достижении измеримых результатов: наряду с социальными программами, инклюзивными практиками и ответственным финансированием приоритетом становится конкретная, поддающаяся количественной оценке польза для общества и окружающей среды.

Последовательность данного подхода получила внешнее подтверждение: национальный ESG-рейтинг Банка повышен до уровня AA+, что соответствует «очень высокому уровню соблюдения принципов устойчивого развития в управленческих решениях». Присвоение столь высокого рейтинга со стабильным прогнозом и статус первой организации в стране, получившей ESG-рейтинг, – это не основание для самоуспокоения, а рыночный аванс и стимул для дальнейшего движения.

Банк не ограничивается внутренней повесткой: демонстрируя устойчивые финансовые результаты, он активно транслирует ESG-подходы среди финансовых институтов и предприятий реального сектора, способствуя переходу от конкуренции к партнерству в достижении общих целей.

Представляемый общественности новый Отчет об устойчивом развитии обобщает итоги ESG-трансформации Банка, включая социальные, образовательные и экологические проекты. Все достижения стали возможны благодаря совместной работе коллектива.

Стратегический вектор Банка остается неизменным: устойчивое развитие рассматривается как долгосрочный стратегический приоритет, а не краткосрочная кампания. Уверенность в успехе этого пути во многом определяется поддержкой партнеров и готовностью совместно двигаться к модели бизнеса, неразрывно связанной с ответственностью перед будущими поколениями.



С уважением,

Председатель Правления ЗАО «БСБ Банк»,
Председатель Наблюдательного совета
Сети Глобального договора ООН в Беларуси
С. В. ДУБКОВ



СОДЕРЖАНИЕ

3	ПОДХОДЫ К СОСТАВЛЕНИЮ ОТЧЕТА	17	АРХИТЕКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ESG-ТРАНСФОРМАЦИЕЙ	32	Каналы обратной связи с клиентами и партнерами
4	СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ	19	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	33	Безопасность и качество продуктов и услуг. Контроль качества обслуживания
5	ИНФОРМАЦИЯ О БАНКЕ	21	ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ. ДОСТОЙНЫЙ И БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА	34	ЗАБОТА ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ. УПРАВЛЕНИЕ СОБСТВЕННЫМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ
7	ВКЛАД БАНКА В УСТОЙЧИВОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БЕЛАРУСИ	21	Позиция банка по социальным вопросам	34	Вклад банка в сохранение окружающей среды
7	Участие в экономике	23	Движение персонала	35	Энергопотребление и энергоэффективность
7	Общественная активность	23	Оплата труда	36	Выбросы парниковых газов
8	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	24	Разнообразие состава персонала	37	Образование отходов
9	Состав и разнообразие состава органов корпоративного управления	25	Привлечение и удержание талантов	40	ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА
10	Процедура назначения членов Совета директоров	25	Обучение и оценка персонала	41	Устойчивые цепочки поставок
11	Механизмы информирования членов Совета директоров о значительных проблемах	26	Поддержка работников-родителей	41	Оценка устойчивости крупных клиентов и банков-контрагентов
11	Оценка эффективности деятельности органов управления	27	Охрана труда. Безопасность рабочих мест	42	Соблюдение антикоррупционного и налогового законодательства
11	Политика по управлению конфликтом интересов	27	Медицинская поддержка и укрепление здоровья	43	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАНДАРТОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТА
13	Вознаграждение топ-менеджмента	28	Участие в отраслевых объединениях	47	ПРИЛОЖЕНИЯ
14	ESG-ПОРТРЕТ БАНКА	28	Политика равных возможностей и соблюдение прав работников		
14	ESG-трансформация – вклад в достижение Целей устойчивого развития	28	Обратная связь с работниками		
15	ESG-политика Банка	29	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ		
15	Публичные обязательства	32	ЗАБОТА О КЛИЕНТАХ		
16	Фактические результаты работы за 2025 год	32	Клиентоориентированность		



ПОДХОДЫ К СОСТАВЛЕНИЮ ОТЧЕТА

Настоящий отчет охватывает деятельность ЗАО «БСБ Банк» (полное фирменное наименование – Закрытое акционерное общество «Белорусско-швейцарский банк «БСБ Банк») – единственное юридическое лицо в рамках настоящей отчетности и демонстрирует достижения в области устойчивого развития и ESG-трансформации Банка, содержит ключевые финансовые и нефинансовые показатели Банка.

Отчетный период:
2025 г.

Периодичность нефинансовой отчетности :
Ежегодная

Дата предыдущего отчета:
сентябрь 2025 года

КОНТАКТНОЕ ЛИЦО:



ДУДКИН АЛЕКСАНДР БОРИСОВИЧ

Советник ЗАО «БСБ Банк», должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию

 **ПРЕДЫДУЩИЙ ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ**

 **ГODOVЫЕ ОТЧЕТЫ И АУДИТОРСКИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ПО НСФО И МСФО ЗА 2023-2025 ГОДЫ**

Настоящий отчет подготовлен с применением стандартов Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (Global reporting Initiative, GRI).

Также при составлении отчета учитывались принципы Глобального договора ООН.

Корректировки ранее опубликованных данных в настоящем отчете отсутствуют.

Финансовая отчетность Банка за 2023-2025 годы прошла независимый аудит и подтверждена во всех существенных аспектах. Ключевые вопросы аудита, о которых необходимо было сообщить в аудиторском заключении, отсутствуют.



СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Методология определения существенных тем в сфере финансовой отчетности регулируется НСФО 1 и Учетной политикой Банка.

Методология выбора существенных тем для нефинансовой отчетности не формализована. Несмотря на отсутствие формализованной методологии определения существенных тем в сфере нефинансовой отчетности, осуществляя ESG-трансформацию, Банк принимает во внимание Приоритеты, определенные ESG-политикой, и состав Публичных обязательств (ESG-показателей).

Банк идентифицировал ключевые направления в области устойчивого развития на основе анализа релевантных Целей устойчивого развития ООН (ЦУР) и стратегических приоритетов ESG-политики.

Банк интегрирует вопросы устойчивого развития в систему управления через:

Планирование

Ключевые ESG-инициативы включены в ежегодный План ESG-трансформации, ход выполнения которого мониторит должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию, и анализирует Правление Банка.

Мониторинг

Должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию, осуществляет постоянный мониторинг принятых Публичных обязательств Банка и расчет соответствующих ESG-показателей.

Отчетность

Должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию, ежегодно формирует нефинансовую отчетность в соответствии с международными стандартами и отчетность о прогрессе в соответствии с требованиями Глобального договора ООН.

Банк считает существенными темы, объединенные в 5 следующих групп:

1

- Ответственное отношение к окружающей среде;
- Минимизация собственного экологического следа (энергосбережение, обращение с отходами, рациональное использование материалов);
- Достижение углеродной нейтральности (в т.ч. через поддержку углеродно-отрицательных проектов и естественных природных процессов).

2

- Создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала; соблюдение прав работника;
- Равные возможности и многообразие (гендерное, расовое и культурное равенство).

3

- Взаимовыгодные партнерские отношения с клиентами;
- Информационная безопасность и защита персональных данных клиентов;
- Обеспечение инклюзивной среды и доступности (безбарьерная среда, равный доступ к продуктам) для всех групп клиентов, включая социально уязвимые группы.

4

- Развитие практик устойчивого (экологического и социального) финансирования;
- Совершенствование системы управления ESG-рисками.

5

- Совершенствование практик корпоративного управления;
- Этичные деловые практики; противодействие коррупции и предотвращение финансовых преступлений;
- Прозрачность и раскрытие информации; совершенствование системы мониторинга;
- Внедрение системы KPI, привязанной к ESG-показателям.



ИНФОРМАЦИЯ О БАНКЕ

Банк был зарегистрирован Национальным банком Республики Беларусь 07.10.2002; в декабре того же года начата фактическая банковская деятельность.

Банк действует на основании специального разрешения (лицензии) №7 от 17.03.2026, выданного Национальным банком Республики Беларусь. Также имеет лицензию на право осуществления профессиональной и биржевой деятельности по ценным бумагам № 02200/5200-12-1149, выданную Министерством финансов Республики Беларусь.

Банк принят на учет в государственное учреждение «Агентство по гарантированному возмещению банковских вкладов (депозитов) физических лиц» под номером 47.

Банк является членом Ассоциации белорусских банков, ОАО «Белорусская валютно-фондовая биржа»; имеет членство и статус основного участника платежных систем Visa и MasterCard, принципиального участника платежной системы «Белкарт». Является участником Международной ассоциации факторинга FCI (Factors Chain International) и членом СЮЛ «Республиканская Конфедерация предпринимательства».

Банк является головным участником банковского холдинга. Имеет дочернее юридическое лицо.

Уставный фонд Банка составляет 44,9 млн. белорусских рублей и сформирован за счет иностранных инвестиций компаний – резидентов Швейцарской Конфедерации.



Местонахождение (юридический адрес) Банка:
Республика Беларусь, Минск, 220004, пр. Победителей 23, корпус 4.



Вэб-сайт в сети интернет: www.bsb.by

ИНФРАСТРУКТУРА БАНКА ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ

ГОЛОВНОЙ ОФИС

10

отделений

93

обменных пункта
и кассы

>50

банкоматов

85

терминалов

совершающие расчетно-кассовые
и валютно-обменные операции

для расчета банковскими
платежными картами

Все объекты инфраструктуры расположены на территории Минска и Минской области.





СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

В период 2023-2025 годов Банк функционировал в соответствии со стратегическими целями и индикативными ориентирами, определенными Стратегическим планом развития Банка на 2023-2025 годы, и ставил перед собой следующие стратегические цели:

- Обеспечить ответственный устойчивый рост и надежность Банка;
- Сохранить высокую эффективность банковского бизнеса и улучшать благосостояние акционеров;
- Сохранить высокий уровень клиентского сервиса, повышать благосостояние клиентов, создавать ценности для клиентов и возможности для эффективного развития их бизнеса;
- Улучшать благосостояние сотрудников Банка и создавать возможности для их самореализации, стать Банком высокой корпоративной культуры;
- Обеспечить инновационность банковских продуктов, сервисов и технологий за счет цифровой трансформации.

РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ

Реализация стратегических целей и задач Банка была направлена на достижение стратегических индикативных ориентиров:

Показатель	Факт на 01.01.2026	Показатель	Факт на 01.01.2026
Активы, млн. руб.	1 386,1	Рентабельность капитала ROE, % годовых	27,4
Нормативный капитал, млн. руб.	256,8	Операционная эффективность CIR, %	42,4
Суммарный объем средств на счетах клиентов, млн. руб.	1 096,1	Достаточность нормативного капитала, %	34,9
Количество корпоративных клиентов, ед.	30 989	Доля корпоративных клиентов – юридических лиц, подключенных к каналам СДБО, %	98,7
Количество розничных клиентов, ед.	193 611	Доля корпоративных клиентов – ИП, подключенных к каналам СДБО, %	93,5
Прибыль, млн. руб.	63,3	Доля розничных клиентов, купивших услуги банка через онлайн-каналы, %	46,6
Рентабельность активов ROA, % годовых	5,1	Стабильность кадрового состава, %	80,0

За годы своей деятельности Банк сформировал устойчивую базу корпоративных клиентов.

Основные сферы деятельности корпоративных клиентов Банка:

Вид деятельности	Доля в клиентской базе
Общая коммерческая деятельность	17,0%
Прочие услуги	16,4%
Оптовая торговля	9,6%
Розничная торговля	8,3%
Строительство	5,2%

В феврале 2025 года рейтинговое агентство «Эксперт РА» (Россия) присвоило Банку рейтинг кредитоспособности на уровне *buBBB-*, прогноз по рейтингу стабильный. С учетом корректировки на страновой риск при переводе кредитного рейтинга из национальной рейтинговой шкалы Республики Беларусь в национальную рейтинговую шкалу Российской Федерации Банку присвоен рейтинг кредитоспособности на уровне *ruB*, прогноз по рейтингу – стабильный.

В октябре 2025 года Банку присвоен национальный ESG-рейтинг на уровне *AA+.esg* (прогноз – стабильный), что соответствует «очень высокому уровню соблюдения принципов устойчивого развития при принятии ключевых управленческих решений».



ВКЛАД БАНКА В УСТОЙЧИВОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БЕЛАРУСИ

Участие в экономике

Банк занимает менее 1% рынка банковских услуг Республики Беларусь по размеру активов и не относится к банкам системной значимости I и II групп согласно критериям регулирующего органа. Кредитный портфель Банка составляет 0,2% от совокупного портфеля банков страны, что не позволяет говорить о сколь либо существенном вкладе в финансирование реального сектора экономики, включая проекты устойчивого развития.

Вместе с тем, Банк является одним из немногих кредитных учреждений Республики Беларусь, не подверженных санкционным ограничениям, что обеспечивает возможность осуществления международных платежей и проведения ряда других банковских операций. По данным БМРЦ, Банк входит в число лидеров по количеству и объему платежей, проведенных через систему SWIFT.

Новыми корпоративными клиентами Банка в 2025 году стали более 1,5 тыс. юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Банковские карты международных платежных систем, эмитированные Банком, обеспечивают проведение операций во многих странах мира. Это позволило на четверть увеличить базу розничных клиентов за 2025 год – со 156 тыс. до 194 тыс.

На протяжении ряда лет Банк является одним из самых успешных кредитных учреждений страны. По итогам 2025 года Банк занимал вторую позицию среди банков по рентабельности капитала ROE и четвертую позицию по рентабельности активов ROA.

Банк осуществляет деятельность преимущественно в Минском регионе, где зарегистрировано большинство его клиентов. В связи с этим прямое влияние на экономику других регионов ограничено.

Ключевые аспекты экономического воздействия Банка:

- ✚ Поддержка бизнеса и населения Минского региона через оказание финансовых услуг.
- ✚ Создание рабочих мест и налоговые отчисления в бюджет.
- ✚ Косвенное влияние на другие регионы через обслуживание клиентов, зарегистрированных в Минске, но ведущих деятельность по всей стране.

Общественная активность

В соответствии с требованиями законодательства 1% от полученной Банком прибыли направляется на поддержку агросектора страны: 541,5 тыс. белорусских рублей в 2025 году получило КУП «Оршанские традиции».

Банком постоянно оказывается финансовая поддержка других отраслей экономики, а также сфер спорта, культуры, науки и социально уязвимых групп населения (в первую очередь, лиц с инвалидностью). В 2025 году объем безвозмездной (спонсорской) помощи составил 4,2 млн. белорусских рублей или 6,6 % от прибыли.

Год	Сумма, млн. руб.	Изменение к прошлому году	Соотношение с прибылью
2023	3,3	Базовый год	8,1%
2024	3,5	+6%	5,8%
2025	4,2	+20%	6,6%

Эти средства направлены на поддержку спорта, культуры и науки, развитие социальных инициатив, образовательных программ и поддержку местных сообществ, что способствует устойчивому развитию региона присутствия Банка.

Банк оказывает определенное положительное влияние на общество также через активное участие представителей руководства в общественно значимых процессах и организациях. Председатель Правления Банка Дубков С.В. возглавляет Наблюдательный совет Сети Глобального договора ООН в Беларуси, является членом Конституционной комиссии, координатором по взаимодействию с бизнесом Партнерской группы устойчивого развития при Совете по устойчивому развитию, заместителем Председателя Общественного совета по формированию и мониторингу стратегий устойчивого развития, заместителем Председателя Президиума Высшего Координационного совета Республиканской конфедерации предпринимательства, со-председателем рабочей группы по ESG при Представительстве немецкой экономики.

Должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию, советник Банка Дудкин А.Б. возглавляет ESG-комитет при Ассоциации белорусских банков.

Работники Банка включены в состав межведомственных рабочих групп при Совете по развитию предпринимательства при Министерстве экономики Республики Беларусь. Отдельные сотрудники Банка также принимают участие в различных общественных инициативах.

Управление негативными воздействиями

В целях своевременного выявления и минимизации потенциальных негативных факторов, которые могут повлиять на деловую репутацию, в Банке внедрена и функционирует система управления репутационным риском. Негативное влияние деятельности Банка на экономику и общество в отчетном периоде не выявлено.



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ (СОСТАВ В ТЕЧЕНИЕ 2025 ГОДА И НА ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ)



**ГАЛОВ
АЛЕКСАНДР ФЁДОРОВИЧ**
Председатель Совета
директоров (независимый
директор)



**УСТИНЧИК
АНАТОЛИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ**
член Совета директоров
(независимый директор)



**КАГАНОВИЧ
СЕРГЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ**
член Совета директоров



**ЛОЙКО
ВЯЧЕСЛАВ МИХАЙЛОВИЧ**
член Совета директоров



**КУРДЕКО ДЕНИС
АЛЕКСАНДРОВИЧ**
член Совета директоров
(с 23.04.2026)

КОМИТЕТЫ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ Аудиторский комитет

состав в течение 2025 года

- ✚ Устинчик А.В. (Председатель комитета)
- ✚ Каганович С.В.
- ✚ Дубков С.В. (Председатель Правления, должностное лицо, ответственное за внутренний контроль)
- ✚ Доронина Ю.Е. (заместитель начальника департамента внутреннего аудита)

Комитет по рискам

состав в течение 2025 года

- ✚ Галов А.Ф. (Председатель комитета)
- ✚ Лойко В.М.
- ✚ Миронович А.В. (исполнительный директор, должностное лицо, ответственное за управление рисками)

Комитет по кадровой политике

состав в течение 2025 года

- ✚ Лойко В.М. (Председатель комитета)
- ✚ Каганович С.В.
- ✚ Морачевская А.М. (начальник департамента по работе с персоналом)
- ✚ Юркевич Ю.А. (корпоративный секретарь)

ПРАВЛЕНИЕ

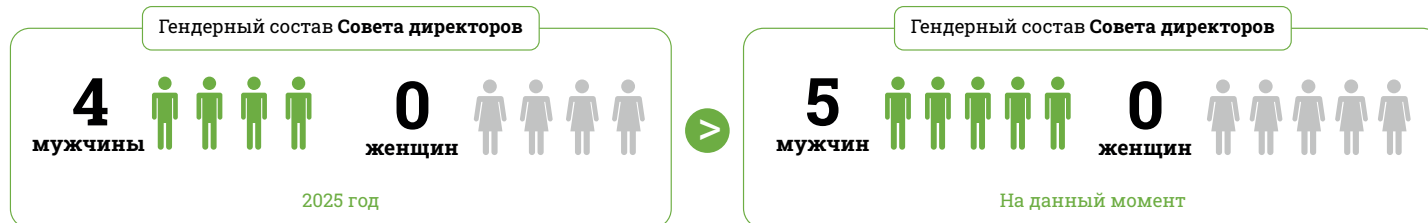
состав в течение 2025 года

- ✚ Дубков С.В. (Председатель Правления)
- ✚ Головнева Е.Н.
- ✚ Миронович А.В.
- ✚ Бельник А.Н.

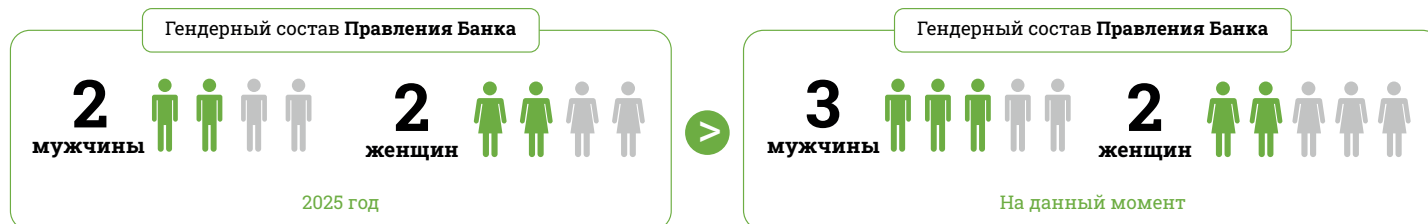


РАЗНООБРАЗИЕ СОСТАВА ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

Гендерный состав Совета директоров отражает текущую кадровую структуру высшего руководства, сложившуюся в предыдущие периоды. Банк осознает необходимость повышения женского участия в стратегическом управлении и прорабатывает соответствующие изменения в политике номинирования.



В Правлении Банка в 2025 году удалось достичь паритетного представительства (50% мужчин и 50% женщин). В текущем составе доля мужчин увеличилась до 60% в связи с назначением нового члена Правления по итогам процедур, где приоритетом являлись профессиональные компетенции. Банк сохраняет приверженность поддержанию гендерного баланса на уровне коллегиальных органов управления.





ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

При формировании коллегиальных органов управления Банк руководствуется нормами корпоративного управления. Процедура отбора кандидатов в члены Правления и Совета директоров регламентирована внутренним Порядком подбора и оценки кандидатов в члены коллегиальных органов управления ЗАО «БСБ Банк».

КАНДИДАТЫ ДОЛЖНЫ СООТВЕТСТВОВАТЬ КРИТЕРИЯМ:

-  **Профессиональная компетентность:**
 - Для **Правления** – высшее экономическое, юридическое или IT-образование; минимум 2-3 года руководящего опыта в финансовом секторе.
 - Для **Совета директоров** – аналогичное образование; опыт стратегического управления.
 - Для **независимых директоров** – дополнительно не менее 3 лет опыта в международных финансовых организациях или аудите.
-  **Деловая репутация:**
 - Отсутствие судимостей, дискредитирующих фактов увольнения.
 - Подтвержденное соответствие требованиям Национального банка.
-  **Независимость:**
 - Отсутствие конфликта интересов (проверка аффилированности, участия в уставных фондах клиентов Банка).

ПРОЦЕДУРА ОТБОРА

-  **Инициация процесса:**
 - Совет директоров по рекомендации Комитета по кадровой политике определяет сроки и методы поиска кандидатов.
 - Источники: предложения акционеров, базы данных учебных заведений, открытые конкурсы.
-  **Предварительная оценка:**
 - Корпоративный секретарь проверяет:
 - Полноту документов (дипломы, трудовые книжки, рекомендации).
 - Соответствие квалификационным требованиям.
 - При необходимости – запрос информации в госорганы и предыдущие места работы.
-  **Окончательное решение:**
 - Совет директоров утверждает список кандидатов для голосования на Общем собрании акционеров.



МЕХАНИЗМЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ О ЗНАЧИТЕЛЬНЫХ ПРОБЛЕМАХ

В Банке установлена ежеквартальная процедура информирования по следующим вопросам:

- Выполнение Стратегического плана развития (включая ESG-аспекты);
- Выполнение Бюджета Банка;
- Состояние системы внутреннего контроля;
- Состояние системы и оценка уровня рисков (финансовых, операционных, ESG);
- Реализации кадровой политики и эффективности мотивации;
- Анализ существенных инцидентов (например, нарушения комплаенса).

Ответственные подразделения:

- Департамент внутреннего аудита
- Департамент внутреннего контроля и комплаенса
- Департамент по рискам
- Департамент по работе с персоналом
- Советник Банка

ПОЛИТИКА ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В Банке действует Положение о предотвращении и управлении конфликтами интересов. Так, при приеме на работу, изменении должностных обязанностей и осуществлении трудовой деятельности работников Банка департамент по работе с персоналом совместно с департаментом внутреннего контроля и комплаенса:

- Контролирует риск назначения на должности сотрудников Банка, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;
- Осуществляет анализ служебных записок работников Банка о работе по совместительству в других компаниях с указанием наименования юридического лица-работодателя, выполняемом функционале по совместительству и графике работы (времени выполнения работ);
- Данные служебные записки аккумулируются в департаменте по работе с персоналом и в департаменте внутреннего контроля и комплаенса для установления последним наличия сферы возникновения и/или конфликта интересов, оценки наличия конфликта интересов в рамках таких уведомлений, выработки мер по его урегулированию.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

Банк реализует комплексную систему оценки деятельности органов управления, включающую:

- Ежегодную внутреннюю самооценку Совета директоров, его комитетов и членов,
- Трехлетний цикл внешнего аудита корпоративного управления,
- Регулярную оценку Правления Советом директоров.

🔑 Ключевые аспекты оценки

Для Совета директоров:

- Соответствие состава компетенциям Банка (100% членов СД соответствуют квалификационным требованиям),
- Эффективность стратегического руководства (оценка выполнения стратегического плана развития),
- Качество работы комитетов: (аудиторский комитет, комитет по рискам, комитет по кадровой политике).

🔑 Ключевые аспекты оценки

Для Правления:

- Реализация утвержденного стратегического плана развития,
- Операционная эффективность,
- Соблюдение принципов корпоративного управления.



СФЕРЫ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Банк идентифицирует следующие ключевые области риска:

✚ Корпоративное управление:

- противоречия между интересами акционеров и менеджмента,
- совмещение несовместимых функций в органах управления

✚ Операционная деятельность

- сделки с аффилированными лицами,
- льготное обслуживание инсайдеров,
- совмещение риск-генерирующих и контрольных функций

✚ Персональные конфликты

- финансовая заинтересованность сотрудников в контрагентах,
- совместительство в конкурирующих организациях,
- семейные связи в структуре Банка

МЕХАНИЗМЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ

Банк реализует многоуровневую систему контроля

✚ Организационные меры:

- четкое разграничение полномочий между Советом директоров, Правлением и контрольными функциями
- запрет на совмещение несовместимых функций (например, санкционирование и исполнение платежей),
- ограничения на работу близких родственников в одном подразделении

✚ Процедурные барьеры:

- обязательное декларирование конфликтов интересов при:
 - приеме на работу,
 - изменении должностных обязанностей,
 - совершении сделок с аффилированными лицами,
- трехуровневая система эскалации инцидентов (от руководителя подразделения до Совета директоров)
- предварительное одобрение Советом директоров сделок, превышающих лимиты

✚ Мониторинг и контроль

- регулярные проверки Департаментом внутреннего контроля (ежеквартальные отчеты Правлению),
- система электронного контроля доступа к конфиденциальной информации,
- аудит сделок с инсайдерами



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА

Нормативная база

Вознаграждение членов Правления и топ-менеджеров Банка формируется в соответствии со следующими документами:

- Постановление Правления Национального банка № 524 от 11.09.2013,
- Постановление Совета Министров № 597 от 08.07.2013,
- Внутренние документы, утвержденные Общим собранием акционеров, Советом директоров и Правлением

Система вознаграждения

Схема вознаграждения	Критерии расчета вознаграждения
Схема №1	Лица, оказывающие непосредственное влияние на прибыль Банка, получают вознаграждение, рассчитываемое согласно принятой методологии, на основе управленческой прибыли соответствующих подразделений
Схема №2	Лица, оказывающие влияние на внутренние услуги подразделениям, формирующим прибыль Банка, получают вознаграждение, рассчитываемое согласно принятой методологии, на основе внутренних тарифов
Схема №3	Лица, оказывающие влияние на контрольно-административную деятельность Банка, получают вознаграждение, рассчитываемое согласно принятой методологии, на основе бюджетов по соответствующим должностям пропорционально отработанному времени

В Банке сложились **уровни принятия решений о выплатах**:

- ✚ Ежемесячные выплаты: рассчитываются в соответствии с алгоритмами, утвержденными Общим собранием акционеров, Советом директоров или Правлением, решение принимает Председатель Правления с учетом качественных показателей личной работы сотрудника.
- ✚ Квартальные, полугодовые, годовые бонусы: связанные с общими показателями работы Банка, выполнением планов и заданий, принятыми рисками, утверждаются Правлением, Советом директоров или Общим собранием акционеров (в зависимости от категории получателя выплат).

Методология расчета детализируется в:

- решениях Общего собрания акционеров и Совета директоров,
- локальных нормативных актах Правления.

В 2023-2025 годах в Банке сложилось следующее соотношение зарплат топ-менеджеров и среднего сотрудника:





ESG-ПОРТРЕТ БАНКА. ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯ – ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В соответствии с Философией Банка, принятой Общим собранием акционеров (протокол № 25 от 14.05.2015), **Миссия Банка заключается: в помощи людям приумножать материальное и духовное богатство, а также способствовать установлению доброжелательных взаимоотношений между людьми.**

В течение всех лет своей деятельности Банк постоянно стремился к всестороннему развитию:

- повышались стандарты обслуживания клиентов,
- расширялась территориальная сеть,
- совершенствовалась система управления,
- запускались инновационные продукты.

При этом Банк всегда оставался примером успешного бизнеса, соблюдающего и пропагандирующего принципы корпоративной социальной ответственности.

Финансовая поддержка Банка оказывалась учреждениям спорта, культуры и искусства, науки, а также талантливым детям, молодежи и бизнес-образованию.

С 2018 года активности и инициативы Банка в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности приобретают системный характер. Банк приступает к ESG-трансформации своей деятельности – перестройке бизнес-процессов и управленческих систем с учетом ESG-подходов. Создается Комитет по устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности.

В январе 2019 года Банк присоединился к Соглашению о взаимодействии социально ответственных компаний Беларуси при реализации проектов корпоративной социальной

ответственности. **С 2020 года** Банк стал участником Сети Глобального договора ООН в Республике Беларусь.

Банк активно работает в направлении ESG-трансформации деятельности (интеграции ESG-подходов в бизнес-процессы и управленческие системы), которую считает вкладом в достижение Республикой Беларусь Целей устойчивого развития.

В 2022 году Банк впервые принял ESG-политику, в дальнейшем ставшую базовым элементом Стратегического плана развития Банка, где продекларировал, что понимает и разделяет современные мировые тенденции, способствующие созданию более устойчивых моделей общества, обеспечивающих долгосрочный экономический рост, конкурентоспособность бизнеса, повышение уровня жизни граждан и разрешение экологических проблем. **В 2025 году** ESG-политика была актуализирована и на ее основе был построен Стратегический план развития на 2026–2028 годы.

В 2022 году назначено должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию деятельности Банка.

В сентябре 2022 года впервые в Республике Беларусь рейтинговое агентство ООО «БИК Рейтингс» присвоило Банку национальный ESG-рейтинг на уровне A.esg.

В настоящее время рейтинг повышен до уровня AA+.esg (прогноз – стабильный), что соответствует «очень высокому уровню соблюдения принципов устойчивого развития при принятии ключевых управленческих решений».



ESG-ПОЛИТИКА БАНКА

Банк завершил плановый период, в котором реализовывал принятую в 2022 году ESG-политику на 2023-2025 годы. ESG-политика Банка содержала 27 наблюдаемых ESG-показателей, характеризующих выполнение стратегических целей Банка, и являлась базовым элементом Стратегического плана развития на 2023-2025 году. Все ESG-показатели решением Правления Банка были признаны Публичными обязательствами Банка. Информация об их выполнении за 2023-2025 годы представлена в Приложении 1.

В 2025 году Банк актуализировал и сейчас реализует ESG-политику, в которой сформулировал принципы, цели и направления деятельности в области устойчивого развития на 2026-2028 годы. Как и прежде, ESG-политика полностью интегрирована в Стратегический план развития Банка.

Ключевые принципы ESG-политики

- 1 Создание долгосрочной экономической ценности для всех стейкхолдеров
- 2 Соблюдение прав человека, инклюзивность и равные возможности
- 3 Ответственное отношение к окружающей среде
- 4 Управление ESG-рисками и ответственное финансирование
- 5 Эффективное корпоративное управление
- 6 Информационная открытость и прозрачность

Приоритетные ЦУР ООН

Банк фокусируется на 10 Целях устойчивого развития:



Стратегические цели ESG-политики:

- 1 Стать образцом для других белорусских компаний и банков в вопросах внедрения и совершенствования практик ESG и устойчивого развития
- 2 Оказывать всемерную помощь бизнесу, обществу и государству в реализации ESG-инициатив и практик устойчивого развития
- 3 Повышать благосостояние клиентов и создавать возможности для эффективного развития их бизнеса
- 4 Повышать эффективность банковского бизнеса и благосостояние акционеров
- 5 Повышать благосостояние сотрудников Банка и создавать возможности для их самореализации

Публичные обязательства

В 2025 году Банк принял 27 обновленных Публичных обязательств на 2026-2028 годы по направлениям:

- 3 окружающая среда
- 5 корпоративное управление и устойчивые практики ведения бизнеса
- 19 социальная ответственность

Публичные обязательства на 2026-2028 годы представлены в Приложении 2.



ФАКТИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ЗА 2025 ГОД

- Сформирован **Отчет о реализации Стратегического плана развития Банка за 2023-2025 годы**
- Опубликована новая **ESG-политика Банка на 2026-2028 годы**
- Сформирован **Отчет об устойчивом развитии (ESG-отчет) за 2024 год**
- Опубликована информация о выполнении **Публичных обязательств (ESG-показателей) Банка за 2023-2025 годы**
- Разработаны и опубликованы **Публичные обязательства (ESG-показатели) на 2026-2028 годы**
- Продолжено участие в работе **Сети Глобального договора ООН в Беларуси**
- Правлением Банка утвержден **План ESG-трансформации Банка на 2026 год**
- В целях повышения уровня знаний в сфере устойчивого развития в 2025 году 6 работников (не включая Амбассадора) являлись слушателями Акселераторов Глобального договора ООН: SDG Ambitions, «Бизнес и права человека» и др.





АРХИТЕКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ESG-ТРАНСФОРМАЦИЕЙ

В Банке выстроена определенная архитектура управления ESG-трансформацией, в которую в разной степени вовлечены органы корпоративного управления, должностные лица и работники. Обязанности в сфере управления устойчивым развитием распределены следующим образом:



Общее собрание акционеров

Утверждает:

- стратегический план развития Банка (включая ESG-политику),
- годовые отчеты о реализации Стратегического плана развития Банка (включая ESG-политику).



Совет директоров

Одобрывает:

- стратегический план развития Банка (включая ESG-политику),
- годовые отчеты о реализации Стратегического плана развития Банка (включая ESG-политику).

Утверждает:

- локальные правовые акты, регламентирующие отдельные вопросы в сфере устойчивого развития, в том числе вопросы управления рисками, включая ESG-риски



Правление банка

- Одобрывает Стратегический план развития, включая ESG-политику.
- Заслушивает ежеквартальные отчеты о выполнении Стратегического плана развития Банка, включая ESG-политику (при необходимости).
- Утверждает Публичные обязательства в сфере устойчивого развития (ESG-показатели).
- Утверждает состав и регламент, осуществляет мониторинг работы Комитета по устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности.
- Назначает должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию.
- Утверждает ежегодные Планы ESG-трансформации Банка и заслушивает отчеты о выполнении.
- Осуществляет общий мониторинг ESG-трансформации.
- Утверждает локальные правовые акты, регламентирующие вопросы финансирования устойчивого развития, организации устойчивых цепочек поставок, взаимоотношения с местными сообществами, социальные практики для работников и др.



Комитет по кадровой политике (при Совете директоров)

- Оценивает эффективность политики кадровых назначений и мотивации труда с учетом соблюдения ESG-принципов.
- Контролирует кадровые назначения и систему мотивации персонала в контексте устойчивого развития.



Аудиторский комитет (при Совете директоров)

- Оценивает эффективность и ход реализации Стратегического плана развития, включая ESG-политику.



Комитет по устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности (при Правлении)

Состав с 01.01.2025:

- Дудкин А.Б. (советник, Председатель комитета)
- Лев М.Л. (руководитель проектов департамента развития, заместитель Председателя комитета)
- Юркевич Ю.А. (корпоративный секретарь)
- Жердецкая Н.Н. (заместитель начальника департамента бухгалтерского учета и отчетности)
- Морачевская А.М. (начальник департамента по работе с персоналом)
- Павлюковская А.М. (заместитель начальника финансово-экономического департамента)
- Кулакова И.В. (начальник отделения №9)
- Черноок Ю.В. (начальник департамента контроля и стандартов качества обслуживания клиентов)

Функции:

- Разрабатывает годовой план ESG-трансформации и осуществляет мониторинг его выполнения
- Координирует реализацию инициатив в области устойчивого развития и ESG
- Члены комитета: являются амбассадорами продвижения ESG-повестки по профильным направлениям

Состав с 03.12.2025:

- Дудкин А.Б. (советник, Председатель комитета)
- Юркевич Ю.А. (корпоративный секретарь, заместитель Председателя комитета)
- Жердецкая Н.Н. (заместитель начальника департамента бухгалтерского учета и отчетности)
- Морачевская А.М. (начальник департамента по работе с персоналом)
- Роговская А.М. (главный экономист финансово-экономического департамента)
- Кулакова И.В. (начальник отделения №9)
- Черноок Ю.В. (начальник департамента контроля и стандартов качества обслуживания клиентов)
- Нехай Е.В. (начальник юридического департамента)
- Канапляник М.А. (начальник отдела внутреннего контроля департамента внутреннего контроля и комплаенса)



Должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию

- Координирует профильные направления ESG-трансформации и выполнение ежегодного Плана ESG-трансформации
- Организует работу Комитета по устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности
- Организует обучение сотрудников в сфере ESG и устойчивого развития, в том числе выступает Амбассадором по всем видам обучения, организованного через Акселераторы Глобального договора ООН
- Участвует в комитетах и рабочих группах профильных ассоциаций и союзов в сфере ESG и устойчивого развития (в т.ч. при Ассоциации белорусских банков)
- Формирует нефинансовую отчетность в сфере ESG и устойчивого развития (в том числе по стандартам GRI), а также Отчет о прогрессе Глобального договора ООН



Сотрудники Банка

- Соблюдают ESG-принципы в повседневной работе
- Участвуют в корпоративных программах устойчивого развития, ESG-активностях разного рода
- Продвигают ESG-повестку по профильным направлениям (при наличии достаточных компетенций)



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Ключевые заинтересованные стороны и стратегия взаимодействия

Банк придерживается принципов прозрачности и устойчивого развития, выстраивая системное взаимодействие со следующими группами стейкхолдеров:

- Органы государственной власти
- Профессиональные сообщества
- Местные сообщества
- Акционеры
- Сотрудники
- Клиенты и партнеры
- Средства массовой информации
- Международные организации

Каналы коммуникации и механизмы вовлечения в процессы принятия решений, включая вопросы ESG, для отдельных групп

С органами государственной власти:

- Организовано взаимодействие с регулятором и другими органами государственного управления;
- Представители Банка участвуют в работе разных межведомственных рабочих групп Совета по развитию предпринимательства при Министерстве экономики Республики Беларусь, других объединений;
- Разработанные Банком предложения включены в Национальную стратегию устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2040 года;
- По разным направлениям деятельности (в том числе в области устойчивого развития) Банком подготовлены предложения в Министерство труда и социальной защиты (вопросы создания доступной среды для инвалидов, приема на работу лиц с инвалидностью), Министерство образования (вопросы создания учебных специальностей, программ повышения квалификации в сфере устойчивого развития), Национальный банк (вопросы ответственного

финансирования, раскрытия информации, банковских продуктов) и др.;

- Взаимодействие с органами государственной власти также осуществляется путем личных коммуникаций Председателя Правления и других работников Банка. Например, Председатель Правления Банка Дубков Сергей Витальевич является членом Конституционной комиссии, координатором по взаимодействию с бизнесом Партнерской группы устойчивого развития при Совете по устойчивому развитию, заместителем Председателя Общественного совета по формированию и мониторингу стратегий устойчивого развития;
- Организовано плотное взаимодействие с Министерством иностранных дел, в том числе по вопросам устойчивого развития. Дубков С.В. представлял Республику Беларусь на Саммите по устойчивому развитию Шанхайской организации сотрудничества (Москва, ноябрь 2025 г.);

С профессиональными сообществами:

- Налажены коммуникации с бизнес-сообществами: Республиканской Конфедерацией Предпринимательства (Дубков С.В. является заместителем Председателя Президиума Высшего Координационного совета), Республиканским Союзом Промышленников и Предпринимателей, Бизнес-Союзом Предпринимателей и Нанимателей им. Кунявского, Ассоциацией лизингодателей, Белорусской ассоциацией страховщиков, Ассоциацией цифрового бизнеса, Ассоциацией «Робототехника и искусственный интеллект»;
- Банк является Премиум-партнером для Представительства немецкой экономики; Дубков С.В. является сопредседателем Рабочей группы по устойчивому развитию и ESG;
- Работники Банка являются активными членами комитетов и рабочих групп.

С местными сообществами:

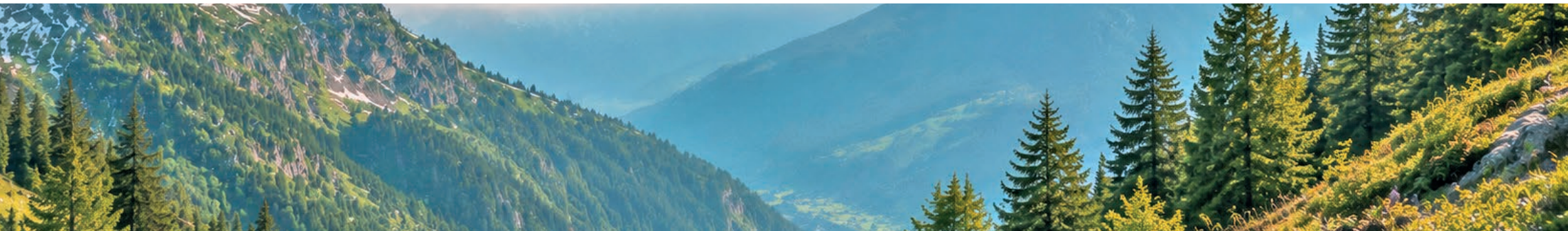
- Банк организовал взаимодействие с Ассоциацией «Создание инновационных производств и оказание гуманитарной помощи «Акцент» (проект исполнения нематериальных желаний лиц поколения «Дети войны») (создана волонтерская группа);
- Организовано продуктивное взаимодействие с социальным благотворительным учреждением «Пространство инклюзии»,



- в том числе в рамках создания совместного проекта «Инкубатор», нацеленного на социализацию и подготовку к трудовой деятельности молодых людей с расстройствами аутистического спектра;
- Налажено взаимодействие с белорусскими вузами: Экономический факультет БГУ, Институт бизнеса БГУ, отдельные факультеты БГЭУ, БГУИР и Академии управления при Президенте Республики Беларусь;
- Банком организовано сотрудничество с компаниями, занимающимися оказанием помощи бездомным животным (создана волонтерская группа);
- Разработана и утверждена Политика взаимодействия с местными сообществами.

С акционерами и членами Совета директоров:

- Общие принципы взаимоотношений прописаны в законодательстве и Уставе Банка;
- Организуются общие собрания акционеров и заседания Совета директоров с рассмотрением важнейших вопросов деятельности Банка;
- Вовлеченность в вопросы устойчивого развития и реализации ESG-политики реализуется путем утверждения ESG-политики (в составе Стратегического плана развития), заслушивания отчетов о ее реализации, утверждения



локальных правовых актов, регламентирующих отдельные вопросы в сфере устойчивого развития и ESG;

- Совет директоров (и Комитет по кадровой политике) при проведении оценки эффективности системы вознаграждений и кадровых назначений руководствуется предложениями, подготовленными должностным лицом, ответственным за ESG-трансформацию.

С сотрудниками:

- Коммуникации с работниками Банка осуществляются в рамках Кадровой политики, принципов корпоративной этики и других локальных правовых актов Банка;
- Информирование работников осуществляется с использованием внутреннего корпоративного сайта, каналов в разных мессенджерах;
- У работников Банка имеется возможность коммуницировать с Председателем и членами Правления, другими должностными лицами лично, с использованием дистанционных инструментов, путем подачи предложений через специальные боксы;
- Организуются корпоративные мероприятия для работников и членов их семей.

С клиентами:

- Коммуникации с клиентами организованы в соответствии с разработанными стандартами обслуживания. Для обслуживания VIP-клиентов создано отдельное структурное подразделение;
- Качество обслуживания клиентов отслеживается на постоянной основе силами департамента контроля и стандартов качества обслуживания, а также с привлечением независимой организации;
- Периодически проводится сбор информации от VIP-клиентов на предмет понимания ими повестки устойчивого развития, применения ESG-подходов в операционной деятельности;
- Организована работа с обращениями клиентов;
- Осуществляется мониторинг отзывов о работе Банка в социальных сетях.

Со средствами массовой информации:

- Налажено взаимодействие с новостными агентствами БЕЛТА, Экономическая газета, SMARTPRESS, Office Life - по вопросам пропагандирования повестки устойчивого развития и размещения новостей Банка;
- Налажено взаимодействие с журналами «Банковский вестник», «Новая экономика» и др., в которых публикуются научные исследования работников Банка в сфере ESG и устойчивого развития, в том числе оценки достижений Беларуси и стран – участников ШОС, а также в сфере развития

предпринимательства, банковской системы, лизинговой отрасли, страховой отрасли, фондового рынка.

С Международными организациями:

- Банк является активным участником Сети Глобального договора ООН; работники Банка участвуют во всех Акселераторах Глобального договора ООН;
- Банк активно взаимодействует с офисом постоянного координатора ООН в Республике Беларусь;
- Дубков С.В. является членом Координационного комитета Совместного проекта «Поддержка усилий Республики Беларусь в национализации и локализации Целей устойчивого развития»;
- Налажено взаимодействие с Программой развития ООН (ПРООН) по вопросам участия в совместных мероприятиях в рамках Рабочего плана Проекта;
- Банком организовано взаимодействие с ЮНФПА (Фондом ООН в области народонаселения) в рамках инициатив «Компания, дружественная родителям» и «Компас будущего: комплексная подготовка к выходу на пенсию для людей 40+»; организованы совместные мероприятия; идет подготовка к проведению специалистами ЮНФПА аудита социальной политики Банка в рамках инициативы «Гендерное равенство и противодействие насилию».



ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ. ДОСТОЙНЫЙ И БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Банк последовательно развивает кадровую политику, ориентированную на создание комфортных и безопасных условий труда, профессиональное развитие сотрудников и укрепление корпоративного духа. В 2025 году ключевые усилия были направлены на привлечение и удержание талантов, повышение квалификации персонала и расширение социальных гарантий.

ПОЗИЦИЯ БАНКА ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Банк продолжает работу по развитию социальных программ и практик.

Заключено долгосрочное соглашение с Фондом ООН в области народонаселения (ЮНФПА, UNFPA), в рамках которого Банк:



Присоединился к инициативе «Компания, дружелюбная родителям», организовал онлайн-школу для работников-родителей, слушателями которой стали более 300 работников;



Совместно с ЮНФПА запущен проект «Компас будущего: комплексная подготовка к выходу на пенсию для людей 40+». Первая группа работников прошла обучение;



Идет подготовка к запуску совместно с ЮНФПА программы гендерного равенства и противодействия насилию.



Продолжается поддержка обучения работников в вузах и магистратурах.



Продолжается трудоустройство молодых специалистов.



Организована помощь с арендой жилья для отдельных категорий работников.



Совершенствуется система охраны труда и психологической поддержки работников. Организована работа внештатного психолога с работниками Банка.



Развивается проект профессиональной ориентации детей работников «Job Shadowing Days». К направлению «Роботизация и основы инженерии» добавлено направление «Основы актерского мастерства».





Реализуются программы наставничества и карьерного роста. Впервые в 2025 году Банком была разработана и утверждена Политика выявления, привлечения и удержания талантов.



Продолжается работа по расширению социального пакета. Равное медицинское страхование, как и прежде, доступно всем работникам Банка, включая лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.



Для отдельных категорий работников установлен удаленный режим работы.



Организуются многочисленные и разнообразные мероприятия в сфере спорта и туризма. Как и прежде, у всех работников Банка имеется возможность заниматься физической культурой и спортом с поддержкой Банка.



Работники Банка участвуют в Акселераторе гендерного равенства, Акселераторе «Бизнес и права человека» (организатор – Глобальный договор ООН), других профильных обучающих семинарах.



ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

499 человек

составила списочная (штатная) численность работников Банка на конец 2025 года

Динамика штатной численности демонстрирует устойчивый рост, обусловленный увеличением объемов активов и проводимых банковских операций.

443 человек

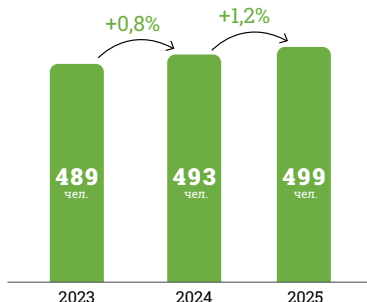
составила среднесписочная численность (в среднем за 2025 год)

20%

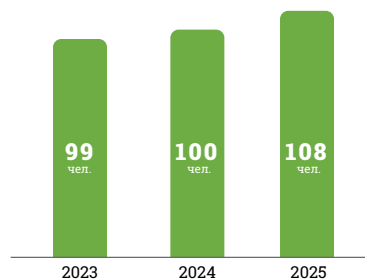
составил уровень сменяемости персонала в 2025 году, что на 2 п.п. выше предыдущего года.

Банк рассматривает эту динамику как сигнал для пересмотра мотивационной модели, включая пересмотр системы оплаты и стимулирования труда и развитие внутреннего карьерного трека. Одновременно сохранен высокий темп найма, позволяющий безболезненно закрывать вакансии.

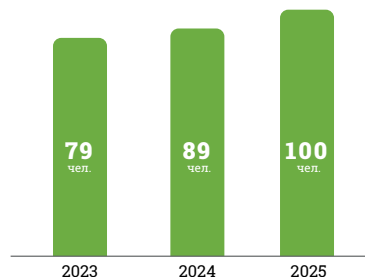
Штатная численность на конец года



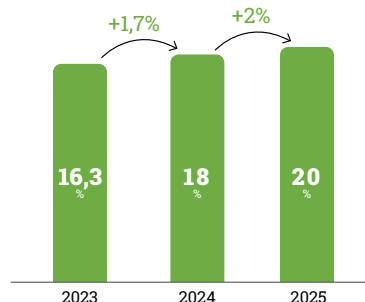
Принято новых сотрудников



Уволено сотрудников



Уровень текучести кадров



Банк внимательно анализирует причины, высказанные работниками при увольнении и по возможности разрабатывает меры по их ликвидации.

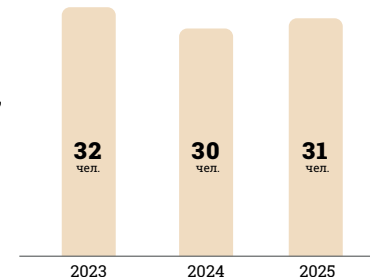
Среди основных причин увольнений чаще всего называются:

- ✚ размер заработной платы,
- ✚ переезд в другой город или страну,
- ✚ смена рода деятельности.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДЧИКАМИ

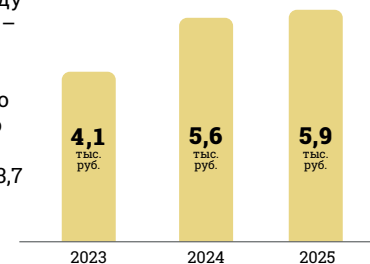
Чаще всего договоры подряда заключались:

- ✚ для проведения рекламных кампаний (промоутеры, фотографы, видеографы),
- ✚ для разовых уборок обменных пунктов,
- ✚ для организации обучения сотрудников.



ОПЛАТА ТРУДА

Средняя заработная плата в 2025 году выросла до 5,9 тыс. руб. (в 2024 году – 5,6 тыс. руб., в 2023-м – 4,1 тыс. руб.), что в 2,2 раза превышает среднегодовую заработную плату по Беларуси (2,7 тыс. руб.) и на 70% – по Минску (3,5 тыс. руб.). Медианная зарплата за 2025 год оценивается в 3,7 тыс. руб. Превышение среднего показателя над медианным составляет 54,7%.





СООТНОШЕНИЕ БАЗОВОЙ ЗАРПЛАТЫ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

По соотношению базовой зарплаты мужчин и женщин наблюдается дисбаланс. В 2025 году соотношение всех начисленных выплат составило 2:1 в пользу мужчин, что соответствует показателям 2023-2024 годов.



Это объясняется несколькими факторами:

■ Мужчины ■ Женщины

- ✚ активным периодом декретных отпусков среди женщин,
- ✚ концентрацией мужчин на высокооплачиваемых позициях (например, в IT-блоке),
- ✚ преобладанием женщин на начальных позициях линейного персонала (администраторы, секретари, кассиры, операционисты, работники колл-центра).

Банк осознает этот дисбаланс и рассматривает меры для его сокращения.

РАЗНООБРАЗИЕ СОСТАВА ПЕРСОНАЛА

Существующее гендерное соотношение в коллективе (около 81,2% женщин и 18,8% мужчин) обусловлено отраслевой спецификой:

в Банке преобладают операционные и другие линейные должности, которые на рынке труда традиционно замещаются женщинами. При этом в высокотехнологичных подразделениях доля мужчин существенно выше. Банк поддерживает равные условия найма и продвижения для всех сотрудников независимо от пола и ведет мониторинг зарплатных разрывов.

По гендерной принадлежности



РАЗНООБРАЗИЕ ПЕРСОНАЛА ПО ДРУГИМ ПРИЗНАКАМ

По доле людей с высшим образованием



По возрасту на данный момент



<1%

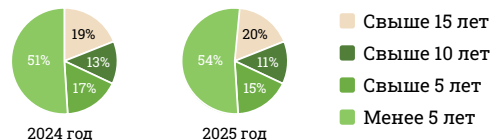
старше 66 лет
(поколение Boomers)



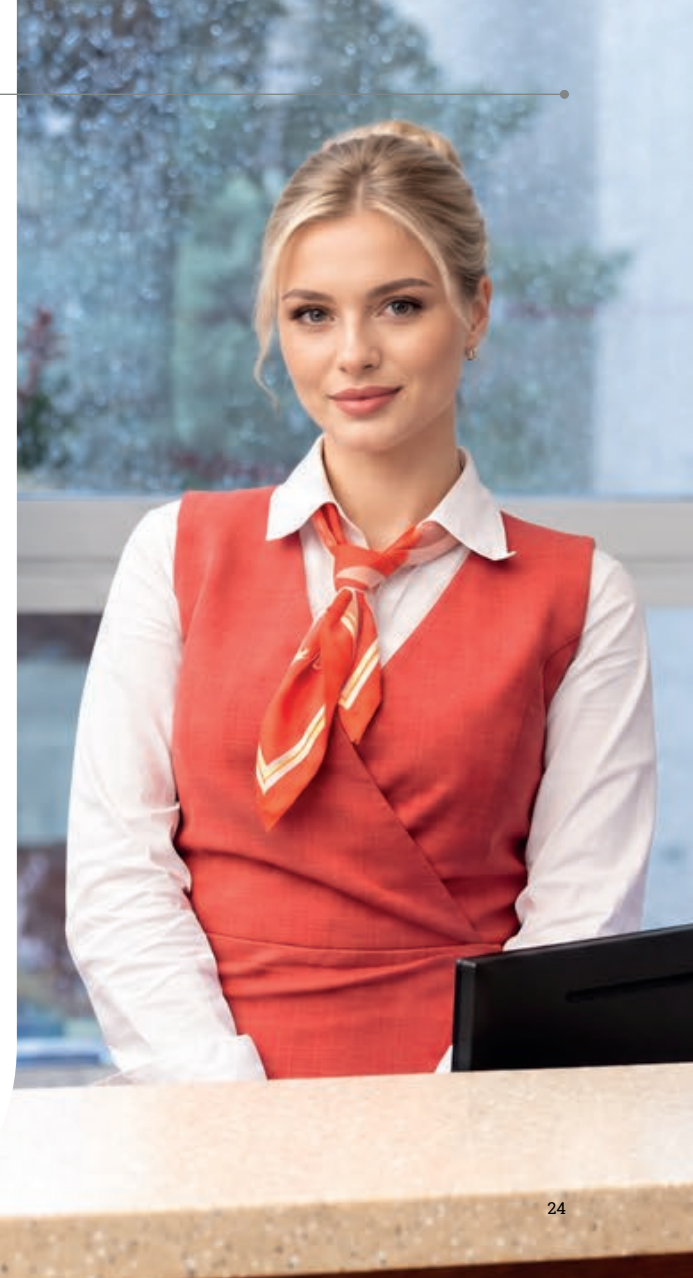
33,5

года составляет средний
возраст сотрудников

По стажу работы в банке



По удельному весу лиц с инвалидностью





ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ ТАЛАНТОВ

В 2025 году в Банке была разработана и внедрена Политика выявления, привлечения и удержания талантов. Этот документ подтверждает понимание Банком ключевой роли персонала в создании долгосрочной ценности. В фокусе политики – так называемый «**Банк талантов**», куда включаются лояльные сотрудники, соответствующие установленным критериям, независимо от возраста, пола и других признаков.

Для привлечения талантов извне Банк сотрудничает с вузами и колледжами, использует профессиональные соцсети и рекрутинговые агентства, проводит митапы, поощряет рекомендации сотрудников и развивает HR-бренд.

Внутренние критерии таланта включают высокие результаты по KPI, проактивность, лидерские качества, командный дух, понимание миссии Банка и активное участие в жизни компании.

Инструменты удержания включают:

- 🔑 долгосрочные контракты и особые условия;
- 🔑 оплату дополнительного образования и стажировок;
- 🔑 помощь в найме жилья и льготные кредиты;
- 🔑 гибкий график и удалённую работу;
- 🔑 дополнительные вознаграждения и оплату медицинских расходов для сотрудников и членов их семей;
- 🔑 публичные благодарности, награды и включение в состав комитетов.

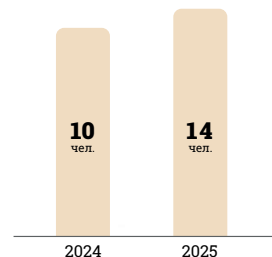
ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Профессиональное развитие сотрудников остается одним из приоритетов Банка.

Динамика среднего количества часов обучения на одного сотрудника



Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2025 году составило 8,5 часов (соответствует уровню 2024 года).



Число сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации, в 2025 году выросло до 14 человек (в 2024 году – 10).

Программы повышения квалификации охватывают ключевые направления деятельности Банка и способствуют поддержанию высокого уровня профессиональной компетентности персонала.



В Банке действует комплексная система оценки профессиональных качеств и соответствия сотрудников установленным требованиям.

Охват персонала системами оценки:

Руководящий состав:

- Правление,
- Совет директоров,
- главный бухгалтер,
- ключевые должностные лица

регулярно проходит проверку на соответствие квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации в Национальном банке Республики Беларусь.

Операционный персонал

оценивается через внутренний контроль качества (силами Департамента контроля и стандартов качества обслуживания клиентов) и систему «Тайный покупатель», что позволяет поддерживать высокие стандарты обслуживания.

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ–РОДИТЕЛЕЙ

Банком разработан комплекс мер по поддержке работников, выполняющих родительские функции:

- ✚ В рамках инициативы ЮНФПА «Компания, дружественная родителям», Банком организована онлайн-школа для работников-родителей, слушателями которой стали более 300 работников;
- ✚ Все корпоративные (спортивные, культурные, социально-образовательные) мероприятия Банка организуются с приглашением детей и членов семей;

- ✚ Работникам Банка предоставляются дни оплачиваемого отдыха в собственный день рождения, а также в дни рождения детей и супругов;
- ✚ Работники Банка, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, подключены к системе ДМС, а также им предоставлена возможность подключить родственников на льготных условиях. Прорабатывается возможность частичной компенсации затрат на страхование детей.
- ✚ Работникам Банка предоставлена возможность получить материальную помощь на собственное лечение и лечение членов их семей.

В течение нескольких последних лет число работников, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, составляло около 9-10% от списочной численности. Несмотря на меры по вовлечению данной категории сотрудников в жизнь Банка, по тем или иным причинам часть работников по-прежнему принимают решение не возвращаться к работе в Банке.

Год	Число лиц в отпуске по уходу за ребенком на конец года	Уволившиеся в течение отчетного года	Возвратившиеся к работе в течение отчетного года	Соотношение уволившихся и возвратившихся к работе	Доля уволившихся к числу лиц в отпуске по уходу за ребенком
2024	51	8	15	53%	15,7%
2025	47	5	11	45%	10,6%



ОХРАНА ТРУДА. БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ

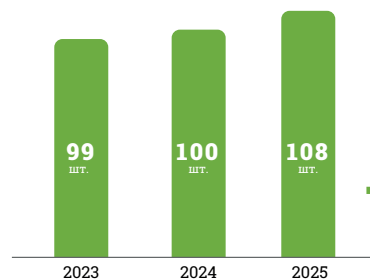
Система охраны труда охватывает 100% сотрудников. В Банке назначен ответственный специалист, создана комиссия по охране труда, разработаны необходимые положения и инструкции. Регулярно проводятся обучение и инструктажи, аттестация рабочих мест и расследование инцидентов.

Внедрена система управления профессиональными рисками, которая включает идентификацию опасностей, оценку рисков, принятие мер и постоянный мониторинг.

Система обучения включает:

- ✚ вводный инструктаж для всех новых сотрудников;
- ✚ регулярную проверку знаний по охране труда с использованием специализированного программного обеспечения;
- ✚ функционирование внутренней комиссии по проверке знаний, члены которой проходят аттестацию в Комиссии Мингорисполкома.

Число проведенных инструктажей



+2

сотрудника прошли курсы повышения квалификации по охране труда в учебном центре Министерства труда и социальной защиты

Банк стремится к минимизации производственных рисков, что подтверждается низким уровнем травматизма. В 2025 году несчастных случаев зафиксировано не было. В 2024 году произошёл

один инцидент (сотрудник прищемил палец дверцей сейфа), после чего были усилены меры информирования по технике безопасности.

Профессиональных заболеваний или ухудшений здоровья, связанных с условиями труда, за отчетный период не выявлено. Банк продолжает мониторинг состояния рабочих мест и соблюдение санитарно-гигиенических норм.

В Банке разработаны и действуют политики и процедуры по информационной безопасности. Департамент безопасности отслеживает изменения в законодательстве и своевременно обновляет локальные акты. Сотрудники департамента регулярно повышают квалификацию в области кибербезопасности, а также консультируют коллег по вопросам безопасного использования ПО, электронной почты и интернет-ресурсов.

МЕДИЦИНСКАЯ ПОДДЕРЖКА И УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ

100%

штатных сотрудников покрывает добровольное медицинское страхование (ДМС)

С 2024 года программа распространена и на работников в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет. К страховке могут быть подключены и родственники сотрудников. Также изучается возможность частичной компенсации затрат на страхование детей.

Помимо ДМС, Банк ежегодно проводит вакцинацию от гриппа, оказывает материальную помощь на лечение работников и членов их семей, предоставляет корпоративные абонементы в спорт-комплексы, поддерживает посещение бассейнов и фитнес-клубов, организует спортивные мероприятия (турслеты, соревнования).

Эти инициативы способствуют повышению качества жизни работников и формированию здорового корпоративного климата.





УЧАСТИЕ В ОТРАСЛЕВЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ

Банк является участником Отраслевого соглашения на 2025–2027 годы, заключённого между Ассоциацией белорусских банков и Белорусским профсоюзом банковских и финансовых работников. В Банке действует первичная профсоюзная организация.

100%

сотрудников охвачено коллективным договором (в части оплаты труда, режима работы и трудовых гарантий).
Все сотрудники оформлены по трудовым договорам и имеют равный доступ к полному социальному пакету.

Доля членов профсоюза



Доля членов профсоюза за последние годы значительно выросла – с 72,9% в 2022 году до 98% в 2025 году благодаря усилению социальных гарантий и улучшению условий в новом Коллективном договоре.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ С РАБОТНИКАМИ

Банк выстроил многоуровневую систему обратной связи для сотрудников. В частности, предусмотрены:

- ✚ регулярные встречи, включая личные встречи с руководством Банка и ежегодные оперативные собрания с работниками удаленных подразделений;
- ✚ анонимные каналы, такие как специальные ящики для информационных записок во всех отделениях, адресованные Председателю Правления, а также мотивационные анкеты при продлении контрактов или увольнении;
- ✚ личный прием членов Правления, проводимый каждую 2-ю среду месяца с 15:30 до 17:30.

ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ

За отчетный период случаи дискриминации в Банке не выявлены. Поддерживается политика равных возможностей для всех сотрудников независимо от пола, возраста, стажа работы или других характеристик.

Банк продолжает мониторинг данной ситуации и обеспечивает соблюдение принципов недискриминации на всех уровнях.

В Банке организовано обучение 2 сотрудников по вопросам прав человека (через Акселератор «Бизнес и права человека» Глобального договора ООН).

Банк соблюдает установленные законодательством нормы по вопросу уведомления работников об организационных изменениях в Банке. Минимальный срок уведомления составляет 2 месяца и применяется при реструктуризации, сокращении штата, изменении существенных условий труда.





ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Политика взаимодействия с местными сообществами

В Банке разработана Политика взаимодействия с местными сообществами, **основными целями которой являются:**

- социально-экономическое, культурно-образовательное, экологическое развитие региона присутствия;
- поддержание благоприятной социальной обстановки в регионе присутствия;
- улучшение качества жизни местных сообществ, прежде всего, социально уязвимых групп населения.

Под Местным сообществом Банком понимается организованная совокупность людей, объединенных общими целями и интересами, как правило, проживающими на одной территории в регионе присутствия Банка.

Формы взаимодействия с местными сообществами

Банк использует различные **формы взаимодействия с местными сообществами:**

- выделение финансовой (спонсорской) помощи;
- оказание методологической (экспертной, консультационной) помощи;
- привлечение к реализации других партнеров Банка, в том числе компаний – участников Сети Глобального договора ООН в Беларуси, агентств ООН, профильных ассоциаций и союзов;
- рекламное продвижение (социальный маркетинг);
- создание волонтерской группы из числа работников Банка.

Реализация проектов

Банк может взаимодействовать с местными сообществами **при реализации проектов и инициатив следующей направленности:**

- позволяющие обеспечивать трудовую занятость населения, создание новых рабочих мест и (или) возможностей самостоятельного зарабатывания средств, в первую очередь, для людей с инвалидностью;
- содействующие развитию местного бизнеса, в первую очередь, малого и среднего предпринимательства;
- позволяющие выявлять и поддерживать талантливых студентов и школьников, повышать уровень финансовой грамотности;
- направленные на удовлетворение материальных и нематериальных потребностей лиц старшего поколения, ветеранов войны, узников концлагерей;
- направленные на поддержку и сохранение культурного и исторического наследия, традиций белорусского народа и других народов, проживающих в регионе присутствия;
- направленные на оказание помощи бездомным животным;
- направленные на охрану окружающей среды, поддержание естественных природных процессов, решение экологических, климатических проблем;
- обеспечивающие повышение уровня просвещенности населения в вопросах экономики, гендерного равенства, экологии, образования, предпринимательства, противодействия мошенничеству, здорового образа жизни и др.

При взаимодействии с местными сообществами Банк на всех этапах оценивает «устойчивость» как самих местных сообществ, так и реализуемых проектов и инициатив.



ПРОЕКТ JOB SHADOWING DAYS

Профориентационный проект **Job Shadowing Days** направлен на обучение детей работников основам разных профессий и представляет собой комбинацию из элементов обучения теории и получения практических навыков.

1. Обучение основам инженерии, программирования, робототехники. Осуществляется профессиональная подготовка детей основам инженерных профессий, что соответствует общегосударственным интересам

[Ссылка на проект](#)

Направления проекта

2. Обучение основам актерского мастерства. Дети работников Банка проходят профессиональное обучение актерскому мастерству с действующими педагогами Академии искусств. Кроме того, в театральных группах занимаются дети с расстройствами аутистического спектра, что помогает им быстрее социализироваться в обществе, а обычным детям – научиться понимать и коммуницировать с такими ребятами.

[Ссылка на проект](#)

Оба направления проекта полностью отвечает интересам региона присутствия Банка.

ПРОЕКТ «ИНКУБАТОР»

В 2025 году получил дальнейшее развитие **проект по социализации и подготовке к трудовой деятельности молодых людей с расстройствами аутистического спектра «Инкубатор»**. В рамках проекта организована работа не только с ребятами, но и с потенциальными работодателями и родителями.

Данный инклюзивный проект полностью отвечает интересам региона присутствия Банка, так как решает общегосударственные задачи по трудоустройству лиц с инвалидностью.

В рамках Инкубатора открыты мастерские по операторскому искусству, фото и видеомонтажу, компьютерной грамотности, дизайну и полиграфии.

[Ссылка на проект](#)

5 выпускников трудоустроены **4 выпускника поступили в колледжи**

Один из выпускников проекта – молодой талантливый художник Максим Лагун, создающий уникальные **городские пейзажи**





ПРОЕКТ «ИСПОЛНЕНИЕ ЗАВЕТНОГО ЖЕЛАНИЯ»

Проект представляет собой социально значимую волонтерскую инициативу Банка, **направленную на реализацию нематериальных желаний** представителей поколения «дети войны», включая бывших несовершеннолетних узников фашистских концлагерей и граждан военного поколения.

Данная инициатива полностью соответствует приоритетам устойчивого развития в регионе присутствия Банка и органично дополняет существующие государственные меры поддержки указанной категории граждан. Помимо прямого социального эффекта, проект обладает высокой внутренней ценностью для Банка: он интегрирован в систему корпоративного историко-культурного просвещения сотрудников. В рамках проекта решаются задачи по популяризации достоверных исторических знаний, укреплению связи с национальным наследием, сохранению памяти о боевых подвигах и ключевых событиях, определивших становление белорусской государственности.

Таким образом, проект обеспечивает синергию внешней социальной миссии и внутренних корпоративных ценностей, способствуя формированию устойчивой репутации Банка как социально ответственного института, инвестирующего в человеческий капитал и историческую преемственность.

ПРОЕКТ «ПОМОЩЬ БЕЗДОМНЫМ ЖИВОТНЫМ»

В рамках данного волонтерского проекта по оказанию помощи бездомным животным работники Банка добровольно участвуют в мероприятиях по оказанию **помощи зоозащитным организациям** (приобретение корма и медицинских средств, помощь денежными средствами и др.).

ПРОЕКТ «УЧЕБНЫЕ БИЗНЕС-КОМПАНИИ»

Целью данного проекта является **популяризация среди школьников идей предпринимательства, развитие предприимчивости**. Проект реализуется путем создания при школах учебных компаний, где школьники могут овладеть навыками ведения бизнеса. При методологической и финансовой поддержке Банка издано учебное пособие для педагогических работников, кураторов учебных бизнес-компаний.





ЗАБОТА О КЛИЕНТАХ. КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

Стратегической целью Банка является **повышение благосостояния клиентов и создание возможностей для эффективного развития их бизнеса.**

Обеспечение первоклассного клиентского сервиса рассматривается как ключевой фактор сохранения и приумножения базы корпоративных и розничных клиентов, которая служит основным источником ресурсов, базой для формирования портфелей активных операций, а также источником процентных, комиссионных и маржинальных доходов.

Банк рассматривает клиента как единого субъекта, объединяющего корпоративного клиента (юридические лица и индивидуальные предприниматели) и розничного клиента (физические лица) — например, предприятие как юридическое лицо, а также его собственников, руководителей и работников как физических лиц.

В рамках долгосрочной стратегии Банк продолжает политику выстраивания отношений долгосрочного сотрудничества, предоставляя первоклассный сервис всем клиентам вне зависимости от их статуса и объемов деятельности.

Для клиентов и партнёров

Круглосуточная поддержка

☎ Единый номер:
306 20 40 – МТС, А1
25 906 20 40 – Life:)

💬 Чат-боты:
@BSBBankBot
BSB Bank

Электронные каналы

✉ Официальная почта
info@bsb.by

✉ Форма обратной связи
bsb.by/kontakty

Социальные сети

📘 BSBbank 📷 bsbbank_by 📞 bsb_bank

Контроль качества

☎ Департамент контроля обслуживания:
8 029 270 00 22 – МТС 8 029 370 00 22 – А1





БЕЗОПАСНОСТЬ И КАЧЕСТВО ПРОДУКТОВ И УСЛУГ. КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ

Банк уделяет приоритетное внимание безопасности и качеству своих продуктов и услуг.

В целях контроля качества оказываемых банковских услуг в Банке создано специальное подразделение – Департамент контроля и стандартов качества обслуживания клиентов, который осуществляет свою деятельность, **используя следующие инструменты:**

- 🔑 Ежеквартальные отчеты Правлению Банка;
- 🔑 Система «Тайный покупатель» для оценки сервиса;
- 🔑 Еженедельный анализ клиентских жалоб и предложений.

Должностное лицо, ответственное за ESG-трансформацию, в рамках подготовки соответствующей отчетности, осуществляет **мониторинг группы ESG-показателей**, характеризующих качество работы с клиентами.

Департаментом внутреннего контроля и комплаенса проводится **полугодовая оценка рисков конкретных банковских операций** (на предмет отмывания денег, финансирования терроризма).

Каждый новый продукт проходит оценку на:

- 🔑 понятность и удобство для клиентов;
- 🔑 соответствие ценовой политике (тарифы не выше 3-го места среди банковской системы);
- 🔑 соответствие ESG-принципам и базовой ценности «Клиентоориентированность».

В настоящее время идет актуализация Положения о продуктообразовании с включением четких критериев безопасности и удобства продуктов.

Для мониторинга инклюзивных продуктов, предназначенных для уязвимых групп населения, в Банке разработан специальный ESG-показатель.

Банк поддерживает высокие стандарты безопасности предоставляемых продуктов и услуг.

В течение 2023-2025 годов не зафиксировано случаев нарушений норм безопасности банковских продуктов и услуг. Действует система регулярного мониторинга и оценки рисков безопасности, а все продукты перед запуском проходят комплексную проверку на соответствие внутренним требованиям безопасности

Банк продолжает совершенствовать свои практики в области защиты конфиденциальности клиентов, следуя принципам прозрачности и соответствия международным стандартам.

В 2023-2025 годах жалобы на нарушение конфиденциальности отсутствуют.

Контактная информация для обращений по вопросам качества:



8 029 270 00 22



8 029 370 00 22





ЗАБОТА ОБ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЕ. УПРАВЛЕНИЕ СОБСТВЕННЫМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ. ВКЛАД БАНКА В СОХРАНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Ввиду специфики финансовой деятельности Банк оказывает ограниченное прямое воздействие на окружающую среду, экосистемы и биоразнообразие. В этой связи отдельные документы, регулирующие использование природных ресурсов, поддержку биоразнообразия и т.д., отсутствуют. Однако экологические аспекты учитываются в рамках общей ESG-стратегии, включая оценку рисков при финансировании проектов.

Банк осознает свою ответственность за сохранение окружающей среды и реализует комплексный подход к минимизации экологического воздействия, включая инициативы по поддержке естественных природных процессов, озеленению, цифровизации бизнес-процессов, управлению отходами и снижению углеродного следа.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ



Участие в международных и местных экологических акциях:

- На протяжении нескольких последних лет Банк принимал участие в ежегодной организации и проведении Всемирного Дня окружающей среды; на территории Центрального ботанического сада были созданы «Аллея участников и друзей Глобального договора ООН» (аллея кленов), экспозиции «Японский сад» и «Французский сад»;
- Ежегодно Банком организуются акции по посадке деревьев и благоустройству территорий (например, акция «30 дней до Победы»: посадка деревьев Молодежной аллеи Центрального района г. Минска, установка синичников и благоустройство территорий в разных частях города Минска, в том числе: Парк Победы, Центральный ботанический сад, Парк на набережной Чижовского водохранилища, район улицы Заславской, возле мемориала Яма и др.);
- Банк также принимает участие в акциях сторонних организаций (например, автодилера BMW Belarus по посадке деревьев Green Day);



Снижение потребления ресурсов:

- Совершенствуется система электронного документооборота;
- Развивается практика использования экобумаги (неотбеленной хлорсодержащими химикатами) для внутреннего потребления – в целях снижения нагрузки на экосистемы леса и воды;
- Банк подключен к сервису rodpris.by, в котором происходит безбумажное подписание договоров, актов, иных документов с контрагентами, таким образом в безбумажный оборот вовлекаются все желающие контрагенты;
- в 2022 году Банк получил GLN (Global Location Number, Глобальный идентификационный номер) и использует электронные товарные накладные при оформлении закупок прослеживаемых и маркируемых товаров (шины автомобильные, некоторые продукты питания);



- Банк работает над снижением потребления ресурсов, внедрением энергосберегающих технологий, поддержкой циркулярной экономики (переработка использованных материалов, техники, макулатуры);



Снижение углеродного следа и энергоэффективность:

- В 2025 году Банк впервые рассчитал углеродный след по 3 охватам, в том числе по охвату 1 – за 2022-2024 годы, по охвату 2 – за 2023-2024 годы, по охвату 3 – за 2024 год. В 2026 году был проведен расчет по 3 охватам за 2025 год и разработаны меры по его сокращению;
- В 2026 году работники Банка стали участниками Акселератора климатических амбиций (организатор – Глобальный договор ООН);



Поддержка инициатив:

- В 2025 году Банком разработаны и внедрены критерии отнесения финансируемых проектов к устойчивым (экологическим и социальным);
- Совместно с Сетью Глобального договора ООН в Беларуси в октябре 2025 года в рамках Форума ответственного бизнеса Банк выступил партнером Белорусского государственного экономического университета по организации Международной конференции по циркулярной экономике.



ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Банк осуществляет постоянный мониторинг потребления энергоресурсов. В отчетном периоде зафиксированы следующие показатели потребления электроэнергии и тепловой энергии

Год	Потребление, кВт·ч	Изменение к предыдущему году, %	Основные факторы влияния
2022	866 433,42	–	–
2023	869 273,73	+0,3	Умеренные климатические условия
2024	908 835,43	+4,5	Аномальные температурные колебания, активное использование климатического оборудования
2025	908 914,16	+0,01%	Стандартный режим работы

В головном отделении Банка функционирует интеллектуальная система терморегуляции, оптимизирующая энергопотребление.

Год	Потребление, Гкал	Изменение к предыдущему году, %	Особенности учета
2022	270,32	–	Стандартный режим работы
2023	410,06	+51,7%	Технические проблемы с прибором учета (расчет по средним показателям)
2024	296,26	-27,7%	Нормализация работы системы, применение автоматического регулирования температуры
2025	303,70	+2,5%	Стандартный режим работы

Потребление электрической и тепловой энергии в 2025 году соответствует уровню 2024 года, что свидетельствует о нормализации процесса. В Банке не ведется системный учет энергопотребления в цепочке поставок. Рассматривается возможность разработки методики оценки косвенного энергопотребления в среднесрочной перспективе.

Показатели энергоемкости (в пересчете на одного сотрудника):

Год	Энергоемкость, кВт·ч/чел.	Динамика
2022	1847,4	Базовый уровень
2023	1777,7	-3,8%
2024	1843,5	+3,7%
2025	1821,5	-1,2%

Банк демонстрирует стабилизацию показателя энергоэффективности, чему способствовали **принятые меры по энергоснабжению**:

- ✚ Внедрение интеллектуальной системы терморегуляции в головном отделении:
 - Автоматическая корректировка температуры в помещениях
 - Оптимизация работы климатического оборудования
- ✚ Повышение энергетической грамотности сотрудников (регулярные тренинги)
- ✚ Модернизация осветительных систем (позапный переход на LED-освещение)

Планы по оптимизации энергопотребления:

- ✚ Расширение системы автоматизации на отделения
- ✚ Анализ целесообразности использования возобновляемых источников энергии (2025–2026 гг.)
- ✚ Разработка программы учета косвенного энергопотребления (целевой показатель – 2027 г.)

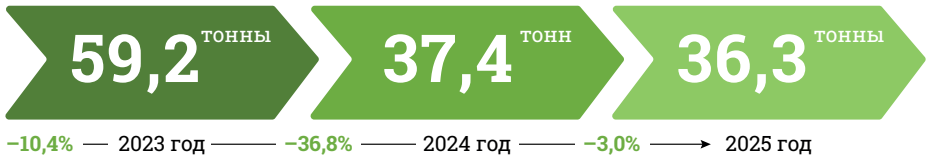
В настоящий момент Банк не располагает количественными данными о влиянии своих продуктов и услуг на энергопотребление клиентов. Банк рассматривает энергоэффективность как стратегическое направление развития и примет все необходимые меры для улучшения отчетности в этом разделе в следующих периодах.



ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

В 2025 году Банк впервые рассчитал углеродный след по 3 охватам, в том числе по охвату 1 – за 2022-2024 годы, по охвату 2 – за 2023-2024 годы, по охвату 3 – за 2024 год. В 2026 году был проведен расчет по 3 охватам за 2025 год и разработаны меры по его сокращению.

Общие показатели выбросов SCOPE 1 (CO₂-эквивалент)



Структура выбросов Scope 1 в 2025 г.

Категория	Объем, тонн CO ₂ -eq	Доля, %
Корпоративный транспорт	33,76	93,11
Утечки хладагентов (HFC)	2,26	6,22
Работа резервных генераторов	0,242	0,67

Детализация по типам газов в 2025 г.

Газ	Объем, тонн	Доля, %
CO ₂	33,89	-7,4
CH ₄	0,0014	-6,8
N ₂ O	0,0003	-7,9
HFC	0,001	+233,3

Ключевые факторы снижения выбросов:

- Оптимизация корпоративного транспорта
- Регулярное обслуживание систем кондиционирования
- Минимизация утечек хладагентов

Методология расчета

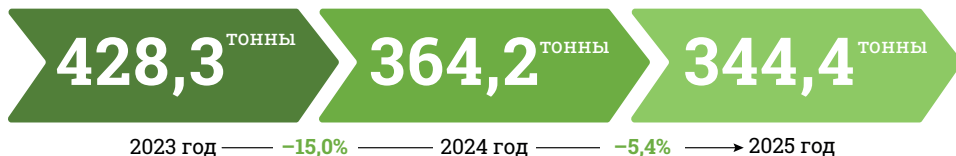
Границы расчета	Метод расчета согласно IPCC 2019	Коэффициентов эмиссии	Источник данных
Корпоративный транспорт			
Все филиалы и подразделения банка	Tier 2 (погрешность ±10–25%)	72,2 т/ТДж для CO ₂ (для бензина), 73,7 т/ТДж для CO ₂ (для дизельного топлива)	Счет-фактуры на топливо, пробег транспорта по GPS в зависимости от типа топлива
Утечки хладагентов (HFC)			
Все филиалы и подразделения банка	Tier 1 (погрешность ±30–50%)	771 GWP (для CH ₂ F ₂ по AR6), 3740 GWP (для CHF ₂ CF ₃ по AR6)	Счет-фактуры на заправку кондиционирующего оборудования
Работа резервных генераторов			
Все филиалы и подразделения банка	Tier 2 (погрешность ±10–25%)	73,7 т/ТДж для CO ₂ (для дизельного топлива)	Счет-фактуры на дизельное топливо

Границы расчёта: все филиалы и подразделения Банка



КОСВЕННЫЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ ВЫБРОСЫ (SCOPE 2)

Общие показатели выбросов SCOPE 2 (CO₂-эквивалент)



Структура выбросов Scope 2 в 2025 году

Категория	CO ₂ -экв., тонн	Доля от Scope 2, %
Потребление электроэнергии	241,8	70,2
Потребление тепловой энергии	102,6	29,8

Методология расчета:

Границы расчета: все отделения и подразделения Банка.

Подход: Location-based (на основе средних коэффициентов выбросов для национальной энергосистемы).

Источники данных:

Счет-фактуры на электро- и тепловую энергию, показания счетчиков.

Причины снижения выбросов:

- снижение потребления электроэнергии и тепловой энергии за счет проведения энергосберегающих мероприятий;
- уменьшение углеродоемкости национальной энергосистемы (рост доли атомной энергетики).

ПРОЧИЕ КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ (SCOPE 3)

Общие показатели выбросов SCOPE 3 (CO₂-эквивалент)



Структура выбросов Scope 3 в 2025 году

Категория	CO ₂ -экв., тонн	Доля от Scope 3, %
Приобретенные товары и услуги	421,6	3,78
Основные средства	102,8	0,92
Деятельность, связанная с топливом и энергией, не вкл. в Scope 1-2	9,5	0,09
Отходы, образующиеся в результате операций	0,1	0,001
Деловые поездки	56,9	0,51
Поездки сотрудников на работу	89,4	0,80
Транспортировка и распределение вниз по потоку	38,2	0,34
Использование проданных продуктов	448,9	4,03
Инвестиции	9981,2	89,53

Методология расчета:

Границы расчета: все отделения и подразделения Банка.

Подход: Spend-based method, Average-data method, Proxy data (использован комбинированный подход из-за отсутствия публично доступных данных по углеродоемкости секторов Беларуси / стран с похожей экономикой).

Источники данных:

Счет-фактуры на приобретенные товары и услуги, данные внутренней статистики, опросы сотрудников.



КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ РОСТА ВЫБРОСОВ

Рост выбросов Score 3 на 74% в 2025 году носит расчетный характер и обусловлен **расширением охвата категории «Инвестиции»** (профинансированные выбросы портфеля). В то же время по большинству операционных категорий достигнута положительная динамика: за счет снижения интенсивности командировок расходы на деловые поездки и комьютинг сотрудников сократились более чем в два раза, а оптимизация обращения с отходами позволила полностью исключить захоронение ТБО на полигонах.

Динамика профинансированных выбросов в 2025 году обусловлена **структурными изменениями в портфеле корпоративного кредитования и долговых ценных бумаг**. Основной прирост обеспечил запуск проектов в секторе прочей коммерческой деятельности. В то же время Банку удалось существенно диверсифицировать портфель и снизить углеродную интенсивность по ряду направлений, например, выбросы от портфеля банковских гарантий.

ИНТЕНСИВНОСТЬ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Интенсивность выбросов (Score 1 + Score 2) в 2025 году:

- На единицу площади офисов (собств.): **74,7 кг** CO₂-экв./м².
- На одного сотрудника: **762,9 кг** CO₂-экв./чел.
- На объем активов: **0,3 кг** CO₂-экв./тыс. BYN.

ДЕЙСТВИЯ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ СНИЖЕНИЮ ВЫБРОСОВ

Планы на 2026 год	Охват (Score)
Проведение повторного технико-экономического обоснования и оценка потенциала интеграции возобновляемых источников энергии для обеспечения энергоснабжения собственной инфраструктуры и отдельных объектов Банка	Score 2
Завершение масштабной программы модернизации систем искусственного освещения общего и операционного контура Банка путем полного перехода на энергосберегающие LED-технологии	Score 2

Планы на 2026 год	Охват (Score)
Разработка и внедрение комплекса мер по сокращению углеродного следа от использования корпоративного транспорта (такси) за счет реинжиниринга бизнес-процессов и актуализации перечня категорий сотрудников, имеющих право на целевые поездки	Score 3
Повышение эффективности трансграничной деловой мобильности сотрудников посредством внедрения системы обязательной верификации и согласования целесообразности зарубежных командировок на уровне Правления Банка	Score 3
Обеспечение доли устойчивых (преимущественно инвестиционных) проектов (включая инструменты кредитования, лизинга и факторинга) на уровне не менее 10% в относительном выражении (в т.ч. «зеленые» проекты – 8%, социальные – 2%), либо не менее 3 профильных проектов в абсолютном выражении	Score 3
Обеспечение доли верифицированных ESG-контрагентов в объеме размещенных межбанковских кредитов (МБК) на уровне не менее 10%, либо не менее 3 банков-контрагентов в абсолютном выражении	Score 3
Обеспечение доли ценных бумаг устойчивых эмитентов в портфеле облигаций и иных ценных бумаг на уровне не менее 10%, либо не менее 3 эмитентов в абсолютном выражении	Score 3

ВЫБРОСЫ ОЗОНОРАЗРУШАЮЩИХ ВЕЩЕСТВ, ОКСИДОВ АЗОТА, СЕРЫ И ДРУГИХ ЗНАЧИМЫХ ЗАГРЯЗНИТЕЛЕЙ ВОЗДУХА

Банк не использует озоноразрушающие вещества (хладагенты, растворители и т.д.) в своей операционной деятельности. Прямые выбросы оксидов азота, серы и других веществ отсутствуют, так как Банк не имеет собственных стационарных источников сжигания топлива. Косвенные выбросы (связанные с потреблением энергии) не рассчитывались.



ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ

В процессе ведения хозяйственной деятельности у Банка образуются отходы. Банк внедрил эффективную систему обращения с отходами, их учет и инвентаризация. Отходы хранятся в специализированных местах.

Основные источники образования отходов:

- ✚ Канцелярская деятельность;
- ✚ Жизнедеятельность сотрудников;
- ✚ Автотранспорт Банка;
- ✚ Освещение помещений

Категории отходов, подлежащие сортировке:

- ✚ Отходы бумаги и картона, образующиеся от канцелярской деятельности и делопроизводства (периодичность вывоза – по мере накопления);
- ✚ Люминесцентные трубки отработанные (по мере необходимости);
- ✚ Свинцовые аккумуляторы отработанные неповрежденные с не слитым электролитом (периодичность вывоза – 1 раз в год);
- ✚ Изношенные шины с металлокордом (периодичность вывоза – 1 раз в год);
- ✚ Отходы производства, подобные отходам жизнедеятельности населения (периодичность вывоза – еженедельно, согласно графику);
- ✚ Лом стальной несортированный (периодичность вывоза – 1 раз в год/по мере необходимости);
- ✚ Отходы бумаги и картона, образующиеся от канцелярской деятельности и делопроизводства, направляются на переработку в специализированные организации;
- ✚ Свинцовые аккумуляторы, изношенные шины, люминесцентные лампы и лом передаются для утилизации/переработке в специализированные организации

Основные категории отходов:

- ✚ Твердые бытовые отходы (ТБО);
- ✚ Опасные отходы (люминесцентные лампы, автомобильные шины);
- ✚ Перерабатываемые отходы (макулатура, металлолом)

Динамика образования отходов:

Категория отходов	2023 г.	2024 г.	2025 г.
Твердые бытовые отходы (ТБО)	343,2 м³ / 19,386 т	343,2 м³ / 19,386 т	343,2 м³ / 19,386 т
Люминесцентные лампы	345 шт.	0 шт.	0 шт.
Автомобильные шины	140 кг	0 кг	0 кг

Ключевые изменения:

- ✚ Снижение опасных отходов (лампы) на 100% благодаря полному переходу на светодиодное освещение;
- ✚ Продолжается практика:
 - передачи списанной техники – в ООО «БелВторОтходы»; передано на переработку в 2025 году 166 единиц бытовой и оргтехники. Извлечено драгоценных металлов/Лигатурный вес: 26,96 г.
 - передачи макулатуры и использованных автошин – в УП «Минскоопвторресурсы»; объем макулатуры за 2025 год – 5,2 тонны.
 - передачи аккумуляторов и отработанных свинцовых пломб (от кассовой деятельности) – в ОАО «Белцветмет»;
 - перезаправки картриджей для принтеров.

ДИНАМИКА ПЕРЕРАБОТКИ МАКУЛАТУРЫ:

Год	Объем (тонны)	Изменение к предыдущему году
2023	1,61	-61,7%
2024	10,02	+522,4%
2025	5,2	-48%

Партнерами по переработке являются специализированные организации с лицензиями на утилизацию электротехнических отходов, переработку макулатуры, обезвреживание опасных отходов.



ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА. ФИНАНСИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВЫХ ПРОЕКТОВ

В 2025 году Банк обновил Кредитную политику, закрепив внедрение подходов устойчивого (ESG) финансирования. Банк продекларировал, что намерен развивать практики экологического и социального финансирования проектов субъектов хозяйствования, в результате которых **обеспечивается реализация одного или нескольких из следующих направлений:**

- развитие и внедрение наилучших доступных продуктов и технологий;
- принятие мер по предотвращению изменения климата;
- рациональное использование природных ресурсов;
- предотвращение и/или снижение загрязнения окружающей среды отходами, выбросами загрязняющих веществ и сточными водами;
- ресурсоэффективное и более чистое производство;
- внедрение экономики замкнутого цикла;
- низко-углеродное развитие и декарбонизация;
- развитие биоразнообразия;
- достижение положительного социального результата, смягчение отдельных социальных проблем;
- активное использование инструментов социального маркетинга;
- развитие человеческого потенциала;
- развитие отношения с заинтересованными сторонами, включая местные сообщества;
- развитие разнообразия и инклюзии

Для более детальной проработки в регламентах инвестиционного и текущего кредитования Банком определены критерии идентификации проектов (внутренняя таксономия).

Так, к экологическим относятся проекты, отвечающие критериям:

- ✚ Устойчивое использование ресурсов: Проект способствует рациональному использованию природных ресурсов и снижению их истощения.
- ✚ Снижение негативного воздействия на окружающую среду: Проект направлен на уменьшение загрязнения (объемов выбросов в атмосферу), улучшение качества воздуха и воды, а также способствует восстановлению экосистем.
- ✚ Сохранение биоразнообразия: Проект направлен на защиту редких и исчезающих видов, а также сохранение природных мест обитания.

- ✚ Использование возобновляемых источников энергии: Проект способствует переходу на экологически чистые источники энергии.
- ✚ Образование и просвещение: Проект направлен на повышение осведомленности населения об экологических проблемах и способах их решения.

К социальным относятся проекты, отвечающие критериям:

- ✚ Улучшение качества жизни: Проект направлен на повышение уровня жизни населения, обеспечение доступа к образованию, здравоохранению и социальным услугам.
- ✚ Инклюзия и равенство: Проект способствует интеграции и социализации уязвимых групп населения (люди с инвалидностью, мигранты и малообеспеченные группы общества).
- ✚ Развитие местных сообществ: Проект направлен на поддержку местных инициатив и способствует развитию инфраструктуры районов.
- ✚ Образование и профессиональная подготовка: Проект направлен на повышение квалификации и реализует социально-образовательные инициативы.
- ✚ Участие граждан: Проект способствует вовлечению местного населения в процесс принятия решений и реализацию инициатив.

Банком также продекларировано, что в случае, если проекты кредитополучателей не соответствуют критериям устойчивости, Банк оценивает общую приверженность кредитополучателя ESG-принципам. Для этого проверяется наличие и фактическая реализация ряда локальных документов, таких как политика в области устойчивого развития или ESG-политика и др.

По данным на середину 2026 года в составе устойчивых кредитов:



Одновременно и «зеленый» (развитие электротранспорта), и социальный (развитие инфраструктуры города).



Переходный социальный (лизинг оборудования для пищевой промышленности)



Переходный социальный (развитие инфраструктуры района)



Переходный социальный (развитие инфраструктуры, оборудование для детского центра)

Всего объем устойчивых кредитов составил 20% в кредитном портфеле – брутто.



УСТОЙЧИВЫЕ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК

Банк развивает систему устойчивых закупок, включающую оценку устойчивости поставщиков (приверженности поставщиков принципам ESG).

Оценка проводится на основании информационных анкет, которые размещаются на торговой платформе для проведения процедур закупок. Вопрос регламентируется Положением об осуществлении закупок товаров (работ, услуг).

В Положение включен дополнительный критерий оценки предложений участников процедур закупок: разработка и реализация участником в своей деятельности политики в области социальной, экологической и управленческой ответственности и устойчивого развития (ESG-политики).

При оценке предложения участника на предмет соответствия данному критерию принимается во внимание следующие аспекты:

- 🔑 наличие политики в области устойчивого развития и краткая характеристика принимаемых мер;
- 🔑 наличие политики в области экологии и краткая характеристика принимаемых мер;
- 🔑 наличие политики социальной ответственности нанимателя перед работниками и краткая характеристика принимаемых мер;
- 🔑 наличие системы управления рисками и краткая характеристика принимаемых мер;
- 🔑 наличие политики противодействия коррупции и управления конфликтом интересов и краткая характеристика принимаемых мер.

В 2025 году такую оценку прошли 100% новых поставщиков (в 2024 году – 11%; в предыдущие годы данная практика не применялась).

На основании проведенного анализа социальные риски, негативные экологические воздействия не выявлены.

Банк придерживается политики приоритетного сотрудничества с местными компаниями. **В 2025 году доля закупок у белорусских поставщиков превысила 99%.**

Год	Доля локальных закупок	Изменение к предыдущему году
2023	>99%	≤1%
2024	>99%	≤1%
2025	>99%	≤1%

На территории других стран приобретается только продукция, которая является уникальной и ограничена на белорусском рынке (например, заготовки банковских платежных карточек). Привлечение поставщиков с внешнего рынка приводит к дополнительным затратам (налоги).

ОЦЕНКА УСТОЙЧИВОСТИ КРУПНЫХ КЛИЕНТОВ И БАНКОВ-КОНТРАГЕНТОВ

В июне 2025 года актуализировано Положение об установлении, ведении и прекращении корреспондентских отношений, открытии, ведении и закрытии корреспондентских счетов, согласно которому в Банке организована работа по оценке банков-партнеров на предмет деятельности в области ESG и устойчивого развития. Банк оценивает банки-партнеры по данному критерию на моменте установления корреспондентских отношений и в течение срока действия корреспондентских соглашений.

Оценка устойчивости осуществляется на основании информации о результатах деятельности в сфере ESG и устойчивого развития, полученной от банка-партнера по запросу и (или) собранной Банком из официальных Интернет-ресурсов.

Подобным образом осуществляется оценка устойчивости крупных клиентов Банка. По данным за середину 2026 года из обследованных 153 крупных клиентов принципы ESG в текущую деятельность интегрировали **42 клиента или 27,4%**. В отношении банков-корреспондентов ситуация намного более оптимистичная. Из обследованных 59 банков сторонниками ESG-повестки являются **39 банков или 66,1%**.



СОБЛЮДЕНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОГО И НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Банк придерживается принципов нулевой терпимости к коррупции. В этих целях разработана и внедрена **Политика по противодействию внутреннему мошенничеству и коррупции, которая устанавливает:**

- Ключевые принципы антикоррупционного комплаенса
- Механизмы выявления и управления коррупционными рисками
- Процедуры предотвращения конфликтов интересов
- Введено четкое определение коррупционных действий
- Установлены правила обращения с подарками (лимиты, обязательное декларирование)

Регламентированы вопросы:

- Безвозмездной (спонсорской) помощи
- Общественной и политической деятельности сотрудников

Организовано обучение сотрудников вопросам противодействия коррупции. Формы реализации комплексной программы обучения сотрудников: внутреннее обучение (проводится силами собственных экспертов) и внешнее обучение (с привлечением специализированных организаций). В марте 2026 года соответствующее внешнее обучение прошли 35 работников Банка – руководителей структурных подразделений и должностные лица. Аналогичный семинар планируется провести в сентябре 2026 года для иных работников Банка.

В 2022-2025 гг. не зарегистрировано случаев коррупции в базе операционных инцидентов. Отсутствуют судебные разбирательства по коррупционным делам.

Это подтверждает эффективность:

- предупредительных мер,
- системы внутреннего контроля,
- корпоративной культуры соблюдения этических норм

НАЛОГОВЫЕ РИСКИ

При организации налоговой политики Банк руководствуется следующими принципами:

- ✚ Строгое соблюдение налогового законодательства Республики Беларусь
- ✚ Подходы к расчету и уплате налогов закреплены в Учетной политике Банка
- ✚ Все изменения в налоговой практике обусловлены исключительно изменениями законодательства

Отдельный документ, регламентирующий политику и стратегию уплаты налогов, не разрабатывался, так как существующие регламенты полностью покрывают все аспекты налоговой деятельности.

Налоговые риски не выделены в отдельную категорию. Контроль налоговых рисков осуществляется в рамках общей системы управления рисками. Осуществляется регулярный мониторинг изменений налогового законодательства и согласование сложных налоговых вопросов с профильными специалистами.

Для взаимодействия с налоговыми органами Банк обеспечивает:

- ✚ Ежедневный мониторинг запросов через Личный кабинет плательщика на сайте МНС (круглосуточный режим)
- ✚ Своевременное предоставление запрашиваемой информации
- ✚ Полное соответствие требованиям налоговых органов

В 2025 году изменений в процедурах взаимодействия не производилось.

Банк осуществляет деятельность исключительно в Республике Беларусь:

- Все налоговые платежи уплачиваются в белорусский бюджет
- Не ведется деятельность в других юрисдикциях
- В 2025 году изменений в географическом распределении деятельности не было



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАНДАРТОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТА

GRI Standart	Disclosure
BSB Bank has reported the information cited in this GRI content index for the period 1 January 2025 - 31 December 2025 with reference to the GRI Standards.	
GRI 1: Foundation 2021	
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021 used
GRI 2: General Disclosures 2021	
GRI 2	2-1 Organisational details
GRI 2	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting
GRI 2	2-3 Reporting period, frequency and contact point
GRI 2	2-4 Restatements of information
GRI 2	2-5 External assurance
GRI 2	2-6 Activities, value chain and other business relationships
GRI 2	2-7 Employees
GRI 2	2-8 Workers who are not employees
GRI 2	2-9 Governance structure and composition
GRI 2	2-10 Nomination and selection of the highest governance body
GRI 2	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts
GRI 2	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts
GRI 2	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting
GRI 2	2-15 Conflicts of interest
GRI 2	2-16 Communication of critical concerns
GRI 2	2-17 Collective knowledge of the highest governance body
GRI 2	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body
GRI 2	2-19 Remuneration policies
GRI 2	2-20 Process to determine remuneration
GRI 2	2-21 Annual total compensation ratio
GRI 2	2-22 Statement on sustainable development strategy
GRI 2	2-23 Policy commitments
GRI 2	2-24 Embedding policy commitments
GRI 2	2-25 Processes to remediate negative impacts
GRI 2	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns
GRI 2	2-27 Compliance with laws and regulations
GRI 2	2-28 Membership associations



GRI Standart	Disclosure
GRI 2	2-29 Approach to stakeholder engagement
GRI 2	2-30 Collective bargaining agreements
GRI 3: Material Topics 2021	
GRI 3	3-1 Process to determine material topics
GRI 3	3-2 List of material topics
GRI 3	3-3 Management of material topics
GRI 101: Biodiversity 2024	
GRI 101	101-1 Policies to halt and reverse biodiversity loss
GRI 101	101-2 Management of biodiversity impacts
GRI 101	101-3 Access and benefit-sharing
GRI 101	101-4 Identification of biodiversity impacts
GRI 101	101-8 Ecosystem services
GRI 201: Economic Performance 2016	
GRI 201	201-1 Direct economic value generated and distributed
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	
GRI 203	203-1 Code of Conduct
GRI 203	203-2 Significant indirect economic impacts
GRI 204: Procurement Practices 2016	
GRI 204	204-1 Proportion of spending on local suppliers
GRI 205: Anti-corruption 2016	
GRI 205	205-1 Operations assessed for risks related to corruption
GRI 205	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures
GRI 205	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken
GRI 207: Tax 2019	
GRI 207	207-1 Approach to tax
GRI 207	207-2 Tax governance, control, and risk management
GRI 207	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax
GRI 207	207-4 Country-by-country reporting
GRI 302: Energy 2016	
GRI 302	302-1 Energy consumption within the organization
GRI 302	302-2 Energy consumption outside of the organization



GRI Standart	Disclosure
GRI 302	302-3 Energy intensity
GRI 302	302-4 Reduction of energy consumption
GRI 302	302-5 Reductions in energy requirements of products and services
GRI 305: Emissions 2016	
GRI 305	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions
GRI 305	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions
GRI 305	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions
GRI 305	305-4 GHG emissions intensity
GRI 305	305-5 Reduction of GHG emissions
GRI 305	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)
GRI 305	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions
GRI 306: Waste 2020	
GRI 306	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts
GRI 306	306-2 Management of significant waste-related impacts
GRI 306	306-3 Waste generated
GRI 306	306-4 Waste diverted from disposal
GRI 306	306-5 Waste directed to disposal
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	
GRI 308	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria
GRI 308	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken
GRI 401: Employmen 2016	
GRI 401	401-1 New employee hires and employee turnover
GRI 401	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees
GRI 401	401-3 Parental leave
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	
GRI 402	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes
GRI 403	403-1 Occupational health and safety management system
GRI 403	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation
GRI 403	403-3 Occupational health services
GRI 403	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety
GRI 403	403-5 Worker training on occupational health and safety



GRI Standart	Disclosure
GRI 403	403-6 Promotion of worker health
GRI 403	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships
GRI 403	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system
GRI 403	403-9 Work-related injuries
GRI 403	403-10 Work-related ill health
GRI 404	404-1 Average hours of training per year per employee
GRI 404	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs
GRI 404	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
GRI 405	405-1 Diversity of governance bodies and employees
GRI 405	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men
GRI 406	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	
GRI 407	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk
GRI 410: Security Practices 2016	
GRI 410	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures
GRI 413: Local Communities 2016	
GRI 413	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs
GRI 413	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	
GRI 414	414-1 New suppliers that were screened using social criteria
GRI 414	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	
GRI 416	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories
GRI 416	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services
GRI 418: Customer Privacy 2016	
GRI 418	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Информация о выполнении Публичных обязательств в сфере ESG (ESG-показателей) за 2023, 2024 и 2025 годы

ESG-показатель	Прогнозное значение на 01.01.2024	Факт на 01.01.2024	Прогнозное значение на 01.01.2025	Факт на 01.01.2025	Прогнозное значение на 01.01.2026	Факт на 01.01.2026
Ответственное отношение к окружающей среде						
Э1. Доля спонсорской помощи на поддержку экологических проектов и инициатив	не менее 0,5%	0,03%	не менее 0,5%	0,01%	не менее 0,5%	0
Э2. Доля экологического инвестирования (кредитования)	не менее 2%	0	не менее 3%	0	не менее 4%	0
Э3. Доля работников Банка, участвующих в экологических инициативах	не менее 5%	8,4%	не менее 7%	8,5%	не менее 10%	4%
Э4. Количество мероприятий по поддержке естественных природных процессов	не менее 2	4	не менее 2	4	не менее 3	1
Создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала						
T1. Доля затрат на организацию корпоративного обучения	не менее 4%	0,3%	не менее 5%	0,3%	не менее 6%	0,3%
T2. Доля новых сотрудников, охваченных системой адаптации	не менее 100%	100%	не менее 100%	100%	не менее 100%	100%
T3. Доля сотрудников, принятых по гражданско-правовым договорам	не более 5%	4,3%	нет	5,7%	нет	5,8%
T4. Доля работников, охваченных медицинской страховкой	не менее 85%	85%	не менее 90%	100%	не менее 100%	100%
T5. Доля работников, получающих поддержку от Банка на съем жилья	не менее 10%	22%	не менее 15%	20,5%	не менее 20%	21%
T6. Доля работников, вовлеченных в занятия спортом	не менее 25%	38,3%	не менее 30%	39,5%	не менее 35%	40%
T7. Доля недовольных уволившихся работников	не более 30%	7,8%	не более 25%	41,6%	не более 20%	44,0%
T8. Доля работников, получивших повышение по должности	не менее 10%	12,7%	не менее 15%	14%	не менее 20%	26,5%
T9. Количество трудоустроенных молодых специалистов-выпускников вузов без стажа практической работы	не менее 5 чел.	7 чел.	не менее 7 чел.	10 чел.	не менее 10 чел.	17 чел.
T10. Показатель гендерного соответствия	20% / 80%	17% / 83%	25% / 75%	18% / 82%	30% / 70%	19% / 81%
Взаимовыгодные партнерские отношения с клиентами						
K1. Количество новых, модернизированных сервисов, продуктов, технологий для корпоративных и розничных клиентов	не менее 5	7	не менее 5	10	не менее 5	15
K2. Доля активных корпоративных клиентов	не менее 47%	40%	не менее 49%	39,1%	не менее 50%	38,1%
K3. Количество корпоративных клиентов, перешедших на обслуживание в другие банки	не более 150	119	не более 150	160	не более 150	150
K4. Лояльность к Банку клиентов – физических лиц, NPS (Net Promoter Score)	x	x	не менее 80 %	88,95%	не менее 80 %	91,4%
K5. Удовлетворенность клиентов – физических лиц качеством предоставленных Банком услуг, CSI (Customer Satisfaction Index)	x	x	не менее 8 баллов	9,7	не менее 8 баллов	9,7
K6. Доступность услуг Банка клиентам – физическим лицам	x	x	не менее 65%	не замерялся	не менее 65%	не замерялся
K7. Время ожидания получения консультации через контакт-центр Банка	x	x	не более 3 гудков	не более 2 гудков	не более 3 гудков	не более 2 гудков
K8. Время ожидания клиента в очереди за получением услуги	x	x	не более 7 минут	80,3% ожидают в очереди не более 5 минут	не более 7 минут	83,1% ожидают в очереди не более 5 минут
Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам						
П1. Количество новых, модернизированных продуктов, сервисов, технологий для уязвимых групп населения	не менее 2	0	не менее 2	2	не менее 2	4



ESG-показатель	Прогнозное значение на 01.01.2024	Факт на 01.01.2024	Прогнозное значение на 01.01.2025	Факт на 01.01.2025	Прогнозное значение на 01.01.2026	Факт на 01.01.2026
Поддержка местных сообществ и содействие социальному развитию						
M1. Доля спонсорской помощи на поддержку социальных проектов и инициатив	не менее 5%	6,5%	не менее 5%	5,6%	не менее 5%	4,9%
M2. Доля социального инвестирования (кредитования)	не менее 2%	0	не менее 3%	0	не менее 4%	0
Совершенствование практик корпоративного управления						
Y1. Количество документально зафиксированных случаев коррупции	0	0	0	0	0	0
Y2. Количество случаев внутреннего мошенничества, зафиксированных в качестве операционных инцидентов	0	0	0	0	0	0



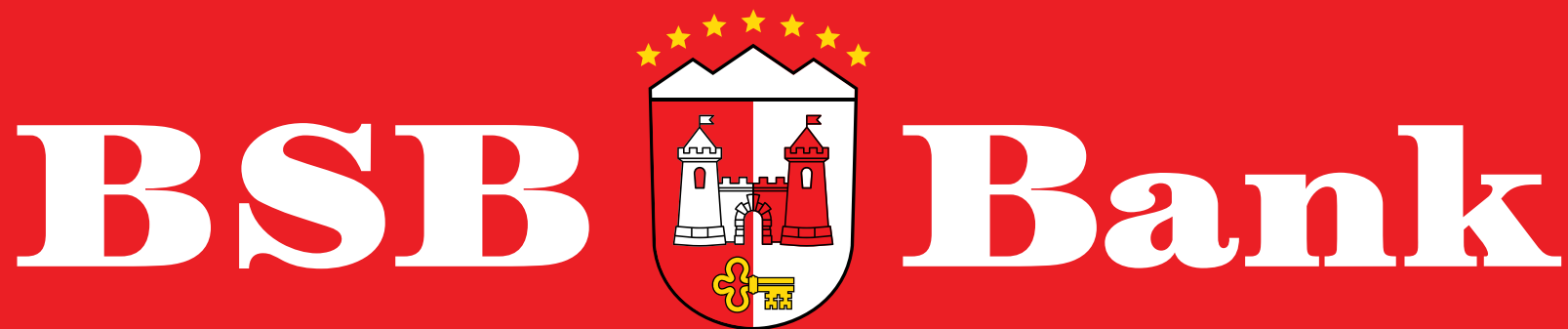
ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Публичные обязательства (ESG-показатели) ЗАО «БСБ Банк» на 2026-2028 годы

Публичное обязательство (ESG-показатель)	Прогнозное значение на 01.01.2027	Прогнозное значение на 01.01.2028	Прогнозное значение на 01.01.2029
Ответственное отношение к окружающей среде			
31. Объем выбросов парниковых газов в год (углеродный след, по охвату 1), не более	37 т.	37 т.	37 т.
32. Энергоэффективность (в пересчете на 1-го сотрудника) за год, не более	1800 кВт*ч/чел	1800 кВт*ч/чел	1800 кВт*ч/чел
33. Количество мероприятий по поддержке естественных природных процессов в год, не менее	2	2	2
Создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала			
T1. Количество часов обучения на 1 сотрудника в год, не менее	9 час.	9 час.	9 час.
T2. Доля новых сотрудников, охваченных системой адаптации за год, не менее	100%	100%	100%
T3. Доля сотрудников с инвалидностью на конец года, не менее	1,5%	1,5%	1,5%
T4. Доля работников, охваченных медицинской страховкой на конец года, не менее	100%	100%	100%
T5. Доля работников, получающих поддержку от Банка на съём жилья на конец года, не менее	20%	22%	24%
T6. Доля работников, уволившихся после выхода из отпуска по уходу за ребенком, не более	50%	40%	30%
T7. Доля работников, назвавших при увольнении причину, обусловленную действиями Банка, не более	40%	35%	30%
T8. Доля работников, получивших повышение по должности, включая категории, за год, не менее	10%	10%	10%
T9. Соотношение средней зарплаты мужчин и женщин	2/1	1,9/1	1,8/1
T10. Показатель гендерного соответствия на конец года	20% / 80%	22% / 78%	24% / 76%
Взаимовыгодные партнерские отношения с клиентами			
K1. Количество новых, модернизированных сервисов, продуктов, технологий для корпоративных и розничных клиентов за год, не менее	5	5	5
K2. Количество корпоративных клиентов, перешедших на обслуживание в другие банки за год, не более	150	150	150
K3. Лояльность к Банку клиентов – физических лиц, NPS (Net Promoter Score)	не менее 80 %	не менее 80 %	не менее 80 %
K4. Удовлетворенность клиентов – физических лиц качеством предоставленных Банком услуг, CSI (Customer Satisfaction Index)	не менее 8 баллов	не менее 8 баллов	не менее 8 баллов
K5. Доступность услуг Банка клиентам – физическим лицам	не менее 65%	не менее 65%	не менее 65%
K6. Время ожидания получения консультации через контакт-центр Банка	не более 3 гудков	не более 3 гудков	не более 3 гудков
K7. Время ожидания клиента в очереди за получением услуги	не более 7 минут	не более 7 минут	не более 7 минут
Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам			
П1. Количество новых, модернизированных продуктов, сервисов, технологий, отвечающих критериям инклюзивности за год, не менее	2	2	2
Поддержка местных сообществ и содействие социальному развитию			
M1. Доля спонсорской помощи на поддержку социальных, образовательных, спортивных, культурных, научных проектов и инициатив за год, не менее	5%	5%	5%
Совершенствование практик корпоративного управления			
У1. Количество документально зафиксированных случаев коррупции	0	0	0



Публичное обязательство (ESG-показатель)	Прогнозное значение на 01.01.2027	Прогнозное значение на 01.01.2028	Прогнозное значение на 01.01.2029
У2. Количество случаев внутреннего мошенничества, зафиксированных в качестве операционных инцидентов	0	0	0
У3. Доля «устойчивых» поставщиков за год, не менее	20	35	50
Развитие практик устойчивого финансирования			
Ф1. Доля экологических («зеленых») проектов (в относительном выражении) или количество таких проектов (в абсолютном выражении) в кредитном портфеле, на конец года, не менее	8%/2	8%/2	8%/2
Ф2. Доля социальных проектов (в относительном выражении) или количество таких проектов (в абсолютном выражении) в кредитном портфеле, на конец года, не менее	2%/1	2%/1	2%/1



Мы работаем с душой и на совесть!



bsbbank_by



BSBbank



BSB_Bank



BSB_Bank

306 20 40 | bsb.by