

## СОДЕРЖАНИЕ

3 Обращение Председателя Правления

#### GRI 2

- 4 Организационные данные (2-1)
- 4 Организации, включённые в отчётность (2–2)
- 4 Периодичность отчётности и контакты (2-3)
- 4 Изменения в отчетных данных (2-4)
- 4 Внешний аудит и результаты проверок (2-5)
- 5 Описание бизнеса, клиентов, поставщиков и цепочки создания стоимости (2-6)
- 5 Численность персонала и распределение (2-7)
- 5 Подрядчики и временные работники (2-8)
- 6 Состав и функции органов управления (2-9)
- 7 Процедура назначения членов Совета директоров (2–10)
- 7 Ответственность совета директоров за устойчивое развитие (2–12)
- 8 Управление устойчивым развитием и распределение обязанностей (2–13)
- 10 Вовлеченность совета директоров в подготовку отчетности по устойчивому развитию (2–14)
- 10 Политика по управлению конфликтами интересов (2–15)
- 11 Механизмы информирования совета директоров
- о значительных проблемах (2–16)
- 11 Процедура подбора и оценки членов коллегиальных органов управления (2–17)
- 11 Оценка эффективности деятельности органов управления (2–18)
- 12 Принципы формирования вознаграждения топ-менеджмента (2–19)
- 12 Процедура принятия решений о выплатах (2-20)
- 12 Соотношение зарплат топ-менеджеров и среднего сотрудника (2-21)
- 13 Принципы устойчивого развития и их интеграция в стратегию (2–22)
- 14 Позиция банка по экологическим и социальным вопросам (2-23)
- 15 Процессы для минимизации негативного влияния деятельности (2–25)
- 16 Каналы обратной связи (2-26)
- 16 Соблюдение правовых норм (2-27)
- 16 Участие в отраслевых объединениях (2-28)
- 17 Взаимодействие с заинтересованными сторонами (2-29)
- 18 Охват сотрудников коллективными договорами (2–30)

#### GRI 3

- 19 Методология определения существенных тем (3-1)
- 19 Определение существенных тем (3-2)
- 19 Управление существенными темами (3-3)

#### **GRI 101**

- 20 Меры по сокращению негативного воздействия на окружающую среду (101–2)
- 20 Факторы воздействия на биоразнообразие (101-6)
- 21 Вклад Банка в сохранение природных ресурсов (101-8)

#### GRI 201

- 22 Прямое экономическое воздействие (201-1)
- 22 Влияние климатических изменений на бизнес (201-2)
- 22 Финансовая помощь, полученная от государственных органов (201–4)

#### **GRI 203**

23 Значительное косвенное экономическое воздействие (203-2)

#### **GRI 204**

23 Закупки у местных поставщиков (204-1)

#### **GRI 205**

- 23 Политика и меры по противодействию коррупции (205-1)
- 24 Обучение по противодействию коррупции (205-2)
- 24 Зафиксированные коррупционные инциденты (205-3)

#### **GRI 206**

24 Судебные разбирательства по вопросам конкуренции (206-1)

#### GRI 207

- 25 Подход к налоговой политике (207-1)
- 25 Взаимодействие с налоговыми органами (207-3)
- 25 Налоговая отчетность по юрисдикциям (207-4)

#### CDI 202

- 26 Потребление энергии в организации (302-1)
- 26 Косвенное энергопотребление (302-2)
- 26 Энергоэффективность (302-3)
- 27 Снижение энергопотребления и меры по энергосбережению (302–4)

#### CBI 30

- 28 Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1) (305-1)
- 29 Косвенные энергетические выбросы (Scope 2) (305-2)
- 29 Прочие косвенные выбросы (Scope 3) (305-3)
- 30 Интенсивность выбросов парниковых газов (305-4)
- 30 Снижение выбросов парниковых газов (305-5)
- 00 P (
- 30 Выбросы озоноразрушающих веществ (305-6)
- 30 Выбросы оксидов азота, серы и других значимых загрязнителей воздуха (305–7)

#### **GRI 30**6

- 30 Образование отходов (306–1)
- 31 Партнеры по переработке (306-2)

- 32 Классификация образованных отходов (306-3)
- 32 Переработка и повторное использование отходов (306-4)
- 32 Захоронение и сжигание отходов (306-5)

#### **GRI 308**

- 32 Экологический аудит поставщиков (308-1)
- 32 Воздействия в цепочке поставок (308-2)

#### **GRI 401**

- 33 Прием новых сотрудников и текучесть кадров (401-1)
- 33 Льготы для сотрудников (401-2)
- 33 Отпуск по уходу за ребенком (401-3)

#### GRI 402

33 Уведомление об организационных изменениях (402-1)

#### GRI 403

- 33 Система управления охраной труда (403-1)
- 34 Управление профессиональными рисками и инцидентами (403-2)
- 35 Медицинская поддержка персонала (403-3)
- 35 Вовлечение персонала в вопросы безопасности (403-4)
- 36 Обучение работников вопросам охраны труда (403-5)
- 37 Программы по укреплению здоровья сотрудников (403-6)
- 38 Предотвращение негативного влияния на безопасность в деловых отношениях (403-7)
- 38 Охват работников системой охраны труда (403-8)
- 38 Данные о травматизме на рабочем месте (403-9)
- 38 Заболевания, связанные с условиями труда (403-10)

#### GRI 404

- 39 Среднее количество часов обучения на сотрудника (404-1)
- 39 Программы повышения квалификации (404-2)
- 39 Процент сотрудников, проходящих оценку эффективности (404-3)

#### **GRI 405**

- 40 Разнообразие состава органов управления и персонала (405–1)
- 42 Соотношение базовой зарплаты женщин и мужчин (405–2)

#### **GRI 406**

42 Случаи дискриминации и принятые меры (406-1)

#### GRI 413

- 43 Взаимодействие с местными сообществами (413-1)
- 43 Потенциальные негативные последствия деятельности Банка для общества (413–2)

#### GRI 414

- 44 Проверка новых поставщиков по социальным критериям (414-1)
- 44 Социальные риски в цепочке поставок (414-2)

#### ODI 41/

- 44 Безопасность и качество продуктов и услуг (416-1)
- 44 Нарушения норм безопасности (416-2)

#### **GRI 417**

45 Соответствие рекламной деятельности (417-3)

#### **GRI 418**

- 45 Защита конфиденциальности клиентов (418-1)
- 46 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАНДАРТОВ GRI ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТА



## ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ ЗАО «БСБ БАНК»

# Уважаемые коллеги и партнеры!

Концепция устойчивого развития предполагает гармонизацию потребностей настоящего и будущего поколений без ущерба для кого бы то ни было: человека, бизнеса, государства, окружающей среды. Республика Беларусь, присоединившаяся к резолюции ООН от 25.09.2015 № 70/1 «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», подтвердила приверженность 17 Целям устойчивого развития и выстроила систему управления процессом их достижения. Об успехах страны в этом направлении говорит высокая позиция в Глобальном Рейтинге устойчивого развития.

На протяжении последних лет через интеграцию ESG-подходов в бизнес-процессы и системы управления мы вносим посильный вклад в достижение Целей устойчивого развития.

Начало этому было положено в 2019 году, когда мы присоединились к Соглашению о взаимодействии социально ответственных компаний Беларуси. В 2020 году мы стали участником Сети Глобального договора ООН в Беларуси — крупнейшей международной инициативы в сфере корпоративной ответственности.

В 2022 году мы приняли ESG-политику, которая легла в основу Стратегического плана развития Банка на 2023–2025 годы. В этом документе мы обозначили, что следуем современным мировым тенденциям, направленным на создание более устойчивых моделей общества, поддержку экономического роста, повышение конкурентоспособности бизнеса, улучшение качества жизни и решение экологических вопросов.

Мы стали первой организацией в стране, получившей национальный ESG-рейтинг. Сейчас наш ESG-рейтинг – АА (прогноз – стабильный), что говорит о «переходном к очень высокому уровне соблюдения принципов устойчивого развития при принятии управленческих решений».

В процессе ESG-трансформации мы продолжаем демонстрировать устойчивые результаты в бизнесе и способствуем распространению ESG-повестки среди финансовых организаций и предприятий реального сектора.

Представляем вам первый Отчет об устойчивом развитии, где собрана информация о ключевых результатах в сфере ESG, социальных, образовательных и экологических проектах и инициативах Банка. Эти результаты стали возможными благодаря нашей совместной работе.

Мы уверены, что движемся в правильном направлении, и рассчитываем на вашу поддержку в дальнейшем!



С уважением,

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

ECE EAHK | ESG-OTHET 2024





#### Название организации:

Закрытое акционерное общество «Белорусско-Швейцарский Банк «БСБ Банк» (ЗАО «БСБ Банк»)

Основные регионы деятельности: Основные виды деятельности: Республика Беларусь (г. Минск) Банковская деятельность

Изменения за отчетный период: Наличие дочерних компаний:

Не было Отсутствуют



# 2-2 ОРГАНИЗАЦИИ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В ОТЧЕТНОСТЬ:

Отчёт охватывает деятельность ЗАО «БСБ Банк» (единственное юридическое лицо в рамках отчетности)

# 2-3 ПЕРИОД ОТЧЕТНОСТИ И КОНТАКТЫ

Отчетный период: Периодичность отчетности: Ежегодная 2024 г.

Дата предыдущего отчета:

Отчёт публикуется впервые

### Контактное лицо:



## ДУДКИН АЛЕКСАНДР БОРИСОВИЧ

Советник ЗАО «БСБ Банк»; должностное лицо, ответственное за организацию работы в области ESG и устойчивого развития



## 2-4 ИЗМЕНЕНИЯ В ОТЧЕТНЫХ ДАННЫХ

В связи с первым выпуском отчёта корректировки ранее опубликованных данных отсутствуют.

# 2-5 ВНЕШНИЙ АУДИТ И РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРОК

Финансовая отчётность Банка за 2023 и 2024 годы прошла независимый аудит и подтверждена во всех существенных аспектах. Ключевые вопросы аудита, о которых необходимо было сообщить в аудиторском заключении, отсутствуют.

Годовые отчёты и Аудиторские заключения по НСФО за 2023 и 2024 годы

Годовой отчёт по МСФО за 2023 год

# 2-6 ОПИСАНИЕ БИЗНЕСА, КЛИЕНТОВ, ПОСТАВЩИКОВ И ЦЕПОЧКИ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ

## Деятельность Банка:

- Осуществление банковских операций в соответствии с законодательством Республики Беларусь.
- **⊕** Действующая лицензия №7 от 21.02.2024.

#### Клиентская база:

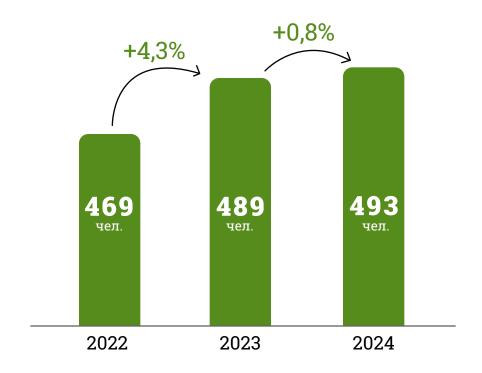
32 тыс. корпоративных клиентов, включая юридических лиц и ИП

Основные сферы их деятельности: **17,8%** Общая коммерческая деятельность **9,4%** Оптовая торговля



# 2-7 ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

#### Динамика штатной численности:

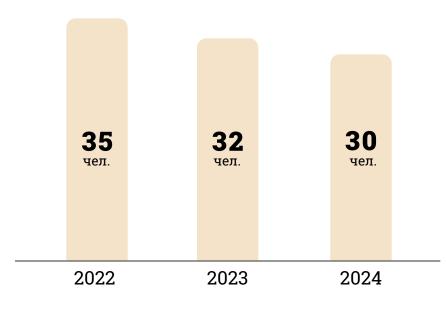


### География

Все сотрудники работают в г. Минске (региональных отделений нет).

# 2-8 ПОДРЯДЧИКИ И ВРЕМЕННЫЕ РАБОТНИКИ

## Среднее количество подрядчиков в год:



#### Основные направления привлечения:

- Промоутеры, фотографы, видеографы (рекламные кампании)
- Разовые услуги по уборке обменных пунктов
- **%** Обучение сотрудников



## 2-9 СОСТАВ И ФУНКЦИИ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

### СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ЗАО «БСБ БАНК» (НА ОТЧЁТНЫЙ ПЕРИОД):



#### 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

## комитеты при совете директоров Аудиторский комитет

Состав до 01.07.2024

- **Устинчик** А. В. (председатель, независимый директор)
- **Каганович** С. В.
- 📲 Тарасова Н. С. (руководитель службы внутреннего аудита)
- **Шулековский** В. В. (ответственный за внутренний контроль)



#### Состав с 01.07.2024

- **Устинчик** А. В. (председатель, независимый директор)
- **%** Каганович С. В.
- **Парасова Н. С.** (руководитель службы внутреннего аудита)
- **Дубков** С. В. (новый ответственный за внутренний контроль)

#### Комитет по рискам

Состав до 01.07.2024

- **Радина** Галов А. Ф. (председатель, независимый директор)
- **Пойко В. М.**
- **Тарасевич** О. И. (ответственный за управление рисками)



### Состав с 01.07.2024

- Ралов А. Ф.
- **Пойко В. М.**
- **Миронович** А. В. (новый ответственный за управление рисками)

## Комитет по кадровой политике

Постоянный состав

- **Пойко В. М.** (председатель)
- **Морачевская А. М.** (начальник департамента по работе с персоналом)
- **%** Каганович С. В.
- 😘 Юркевич Ю. А. (корпоративный секретарь)

## 2-10 ПРОЦЕДУРА НАЗНАЧЕНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

ЗАО «БСБ Банк» руководствуется строгими нормами корпоративного управления при формировании коллегиальных органов 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 3+ лет опыта в международных финансовых организациях или аудите.



#### Деловая репутация:

- отсутствие судимостей, дискредитирующих фактов увольнения,
- подтверждённое соответствие требованиям Национального банка РБ



#### Независимость:

Отсутствие конфликта интересов (проверка аффилированности, участия в уставных фондах клиентов Банка)

# 2-12 OTBETCTBEHHOCTЬ COBETA ДИРЕКТОРОВ ЗА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Совет директоров ЗАО «БСБ Банк» несёт ответственность за одобрение и контроль реализации Стратегического плана развития, включая ESG-политику.

#### ПРОЦЕДУРА ОТБОРА



#### **ОТИТИТЕТ В 1** 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

# 2-13 УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

#### Общее собрание акционеров утверждает:

- Стратегический план развития Банка (включая ESG-политику),
- ключевые ESG-показатели,
- годовые отчёты о реализации стратегического плана (включая ESG-политику)

#### Совет директоров одобряет:

- Стратегический план развития Банка (включая ESG-политику),
- отчёты о выполнении стратегического плана (включая ESG-политики)

### Комитет по кадровой политике (при Совете директоров):

- оценивает эффективность системы мотивации с учётом соблюдения ESG-принципов,
- контролирует кадровые назначения в контексте устойчивого развития

#### Правление Банка:

- одобряет стратегический план и ESG-политику,
- утверждает состав и регламент и осуществляет мониторинг работы Комитета по устойчивому развитию и КСО,
- назначает должностное лицо, ответственное за ESG,
- ежеквартально заслушивает отчёты о выполнении ESG-политики,
- осуществляет мониторинг ESG-трансформации

## Состав Комитета по устойчивому развитию и КСО (при Правлении) на 01.05.2025:

- Дудкин А. Б. (Председатель),
- Лев М. Л. (Заместитель председателя),
- Жердецкая Н. Н.,
- Морачевская А. М.,
- Павлюковская Т. М.,
- Кулакова И. В.,
- Черноок Ю. В.,
- Юркевич Ю. А.

## Функции Комитета по устойчивому развитию и КСО (при Правлении):

- утверждает годовой план ESG-активностей и осуществляет мониторинг его выполнения,
- координирует реализацию инициатив в области устойчивого развития,
- готовит отчёты для Правления

## Должностное лицо в сфере ESG (Дудкин А. Б.):

- координирует ESG-трансформацию,
- организует обучение сотрудников в сфере ESG и устойчивого развития,
- участвует в комитетах и рабочих группах в сфере ESG и устойчивого развития (в т. ч. при Ассоциации белорусских банков),
- формирует нефинансовую отчетность в сфере ESG и устойчивого развития (GRI, Глобальный договор ООН)

## Сотрудники Банка:

- соблюдают ESG-принципы в повседневной работе,
- участвуют в корпоративных программах устойчивого развития



## Фактические результаты (2024 г.):

- отчёт о реализации Стратегического плана развития (включая ESG-политику) за 2024 г.,
- · участие в Глобальном договоре ООН,
- Правлением Банка утвержден План мероприятий по выполнению рекомендаций ООО «БИК Рейтингс», изложенных в Отчете о присвоении Банку национального ESG-рейтинга,
- Комитетом по устойчивому развитию и КСО утвержден План работы на 2024 год,
- в целях повышения уровня знаний в сфере устойчивого развития 6 работников являются участниками Акселератора Глобального договора ООН «SDG AMBITIONS»





# 2-14 ВОВЛЕЧЁННОСТЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ В ПОДГОТОВКУ ОТЧЁТНОСТИ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

Совет директоров ЗАО «БСБ Банк» не принимает непосредственного участия в подготовке отчётов об устойчивом развитии. Контроль за данной сферой осуществляется через:

- одобрение ESG-политики и ключевых ESG-показателей,
- рассмотрение итоговых отчётов (включая нефинансовую отчетность) на заседаниях

В 2025 г. с публикацией standalone-отчёта планируется усилить вовлечённость Совета директоров в процесс верификации данных.

## 2-15 ПОЛИТИКА ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ

## РЕГУЛИРУЮЩИЙ ДОКУМЕНТ

Действует Положение о предотвращении и управлении конфликтами интересов, которое в 2024 году было актуализировано. 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.

## 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
- **Региприяти** 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



# 2-16 МЕХАНИЗМЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ О ЗНАЧИТЕЛЬНЫХ ПРОБЛЕМАХ

#### Регулярность отчётности: ежеквартально

Ход выполнения Стратегического плана развития (включая ESG-аспекты)

#### Ежеквартально:

## **Управленческая отчетность** по:

- состоянию системы внутреннего контроля,
- уровню 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

# 2-17 ПРОЦЕДУРА ПОДБОРА И ОЦЕНКИ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

ЗАО «БСБ Банк» обеспечивает прозрачный и системный подход к формированию Правления и Совета Директоров в соответствии с:

- законодательством Республики Беларусь,
- требованиями Национального банка,
- внутренними стандартами корпоративного управления

#### Процесс отбора

Инициация – Совет Директоров утверждает необходимость подбора.

#### Поиск кандидатов – через:

- предложения акционеров,
- публикацию вакансий,
- взаимодействие с учебными и профессиональными организациями

Проверка – корпоративный секретарь и департамент безопасности анализируют:

- соответствие квалификации,
- деловую репутацию.

Утверждение – Совет Директоров рекомендует кандидатов для голосования на Общем собрании акционеров.

## 2-18 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

Система оценки эффективности ЗАО «БСБ Банк» реализует комплексную систему оценки деятельности органов управления, включающую:

- ежегодную внутреннюю оценку Совета директоров, его комитетов и членов,
- трехлетний цикл внешнего аудита корпоративного управления,
- регулярную оценку Правления Советом директоров.

## **Ключевые аспекты оценки**

## для Совета директоров (СД):

- 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)

#### 

#### для Правления:

- реализация утвержденной стратегии,
- операционная эффективность,
- соблюдение принципов корпоративного управления

# 2-19 ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА

#### Нормативная база

Вознаграждение членов Правления и топ-менеджеров ЗАО «БСБ Банк» формируется в соответствии с:

- Постановлением Правления НБРБ №524 от 11.09.2013,
- Постановлением СМРБ Nº597 от 08.07.2013,
- Внутренними документами, утвержденными Общим собранием акционеров (ОСА), Советом директоров (СД) 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

# 2-20 ПРОЦЕДУРА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ О ВЫПЛАТАХ

#### Уровни принятия решений



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.

Система не менялась в 2024 г.

# 2-21 СООТНОШЕНИЕ ЗАРПЛАТ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ И СРЕДНЕГО СОТРУДНИКА



## Рост обусловлен:

- повышением зарплат отдельных топ-менеджеров,
- изменением политики мотивации







# 2-22 ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И ИХ ИНТЕГРАЦИЯ В СТРАТЕГИЮ

ЗАО «БСБ Банк» разработал и реализует ESG-политику на 2023–2025 годы, которая полностью интегрирована в Стратегический план развития Банка.



ESG-политика Банка

### Ключевые принципы ESG

- Создание долгосрочной экономической ценности для всех стейкхолдеров
- Соблюдение прав человека, инклюзивность и равные возможности
- Ответственное отношение к окружающей среде

- Управление ESG-рисками и ответственное финансирование
- Эффективное корпоративное управление
- Информационная открытость и прозрачность

В 2024 году Банк принял 32 публичных обязательства

## Приоритетные ЦУР ООН

Банк фокусируется на 9 Целях устойчивого развития:



10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА

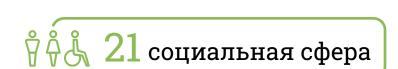


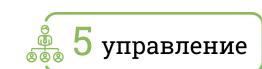








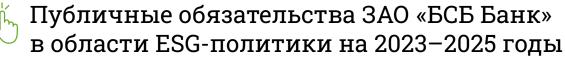






Публичные обязательства

по направлениям:



# 2-23 ПОЗИЦИЯ БАНКА ПО ЭКОЛОГИЧЕСКИМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ



#### Экологические инициативы:

- Участие в Платформе «Экология и климат» Глобального договора ООН,
- Проведение экологических акций (День Земли, Всемирный день окружающей среды, озеленение территорий г. Минска, установка синичников),
- Снижение потребления ресурсов:
  - внедрение электронного документооборота,
  - энергосберегающие технологии в отделениях,
  - поддержка циркулярной экономики (переработка техники, макулатуры)

#### Социальные программы

#### Развитие персонала:

- поддержка обучения (вузы, магистратура),
- программы наставничества и карьерного роста,
- трудоустройство молодых специалистов

#### Условия труда:

- расширение соцпакета (медстрахование, помощь с жильем),
- профилактика дискриминации (гендерная политика),
- охрана труда и психологическая поддержка

#### Поддержка сообществ:

- участие сотрудников в социальных проектах,
- спортивные и оздоровительные программы

Все инициативы соответствуют ESG-политике Банка и не претерпели изменений в 2024 году.





# 2-25 ПРОЦЕССЫ ДЛЯ МИНИМИЗАЦИИ НЕГАТИВНОГО ВЛИЯНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

#### Окружающая среда

Учитывая специфику банковской деятельности ЗАО «БСБ Банк», его незначительную численность работников и минимальный автопарк, прямое воздействие деятельности Банка на окружающую среду оценивается как минимальное.

#### Экономика

ЗАО «БСБ 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 0,1% от совокупного портфеля банков страны. Вместе с тем, Банк является одним из немногих кредитных учреждений Республики Беларусь, не подверженных санкционным ограничениям, что обеспечивает возможность осуществления международных платежей. По данным БМРЦ за 2024 год, Банк входил в число лидеров по количеству и объему платежей, проведенных через систему SWIFT. Банковские карты международных платежных систем, эмитированные Банком, обеспечивают проведение операций во многих странах мира.

На протяжении ряда лет Банк является одним из самых успешных кредитных учреждений страны. По итогам 2024 г. Банк занимал I позицию среди банков по рентабельности капитала ROE и III позицию по рентабельности активов ROA.

Негативное влияние деятельности Банка на экономику Республики Беларусь в отчетном периоде не выявлено.

#### Общество

В соответствии с требованиями законодательства 1% от полученной Банком прибыли направляется на поддержку агросектора страны: 496 тыс. белорусских рублей в 2024 г. получило КУП «Оршанские традиции». Также Банком постоянно оказывается финансовая поддержка других отраслей экономики (спорта, культуры, науки) и социально уязвимых групп населения (в первую очередь, лиц с инвалидностью). В 2024 г. объем безвозмездной (спонсорской) помощи превысил 3,5 млн белорусских рублей (или 5,8% от прибыли 2024 г.).

В январе 2019 г. Банк присоединился к Соглашению о взаимодействии социально ответственных компаний Беларуси при реализации проектов корпоративной социальной ответственности. С 2020 г. Банк стал участником Сети Глобального договора ООН в Республике Беларусь.

В 2022 г. Банк принял ESG-политику, в дальнейшем ставшую базовым элементом Стратегического плана развития Банка на 2023—2025 годы, 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. С этого момента Банк приступил к ESG-трансформации деятельности (интеграции ESG-подходов в бизнес-процессы и управленческие системы), которую считает вкладом в достижение Республикой Беларусь Целей устойчивого развития. ЗАО «БСБ Банк» оказывает определенное

положительное влияние на общество 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, членом Совета по устойчивому развитию, заместителем Председателя Президиума Высшего Координационного совета Республиканской конфедерации предпринимательства, заместителем Председателя Общественного совета по мониторингу стратегий устойчивого развития и членом Совета по развитию предпринимательства при Министерстве экономики Республики Беларусь.

А. Б. Дудкин и Н. Н. Жердецкая также 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.

Негативное влияние деятельности Банка на общество в отчетном периоде не выявлено.

#### Управление негативными воздействиями

В целях своевременного выявления и минимизации потенциальных негативных факторов, которые могут повлиять на деловую репутацию, в ЗАО «БСБ Банк» внедрена и функционирует система управления репутационным риском.

# 2-26 КАНАЛЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

#### Для сотрудников

#### Регулярные встречи:

- личные встречи с руководством,
- ежегодные оперативные собрания (особенно для территориально удаленных подразделений)

#### Анонимные обращения:

- специальные ящики для информационных записок во всех отделениях (адресованы Председателю Правления),
- мотивационные анкеты при продлении контрактов/увольнении

#### Часы приема:

Личный прием членов Правления: каждая 2-я среда месяца (15:30-17:30)

#### Для клиентов и партнёров

#### Круглосуточная поддержка

- **≪** Единый номер: 306 20 40 - MTC, A1 25 906 20 40 - Life:)
- \_\_\_ Чат-боты:
  - **◎** @BSBBankBot
- BSB Bank

#### Электронные каналы

№ Официальная почта info@bsb.by

**при форма обратной связи** bsb.by/kontakty

#### Социальные сети

- **f** BSBbank
- o bsbbank\_by

sb\_bank

### Контроль качества

**&** Департамент контроля обслуживания: 8 029 270 00 22 - MTC 8 029 370 00 22 - A1

# 2-27 СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ

#### Ключевые аспекты:

- деятельность Банка полностью соответствует законодательству Республики Беларусь,
- проверки НБРБ и Комитета госконтроля (2023-2024 гг.) не выявили существенных нарушений, влекущих меры воздействия.

#### Выявленные замечания

Отмечены случаи принятия повышенных рисков в отдельных банковских операциях, которые не привели к штрафам или санкциям.

Банк оперативно устраняет замечания регуляторов в рамках системы внутреннего контроля.

# 2-28 УЧАСТИЕ В ОТРАСЛЕВЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ

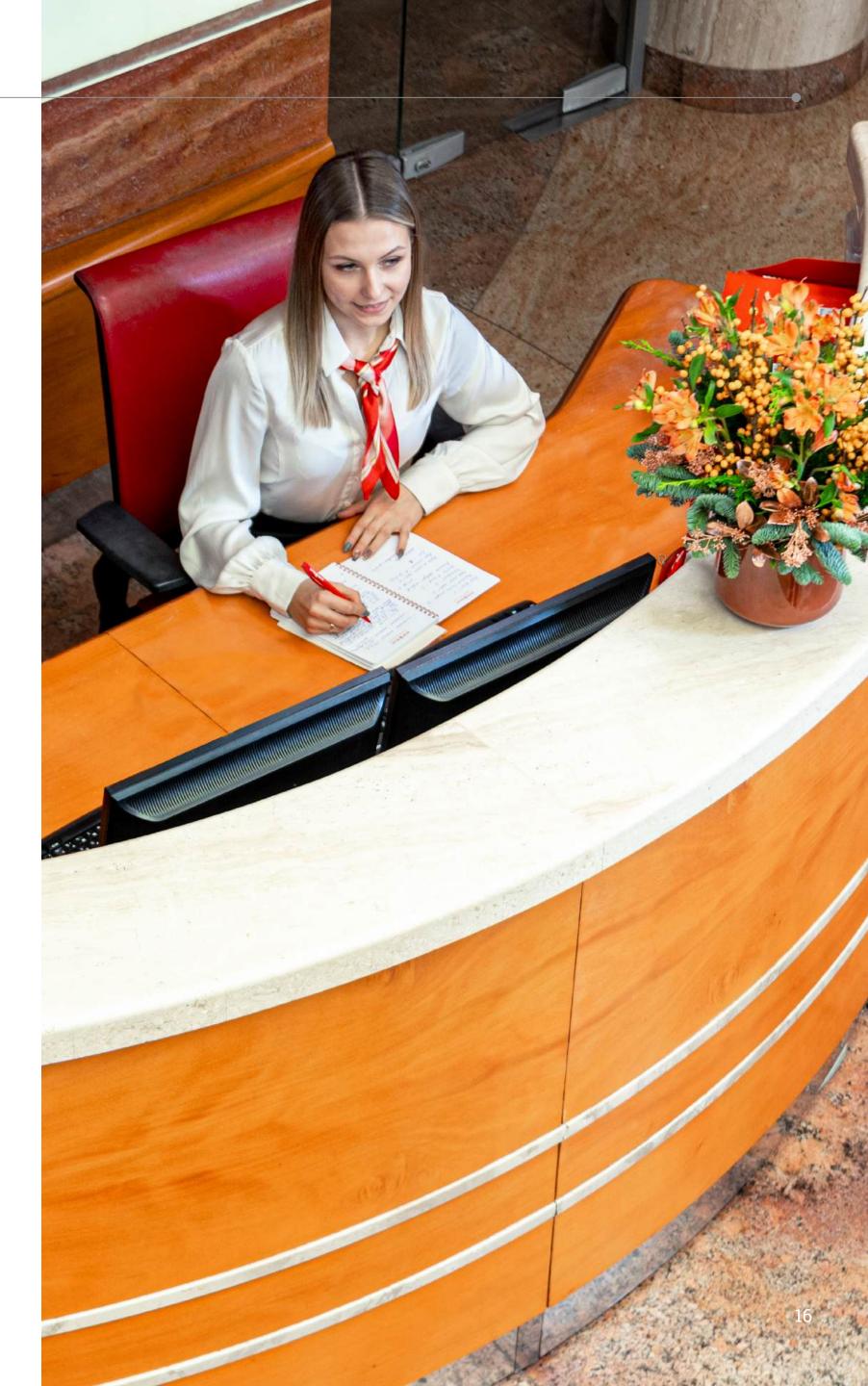
## Профессиональный союз:

- участие в Отраслевом соглашении (2022-2024) между Ассоциацией белорусских банков, объединением нанимателей, Белорусским профессиональным союзом банковских и финансовых работников,
- наличие первичной профсоюзной организации в Банке.

## Международные и республиканские объединения

- Ассоциация международного факторинга (FCI),
- Республиканская конфедерация предпринимательства

Изменений по данному фактору в 2024 г. по сравнению с 2023 г. не наблюдалось.





# 2-29 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

# Ключевые заинтересованные стороны и стратегия взаимодействия

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

- государственные органы,
- профессиональные сообщества,
- местные сообщества,
- акционеры и инвесторы,
- сотрудники,
- клиенты и партнеры,
- СМИ,
- международные организации

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

#### С акционерами (и членами Совета директоров):

- общие принципы взаимоотношений прописаны в законодательстве и Уставе Банка;
- вовлеченность в вопросы устойчивого развития и реализации ESG-политики реализуется путем утверждения ESG-политики, а также заслушивания отчетов о ее реализации;
- совет директоров (и Комитет по кадровой политике) при проведении оценки эффективности системы вознаграждений и кадровых назначений руководствуется предложениями, подготовленными должностным лицом в сфере ESG.

#### С органами государственной власти:

- Председатель Правления Банка Дубков Сергей Витальевич является членом Конституционной комиссии и Совета по устойчивому развитию, приглашается на заседания Совета по финансовой стабильности;
- Председатель Правления и ключевые работники Банка являются членами Общественного совета по мониторингу

стратегий устойчивого развития (разработанные ими предложения включены в проект НСУР-2040), разных межведомственных рабочих групп Совета по развитию предпринимательства при Министерстве экономики Республики Беларусь, других объединений;

• по разным направлениям 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).

#### С профессиональными сообществами:

- 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; в том числе Дудкин А. Б. Председатель ESG-комитета при Ассоциации белорусских банков;
- налажены коммуникации с Республиканской Конфедерацией Предпринимательства (Дубков С. В. является заместителем Председателя Президиума Высшего Координационного совета; Дудкин А. Б. участвовал в разработке Национальной платформы бизнеса Беларуси 2023—2024), Республиканским Союзом Промышленников и Предпринимателей, Бизнес-Союзом Предпринимателей и Нанимателей им. Кунявского, Ассоциацией лизингодателей, Ассоциацией цифрового бизнеса, Белорусской ассоциацией страховщиков, Ассоциацией «Робототехника и искусственный интеллект».

#### 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);
- 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, занимающими оказанием помощи бездомным

животным (создана волонтерская группа).

В настоящее время идет разработка Политики взаимодействия с местными сообществами.

#### 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 журналом «Новая экономика»; при частичном финансировании и редакционной поддержке Банка изданы специальные выпуски, посвященные темам ESG и устойчивого развития, развития МСП, банковской системы, лизинговой отрасли, страховой отрасли, фондового рынка, экономики Китая.

#### С Международными организациями:

- Банк является активным участником Сети Глобального договора ООН; работники Банка на общественных началах выполняют функции организации работы локального офиса;
- Банк активно взаимодействует с офисом постоянного представителя 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; Дудкиным А. Б. даны экспертные консультации группе разработчиков учебного пособия «Интеграция принципов образования в интересах устойчивого развития в содержание подготовки специалистов с высшим образованием»;
- Банком организовано взаимодействие с ЮНФПА (Фондом ООН в области народонаселения) участие в инициативе «Компания, дружественная родителям»; проведен ряд встреч, совместных мероприятий, конференций; работники Банка (Терентьева Т. Г., Дудкин А. Б., Жердецкая Н. Н.) приняли участие в работе фокусной группы для тестирования программы «Компас будущего: комплексная подготовка к выходу на пенсию для людей 40+».



# 2-30 ОХВАТ СОТРУДНИКОВ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДОГОВОРАМИ

## Коллективные договоры

100% сотрудников

охвачены базовыми положениями коллективных договоров:

- оплата труда,
- режим труда и отдыха,
- гарантии трудовых прав

## Членство в профсоюзе (расширенный соцпакет)

Год	Процент членства, %	Причины изменений
2022	72,9	Базовый уровень
2023	91,5	Улучшение соцусловий
2024	96,0	Включение расширенного соцпакета в новый Коллективный договор (2024–2026)

Рост доли сотрудников, являющихся членами профсоюза в 2023–2024 гг. связан с усилением социальных гарантий





# 3-1 МЕТОДОЛОГИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

#### Финансовая отчетность

Регулируется НСФО 1 и Учетной политикой Банка.

#### Нефинансовая отчетность

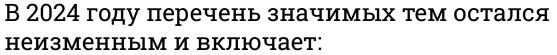
Критерии существенности основаны на:

- приоритетах ESG-политики (2023-2025),
- выполнении 32 Публичных обязательств,
- мониторинге ESG-показателей

Методология выбора существенных тем для нефинансовой отчетности не формализована. При разработке ESG-политики на 2026-2028 гг. методология выбора существенных тем будет формализована.

# 3-2 ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

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



- ответственное отношение к окружающей среде,
- создание условий для эффективного труда
- взаимовыгодные партнерские отношения
- обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного
- поддержка местных сообществ и содействие
- совершенствование практик корпоративного
- финансирования,
- развития,
- организациями в области ESG и устойчивого
- взаимодействие с органами государственной
- взаимодействие с профессиональными

# 3-3 УПРАВЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫМИ ТЕМАМИ

Банк интегрирует вопросы устойчивого развития в систему управления через:

#### **Планирование**

Ключевые ESG-инициативы включены в ежегодный план работы Комитета по устойчивому развитию и КСО, отчетность по которому предоставляется Правлению.

#### **Мониторинг**

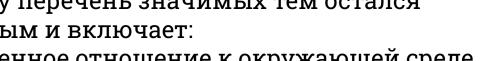
Ежеквартальный расчет ESG-показателей (данные за 2023-2024 гг. прилагаются).

#### **ОТЧЕТНОСТЬ**

Банк формирует отчетность в соответствии с требованиями Глобального договора ООН.

Отчет о реализации ESG-политики, фактических значениях ESG-показателей за 2024 г. формирует Председатель Комитета по УР и КСО, должностное лицо в сфере ESG.

В 2024 г. утвержден План по реализации рекомендаций ООО «БИК Рейтингс», результаты которого будут оценены во второй половине 2025 г.



- и развития человеческого потенциала,
- с клиентами,
- доступа к продуктам и услугам,
- социальному развитию,
- управления, • развитие практик ответственного
- популяризация идей ESG и устойчивого
- взаимодействие с международными развития,
- власти в области ESG и устойчивого развития,
- сообществами



# 101-2 МЕРЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Банк реализует комплексный подход к минимизации экологического воздействия, включая инициативы по озеленению, цифровизации процессов, управлению отходами и снижению углеродного следа:

- на протяжении нескольких последних лет, в том числе в июне 2024 года, Банк принимал участие в организации и проведении Всемирного Дня окружающей среды;
- на территории Центрального ботанического сада были созданы «Аллея участников и друзей Глобального договора ООН» (аллея кленов), экспозиция «Японский сад»;
- участие в Акции автодилера BMW Belarus по посадке деревьев Green Day (состоялась в апреле 2024 г.) в рамках проекта по восполнению лесных насаждений. Место проведения акции ЖК «Зеленая Гавань» (аг. Колодищи, Минский р-н). Высажена аллея будущего Парка тысячи растений. На площадке были высажены 138 деревьев. Среди них ели, сосны, березы, клены и рябины. Участники: представители Минприроды, европейских посольств, застройщика А-100 Development, ЗАО «БСБ Банк»;
- акция «30 дней до Победы»: посадка деревьев Молодежной аллеи Центрального района г. Минска (15.04.2024), в рамках городского проекта «30 дней до Победы»;
- в Банке осуществляется развитие ранее внедренной системы электронного документооборота;
- в Банке развивается практика использования экобумаги (неотбеленной хлорсодержащими химикатами) для внутреннего потребления в целях снижения нагрузки на экосистемы леса и воды;
- Банк подключен к сервису podpis.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);

- в Банке имеется Инструкция по обращению с отходами производства, утвержденная и согласованная в установленном порядке (ранее представлялась), составлен акт инвентаризации отходов производства, разработаны нормативы образования отходов производства, проведен Расчет годового количества образования отходов на основании нормативов;
- на протяжении нескольких лет Банк ежегодно организует установку 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.;
- в настоящее время Банком реализуются проект по цветочному оформлению входных групп Головного офиса и некоторых отделений Банка;
- начата работа по расчету углеродного следа (3 охвата);
- прорабатывается вопрос установления зарядной станции для электромобилей клиентов и сотрудников на территории Банка;
- прорабатывается вопрос по применению возобновляемых источников энергии при обеспечении деятельности Банка (отдельных объектов).

101-6 ФАКТОРЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА БИОРАЗНООБРАЗИЕ:

- Не зафиксировано судебных разбирательств по вопросам конкуренции.
- Отсутствуют антимонопольные и конкурентные споры.
- Не выявлено нарушений антимонопольного законодательства.
- Факторы, связанные с деятельностью Банка, которые могли бы существенно влиять на биоразнообразие, **не выявлены**.



# 101-8 ВКЛАД БАНКА В СОХРАНЕНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ

Банк осознает свою ответственность за сохранение окружающей среды и реализует комплекс мер по снижению экологической нагрузки и рациональному использованию природных ресурсов. Деятельность в этом направлении включает следующие ключевые инициативы:



#### Участие в международных и местных экологических акциях:

- В июне 2024 года Банк принял участие в организации Всемирного дня окружающей среды, участвуя в создании Аллеи участников и друзей Глобального договора ООН (высадка кленов) и экспозиции «Японский сад» в Центральном ботаническом саду.
- В апреле 2024 года сотрудники Банка участвовали в акции Green Day совместно с BMW Belarus, высадив 138 деревьев (ели, сосны, березы, клены, рябины) в рамках проекта «Парк тысячи растений» (ЖК «Зеленая Гавань»).
- В рамках городского проекта «30 дней до Победы» (15.04.2024) была заложена Молодежная аллея в Центральном районе Минска.



#### Поддержка городских экосистем:

- Ежегодная установка синичников и благоустройство территорий.
- Реализация проекта по цветочному оформлению входных групп головного офиса и отделений Банка.



#### Управление отходами:

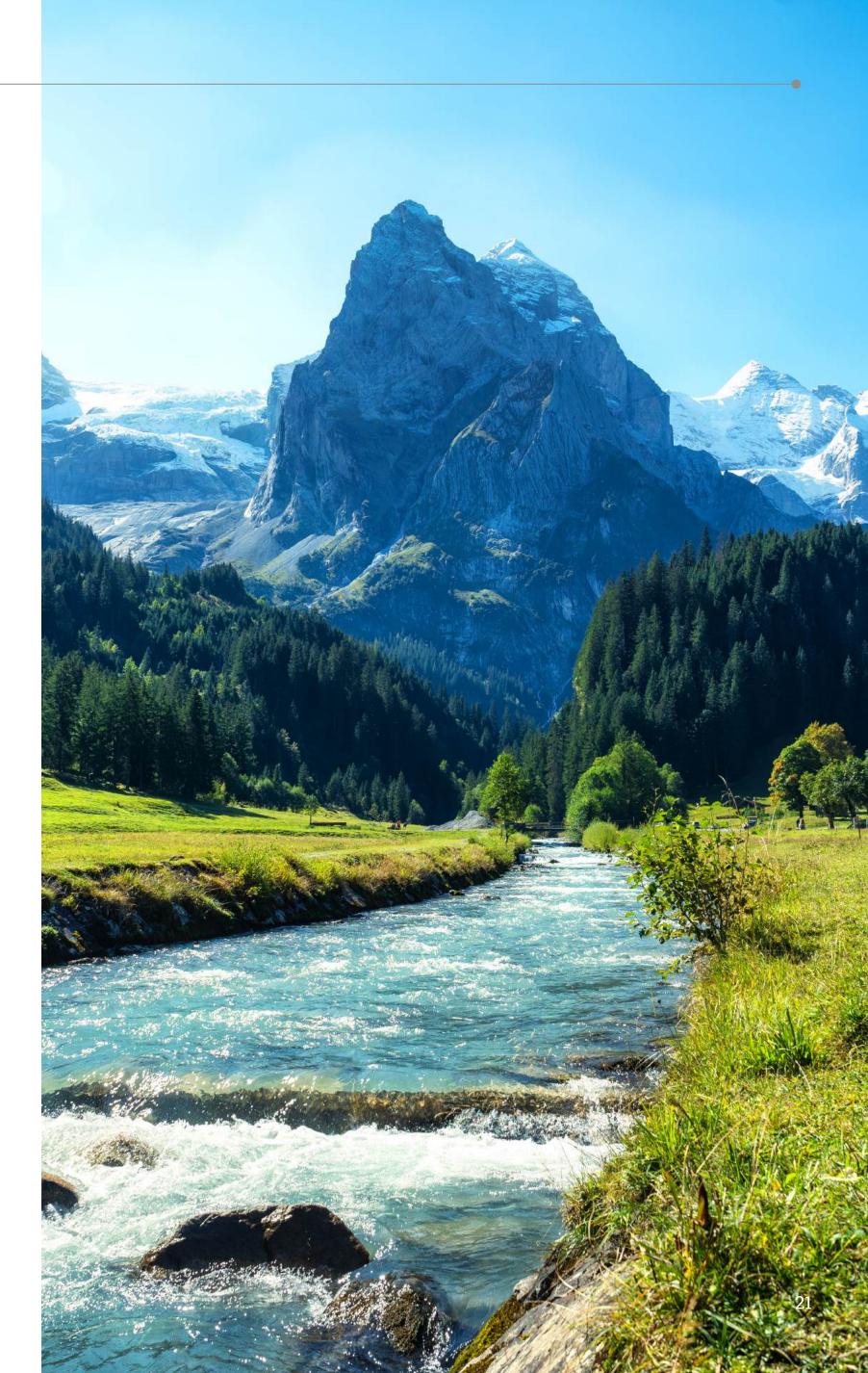
Действует Инструкция по обращению с отходами производства, включая:

- инвентаризацию отходов,
- нормативы их образования,
- расчет годового объема отходов.



## Снижение углеродного следа и энергоэффективность:

- Расчет углеродного следа: проведена оценка выбросов по 3 охватам.
- Развитие инфраструктуры для электромобилей: рассматривается установка зарядной станции для сотрудников и клиентов.
- Возобновляемые источники энергии (ВИЭ): изучается возможность использования ВИЭ для обеспечения части энергопотребления Банка.



# 201-1 ПРЯМОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

Банк вносит значимый вклад в социально-экономическое развитие через благотворительные и спонсорские программы. За отчетный период были выделены следующие средства:



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

## 201-2 ВЛИЯНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ НА БИЗНЕС

Банк осознает важность учета климатических рисков в своей деятельности. В настоящее время проводится анализ потенциального воздействия климатических изменений на бизнес-процессы, включая оценку:

- Финансовых рисков, связанных с изменением климата.
- Возможностей для развития «зеленых» финансовых продуктов.
- Мер по адаптации к климатическим изменениям.

# 201-4 ФИНАНСОВАЯ ПОМОЩЬ, ПОЛУЧЕННАЯ ОТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

#### 

В отчетном периоде Банк не получал субсидий или грантов от государственных органов.

#### Налоговые льготы

Банк воспользовался налоговыми льготами, предусмотренными законодательством, что оказало влияние на финансовые результаты:

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Льготы по налогу на прибыль, млн руб.	3,3	3,1	4,0
Прибыль с учетом льгот, млн руб.	53,3	40,7	60,2
Прибыль без учета льгот, млн руб.	49,9	37,7	56,1
ROA (с учетом льгот), %	9,1	4,8	5,6
ROA (без учета льгот), %	8,6	4,4	5,2

### **Ф** Другие формы финансовой поддержки

В 2022 и 2024 гг. Банк получил средства от MasterCard в рамках поощрительной программы за активное распространение карт. Эти средства были направлены на премирование сотрудников. Их влияние на общий фонд оплаты труда (ФОТ) было незначительным:

Показатель	2022 г.	2024 г.
Средства MasterCard, тыс. руб. (в эквиваленте)	104,9	207,6
ФОТ, тыс. руб.	18 241,0	28 366,0
Доля в ФОТ, %	0,6	0,7

Таким образом, основное влияние на финансовые показатели Банка оказали налоговые льготы, в то время как прочие формы поддержки были ограниченными.



# 203-2 ЗНАЧИТЕЛЬНОЕ КОСВЕННОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

#### Влияние на экономику регионов

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.

## 204-1 ЗАКУПКИ У МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

#### Поддержка локальных поставщиков

Банк придерживается политики приоритетного сотрудничества с местными компаниями. В 2024 году доля закупок у белорусских поставщиков превысила 99%.

#### Динамика закупок

Год	Доля локальных закупок, %	Изменение к предыдущему году, %
2022	>99	≤1
2023	>99	≤1
2024	>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).

# 205-1 ПОЛИТИКА И МЕРЫ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ 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

Обновления политики в 2024 году (Протокол СД от 12.09.2024 № 22):

- введено четкое определение коррупционных действий,
- установлены правила обращения с подарками (лимиты, обязательное декларирование),
- регламентированы вопросы: безвозмездной (спонсорской) помощи, общественной и политической деятельности сотрудников

Дополнительно утвержден План по предупреждению коррупционных правонарушений на 2025 г.



БСБ БАНК | ESG-OTYET 2024



# 205-2 ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ

## Формы реализации комплексной программы обучения сотрудников

**Внутреннее обучение** (проводится силами собственных экспертов) **Внешнее обучение** (с привлечением специализированных организаций)

#### Динамика охвата обучением

Год	Внутреннее и внешнее обучение	В том числе в направлении противодействия коррупции	Общая доля, из числа прошедших обучение, %
2022	395 сотрудников	0 сотрудников	0,0
2023	467 сотрудников	0 сотрудников	0,0
2024	575 сотрудников	2 сотрудника	0,3

Планы на 2025 г. Банком планируется закупка онлайн-курса по антикоррупционной работе в организации в рамках которого будут рассматриваться кейсы и даваться практические рекомендации. Обучение будет доступно сотрудникам для самостоятельного прохождения.

# 205-3 ЗАФИКСИРОВАННЫЕ КОРРУПЦИОННЫЕ ИНЦИДЕНТЫ

В 2022-2024 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

# 206-1 СУДЕБНЫЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВА ПО ВОПРОСАМ КОНКУРЕНЦИИ

В 2022-2024 гг.:

- не зафиксировано судебных разбирательств по вопросам конкуренции,
- отсутствуют антимонопольные и конкурентные споры,
- не выявлено нарушений антимонопольного законодательства

Банк придерживается принципов добросовестной конкуренции и соблюдения всех требований законодательства в данной сфере.

# 207-1 ПОДХОД К НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Банк руководствуется следующими принципами:

- строгое соблюдение налогового законодательства Республики Беларусь,
- подходы к расчету и уплате налогов закреплены в Учетной политике Банка (раздел «Расчет и уплата налоговых платежей»),
- все изменения в налоговой практике обусловлены исключительно изменениями законодательства

Отдельный документ «Политика и стратегия уплаты налогов»

не разрабатывался, так как существующие регламенты полностью покрывают все аспекты налоговой деятельности.

# 207-3 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ 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 2024 г. изменений в процедурах взаимодействия не производилось

## 207-4 НАЛОГОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ПО ЮРИСДИКЦИЯМ

Банк осуществляет деятельность исключительно в Республике Беларусь:

- Все налоговые платежи уплачиваются в белорусский бюджет
- Не ведется деятельность в других юрисдикциях
- В 2024 г. изменений в географическом распределении деятельности не было





# 302-1 ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Банк осуществляет постоянный мониторинг потребления энергоресурсов. В отчетном периоде зафиксированы следующие показатели:

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

Рост потребления в 2024 г. связан с экстремальными погодными условиями, потребовавшими интенсивной работы систем кондиционирования.

Год	Потребление, Гкал	Особенности учета
2022	270,32	Стандартный режим работы
2023	410,06	Технические проблемы с прибором учета (расчет по средним показателям)
2024	296,26	Нормализация работы системы, применение автоматического регулирования температуры

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

## 302-2 КОСВЕННОЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ

- Не ведется системный учет энергопотребления в цепочке поставок
- Рассматривается возможность разработки методики оценки косвенного энергопотребления в среднесрочной перспективе

## 302-3 ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

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%



26

# 302-4 СНИЖЕНИЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЯ И МЕРЫ ПО ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЮ

Банк демонстрирует следующие результаты в области энергосбережения.

#### Показатели энергоэффективности

#### • Электроэнергия:

Несмотря на общий рост абсолютного потребления, связанный с климатическими факторами, показатель энергоемкости на одного сотрудника в 2023 г. снизился на 3,8% (с 1847,4 кВт·ч/чел. в 2022 г. до 1777,7 кВт·ч/чел. в 2023 г.). В 2024 г. наблюдался незначительный рост (+3,7%) из-за аномальных погодных условий.

#### • Тепловая энергия:

После технических проблем с учетом в 2023 г., в 2024 г. потребление тепла в головном отделении сократилось на 27,8% (с 410,06 Гкал до 296,26 Гкал) благодаря работе системы автоматического регулирования температуры.

#### Ключевые меры по энергосбережению

- Внедрение интеллектуальной системы терморегуляции в головном отделении (2023–2024 гг.):
  - автоматическая корректировка температуры в помещениях,
  - оптимизация работы климатического оборудования
- Повышение энергетической грамотности сотрудников (регулярные тренинги, 2023 г.)
- Модернизация осветительных систем (поэтапный переход на LED-освещение, 2022—2024 гг.).

## Планы на будущее

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

# 305-1 ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (SCOPE 1)

Общие показатели выбросов SCOPE 1 (CO<sub>2</sub>-эквивалент)

66,0<sup>TOHE</sup>

59.2 TOHHЫ

37,4 TOHHE

2022 год — — -10,4% — 2023 год — -36,8% — → 2024 год

## Структура выбросов Scope 1 в 2024 г.

Категория	Объем, тонн СО <sub>2</sub> -eq	Доля, %
Корпоративный транспорт	36,63	97,97
Утечки хладагентов (HFC)	0,68	1,81
Работа резервных генераторов	0,003	0,01

## Детализация по типам газов в 2024 г.

Газ	Объем, тонн	Доля, %
CO <sub>2</sub>	36,59	-43,9
CH <sub>4</sub>	0,0015	-44,4
N <sub>2</sub> O	0,0003	-50,0
HFC	0,0003	0
1		

## Ключевые факторы снижения выбросов:

Оптимизация транспортной системы (2024):

• ликвидация подразделений инкассации и переход на аутсорсинг логистических услуг

## **Модернизация оборудования**:

- регулярное обслуживание систем кондиционирования,
- минимизация утечек хладагентов

Границы расчета	Метод расчета согласно IPCC 2019	Коэффициентов эмиссии	Источник данных
	Корпоративн	ный транспорт	
Все филиалы и подразделения банка	Tier 2 (погрешность ±10-25%)	72,2 т/ТДж для СО <sub>2</sub> (для бензина), 73,7 т/ТДж для СО <sub>2</sub> (для дизельного топлива)	Счет-фактуры на топливо, пробе транспорта по GPS в зависимости от типа топлива
	Утечки хлада	агентов (НFC)	
Все филиалы и подразделения банка	Tier 1 (погрешность ±30-50%)	771 GWP (для CH2F2 по AR6), 3740 GWP (для CHF2CF3 по AR6)	Счет-фактуры на заправку кондиционирующег оборудования
	Работа резервн	ых генераторов	
Все филиалы и подразделения банка	Tier 2 (погрешность ±10−25%)	73,7 т/ТДж для СО <sub>2</sub> (для дизельного топлива)	Счет-фактуры на дизельное топлив

## 305-2 КОСВЕННЫЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЕ ВЫБРОСЫ (SCOPE 2)

Общие показатели выбросов SCOPE 2 (CO<sub>2</sub>-эквивалент)



#### Структура выбросов Scope 2

Категория	СО <sub>2</sub> -экв., тонн (2024)	Доля от Scope 2, %
Потребление электроэнергии	262,1	72,0
Потребление тепловой энергии	102,1	28,0

#### 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).

## 305-3 ПРОЧИЕ КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ (SCOPE 3)

Общие показатели выбросов SCOPE 3 (CO<sub>2</sub>-эквивалент)



#### Структура выбросов Scope 3

Категория	CO <sub>2</sub> -экв., тонн (2024)	Доля от Scope 3, %
Приобретенные товары и услуги	313,7	4,9
Основные средства	100,1	1,6
Деятельность, связанная с топливом и энергией, не вкл. в Scope 1-2	8,7	0,1
Отходы, образующиеся в результате операций	10,3	0,2
Деловые поездки	102,2	1,6
Поездки сотрудников на работу	245,0	3,8
Транспортировка и распределение вниз по потоку	69,7	1,1
Использование проданных продуктов	15,7	0,2
Инвестиции	5539,7	86,5

## 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.

## 305-4 ИНТЕНСИВНОСТЬ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

#### Интенсивность выбросов (Scope 1 + Scope 2) в 2024 году:

- На единицу площади офисов (собств.): 78,8 кг CO<sub>2</sub>-экв./м<sup>2</sup>.
- На одного сотрудника: **814,6 кг** СО<sub>2</sub>-экв./чел.
- На прибыль (до налогообложения): **5,2 кг** СО<sub>2</sub>-экв./тыс. ВҮN.
- На объем активов: **0,3 кг** СО<sub>2</sub>-экв./тыс. ВҮN.

### 305-5 СНИЖЕНИЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

#### Действия по снижению выбросов в 2024 г.:

- реализация энергосберегающих мероприятий (модернизация освещения, HVAC-систем и т. д.),
- снижение потребления электроэнергии на 15% по сравнению с 2023 г.

#### Планы на 2025 г.:

- дальнейшая оптимизация энергопотребления,
- повышение энергоэффективности ИТ-инфраструктуры.

## 305-6 ВЫБРОСЫ ОЗОНОРАЗРУШАЮЩИХ ВЕЩЕСТВ

Банк не использует озоноразрушающие вещества (хладагенты, растворители и т.д.) в своей операционное деятельности.

В то же время в 2024 г. утечки хладогентов из систем кондиционирования составили 0,0003 тонн.

# 305-7 ВЫБРОСЫ ОКСИДОВ АЗОТА, СЕРЫ И ДРУГИХ ЗНАЧИМЫХ ЗАГРЯЗНИТЕЛЕЙ ВОЗДУХА

Прямые выбросы оксидов азота, серы и других веществ отсутствуют, так как Банк не имеет собственных стационарных источников сжигания топлива. В то же время использование корпоративного транспорта в 2024 г. привело к выбросам 0,0003 тонн  $N_2$ 0. Косвенные выбросы (связанные с потреблением энергии) не рассчитывались.

## 306-1 ОБРАЗОВАНИЕ ОТХОДОВ

#### Динамика образования отходов:

Категория отходов	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Изменение 2024/2023
Твердые бытовые отходы (ТБО)	343,2 м³ / 19,386 т			
Люминесцентные лампы	0 шт.	345 шт.	0 шт.	-100%
Автомобильные шины	0 кг	140 кг	0 кг	-100%

#### Ключевые изменения:

Снижение опасных отходов (лампы) на 100% в 2024 г. благодаря полному переходу на светодиодное освещение.



## 306-2 ПАРТНЕРЫ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ

## 🗫 Специализированные организации с лицензиями на:

- утилизацию электротехнических отходов,
- переработку макулатуры,
- обезвреживание опасных отходов,

В процессе ведения хозяйственной деятельности образуются отходы. Структурным подразделением банка осуществляется организация обращения с отходами производства, учет и инвентаризация отходов.

## 🚱 Основные источники образования отходов производства:

- канцелярская деятельность,
- жизнедеятельность сотрудников,
- автотранспорт банка,
- освещение помещений.

Отходы хранятся в специализированных местах.

## 🚱 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.





# 306-3 КЛАССИФИКАЦИЯ ОБРАЗОВАННЫХ ОТХОДОВ

Данные по категориям отходов представлены в разделе GRI 306-1 настоящего отчета.

#### Основные категории отходов:

- твердые бытовые отходы (ТБО),
- опасные отходы (люминесцентные лампы, автомобильные шины),
- перерабатываемые отходы (макулатура, металлолом)

# 306-4 ПЕРЕРАБОТКА И ПОВТОРНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТХОДОВ

#### Динамика переработки макулатуры:

Год	Объем, тонны	Изменение к предыдущему году, %
2022	4,20	_
2023	1,61	-61,7
2024	10,02	+522,4

Значительно изменилось количество макулатуры, переданной для вторичной переработки, что связано, в первую очередь, с архивацией документов (истечением сроков хранения документов).

## 306-5 ЗАХОРОНЕНИЕ И СЖИГАНИЕ ОТХОДОВ

Полные данные по отходам, направленным на захоронение, представлены в разделе GRI 306–1. В 2024 г. объем ТБО остался неизменным – 19,386 тонн (343,2 м³).

# 308-1 ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АУДИТ ПОСТАВЩИКОВ

Статистика проверок:

- В 2024 г. 11% новых поставщиков прошли экологическую проверку
- В предыдущие годы проверка поставщиков по данным критериям не проводилась.

# 308-2 ВОЗДЕЙСТВИЯ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

В отчетном периоде:

- не зафиксировано значительных негативных экологических воздействий,
- не выявлено нарушений экологических требований

Профилактические меры:

- постепенное внедрение экологических критериев в закупочную политику,
- осуществляется разработка системы мониторинга экологических показателей ключевых поставщиков





# 401-1 ПРИЕМ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ И ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

#### Динамика кадрового состава:

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Принято новых сотрудников	109	99	100
Уровень текучести кадров	19,8%	16,3%	18%

#### Анализ тенденций:

- снижение текучести в 2023 году (-3,5 п.п. к 2022),
- незначительный рост текучести в 2024 году (+1,7 п.п.),
- стабильный прием новых сотрудников (~ 100 чел./год)

#### Причины изменений:

- улучшение программ адаптации персонала,
- корректировка кадровой политики,
- изменения на рынке труда

## 401-2 ЛЬГОТЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

- Отсутствует категория временных работников в понимании Трудового кодекса РБ.
- Все сотрудники оформлены по трудовым договорам и обеспечены полным социальном пакетом.
- Обеспечен равный доступ сотрудников ко всем льготам и гарантиям.

## 401-3 ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

## Количество работников, находящихся в декретном отпуске:

Год	Находилось в декрете (на 01.01)	Вернулось на работу	Уволилось после декрета	Доля уволившихся, %
2022	58	18	8	44
2023	55	13	8	61
2024	51	15	8	53

## 402-1 УВЕДОМЛЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ

Банк соблюдает установленные законодательством нормы:

- Минимальный срок уведомления 2 месяца,
- Применяется при:
  - реструктуризации,
  - сокращении штата,
- изменении существенных условий труда

# 403-1 СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Ключевые элементы системы:



#### Организационная структура:

- назначен ответственный за охрану труда,
- создана комиссия по охране труда

2

## Документальная база:

- положение об охране труда,
- инструкции по технике безопасности,
- программы обучения

3

## Практические меры:

- регулярные инструктажи,
- аттестация рабочих мест,
- расследование несчастных случаев

4

## Мониторинг и улучшение:

- внутренние аудиты,
- корректирующие действия,
- обновление нормативной базы

## 403-2 УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ И ИНЦИДЕНТАМИ

#### Процедура идентификации опасностей:

- проводится комплексный анализ всех видов деятельности Банка
- охватывает все подразделения и категории персонала (включая подрядчиков)
- включает оценку 16 основных видов профессиональных рисков:
  - физические (электромагнитные поля, статическое электричество)
  - химические (ионизация воздуха)
  - психофизиологические (эмоциональные перегрузки, перенапряжение зрительного анализатора)

### Система управления профессиональными рисками

#### Методология оценки рисков:

- Применяется балльная система оценки: R = P × S
  - Р (вероятность): 1-5 баллов,
  - Ѕ (серьезность последствий): 1-5 баллов
- Классификация рисков:
  - Приемлемые (R < 9),
  - Неприемлемые (R ≥ 9)

#### Документирование результатов:

- разработаны индивидуальные карты опасностей для всех должностей,
- ведется реестр профессиональных рисков,
- регулярное обновление данных (не реже 1 раза в квартал)

#### Меры управления рисками

### Технические меры:

- модернизация опасного оборудования,
- установка систем электрической защиты,
- оснащение средствами коллективной защиты

## Персональные меры:

- обязательное обучение и инструктажи,
- обеспечение СИЗ,
- проведение медицинских осмотров (100% охват),
- введение технологических перерывов

#### Расследование инцидентов

### Процедура расследования:

- 1. Создание комиссии приказом Председателя Правления
- 2. Сбор доказательной базы (фото, видео, показания)
- 3. Анализ причинно-следственных связей
- 4. Разработка корректирующих мер

## Документирование:

- оформление актов по форме H-1,
- ведение журнала учета инцидентов

#### Мониторинг и совершенствование

- Ежеквартальные проверки системы управления рисками,
- Анализ эффективности принятых мер,
- Бенчмаркинг с лучшими отраслевыми практиками

В Банке также принят приказ о внедрении системы менеджмента охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.



## 403-3 МЕДИЦИНСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

#### Программы охраны здоровья:

Мера	Охват	Периодичность	Нововведения 2024
ДМС	100% штатных сотрудников	Ежегодное продление	Включение сотрудников в отпуске по уходу за ребенком
Вакцинация от гриппа	Добровольная	Ежегодно (октябрь)	<del>-</del>

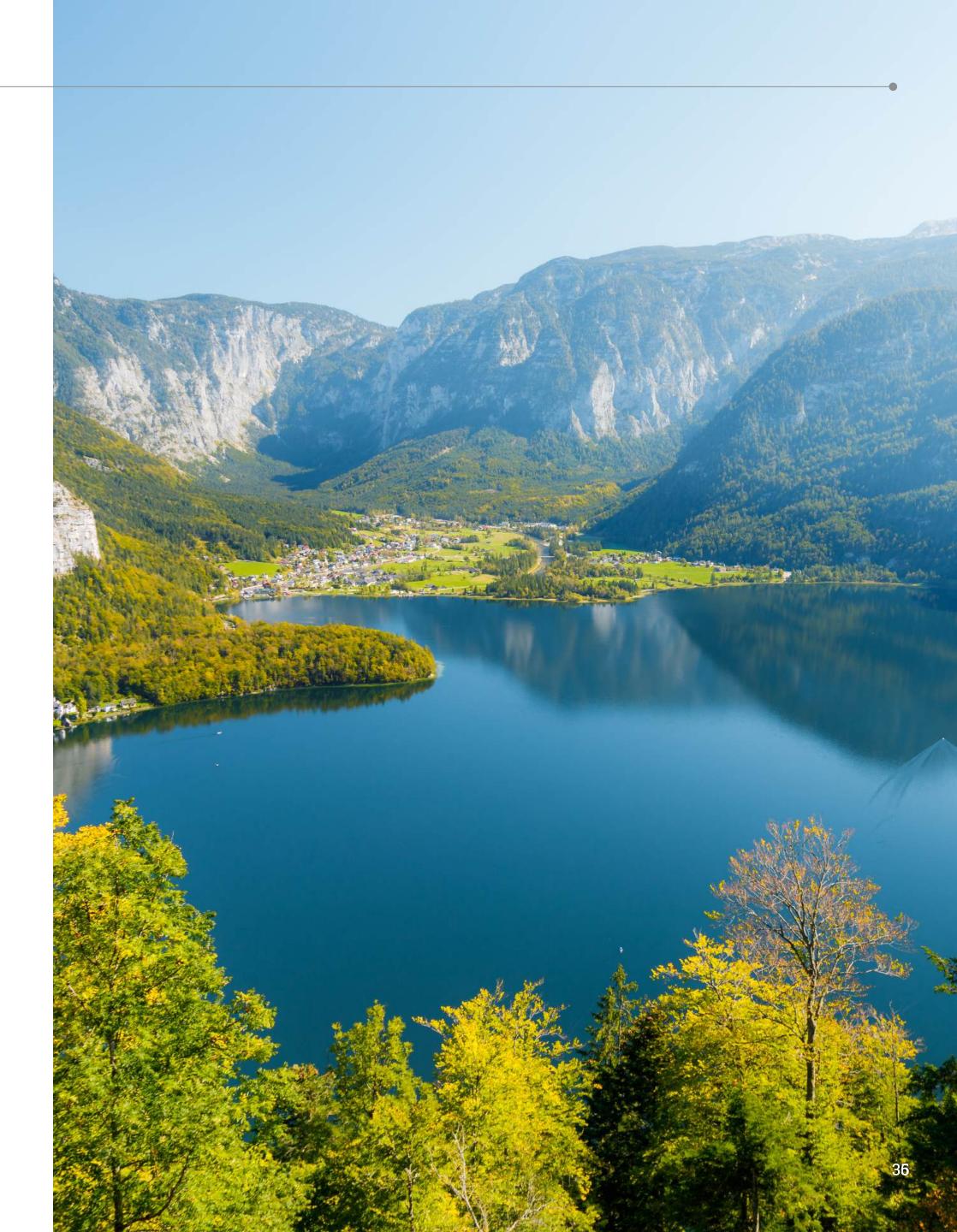
В Банке с 2021 г. действует добровольное медицинское страхование, с 2024 г. оно распространяется также и на работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. По желанию работника к программе медицинского страхования могут быть подключены родственники.

Предусмотрена материальная помощь на лечение работников и членов их семей.

## 403-4 ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ВОПРОСЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Служба безопасности Банка на постоянной основе разрабатывает Политики и процедуры (ЛПА), регламентирующие процессы, связанные с обеспечением информационной безопасности, осуществляет мониторинг ТНПА и актов законодательства и при необходимости вносит изменения в ЛПА Банка. Сотрудники службы безопасности постоянно участвуют в мероприятиях по обучению и повышению квалификации (IT-Security Conference, Secure tech summit, «Bank-IT»), где обсуждаются актуальные вопросы, связанные с информационной безопасностью, технологии защиты информации, перспективы и направления развития кибербезопасности. Служба безопасности постоянно оказывает консультации сотрудникам по вопросам безопасного использования и разработки ПО, электронной почты, различных интернет-ресурсов, а также соблюдения требований ЛПА в области информационной безопасности и защиты информации.

Иных форм участия работников, напрямую не связанных с вопросами безопасности, не практикуется.





## 403-5 ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Банк уделяет особое внимание обучению сотрудников в области охраны труда, обеспечивая их необходимыми знаниями для безопасного выполнения рабочих обязанностей.

## 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 (последняя в 2023 г., следующая запланирована на 2026 г. в соответствии с периодичностью раз в 3 года).

## Статистика проведенных инструктажей



## Дополнительное обучение:

В 2023 году 5 сотрудников прошли курсы повышения квалификации по охране труда в учебном центре Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.







Банк реализует комплекс мер, направленных на поддержание здоровья и благополучия сотрудников:

- предоставление корпоративных абонементов в спортивно-оздоровительные комплексы,
- материальная поддержка для посещения бассейнов и фитнес-клубов,
- организация ежегодных спортивных мероприятий (турслёты, соревнования по различным видам спорта). Эти инициативы способствуют повышению качества жизни работников и формированию здорового корпоративного климата.

# 403-7 ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НЕГАТИВНОГО ВЛИЯНИЯ НА БЕЗОПАСНОСТЬ В ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

С целью минимизации финансовых, репутационных и коррупционных рисков Банк проводит системную проверку деловой репутации контрагентов и физических лиц.

#### Меры контроля:

- анализ данных из официальных источников (МВД Республики Беларусь, Национальный банк Республики Беларусь).
- Мониторинг потенциальных рисков, связанных с мошенничеством и коррупцией.

Результаты проверок используются для принятия управленческих решений, однако в целях безопасности и конфиденциальности детализация данных не раскрывается.

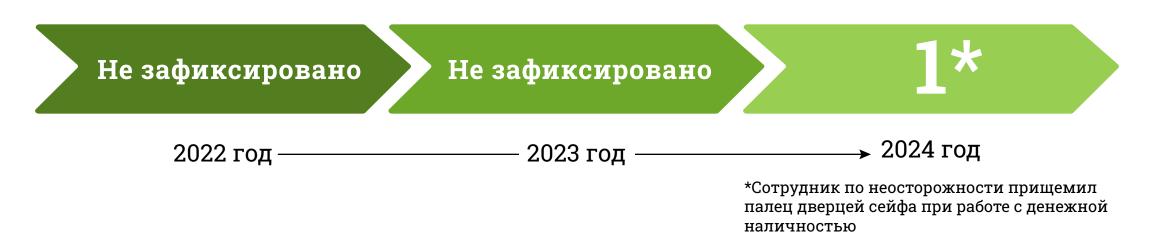
# 403-8 ОХВАТ РАБОТНИКОВ СИСТЕМОЙ ОХРАНЫ ТРУДА

В Банке действует комплексная система охраны труда, обеспечивающая безопасные условия работы для 100% сотрудников. Все работники, включая штатный персонал и вновь принимаемых сотрудников, проходят обязательное обучение и инструктажи в соответствии с требованиями законодательства и внутренними регламентами.

## 403-9 ДАННЫЕ О ТРАВМАТИЗМЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Банк стремится к минимизации производственных рисков, что подтверждается низким уровнем травматизма.

Статистика несчастных случаев за последние 3 года



После инцидента проведено дополнительное информирование сотрудников по технике безопасности для предотвращения подобных ситуаций.

## 403-10 ЗАБОЛЕВАНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С УСЛОВИЯМИ ТРУДА

На протяжении отчетного периода не выявлено профессиональных заболеваний или ухудшений здоровья сотрудников, связанных с условиями труда. Банк продолжает мониторинг состояния рабочих мест и здоровья персонала, обеспечивая соответствие санитарно-гигиеническим нормам и требованиям охраны труда.



# 404-1 СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА СОТРУДНИКА

Банк уделяет значительное внимание профессиональному развитию персонала, что подтверждается стабильным ростом инвестиций в обучение сотрудников.

#### Динамика среднего количества часов обучения на одного сотрудника



В 2022 г. уменьшение количества часов обучения связано с эпидемиологической ситуацией в стране.

В последние годы наблюдается динамика роста обучения в связи со стабилизацией эпидемиологической ситуации и увеличением штатной численности работников.

## 404-2 ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Банк реализует системную работу по повышению профессионального уровня сотрудников через специализированные программы обучения.

#### Количество сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации:



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

# 404-3 ПРОЦЕНТ СОТРУДНИКОВ, ПРОХОДЯЩИХ ОЦЕНКУ ЭФФЕКТИВНОСТИ

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

### Охват персонала системами оценки:

#### **Руководящий состав:**

- Члены Правления,
- Члены Совета директоров,
- главный бухгалтер и заместители,
- ключевые должностные лица проходят регулярную оценку соответствия квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации в Национальном банке Республики Беларусь

### 🗣 Операционный персонал:

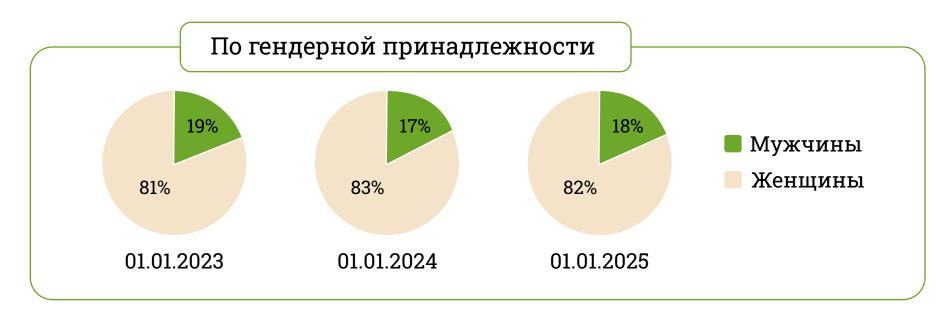
- операционные работники,
- кассовые сотрудники подвергаются регулярным проверкам:
- со стороны Департамента контроля и стандартов качества обслуживания клиентов,
  - через систему «Тайный покупатель».

Данные механизмы оценки позволяют обеспечивать постоянный контроль качества работы и поддерживать высокие стандарты обслуживания клиентов.



# 405-1 РАЗНООБРАЗИЕ СОСТАВА ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ И ПЕРСОНАЛА

## **Разнообразие состава персонала**





По доле людей с высшим образованием

**69%** 2022 г. **69%** 2023 г.

6 | 69,3%
<sub>2024 Γ.</sub>

По удельному весу лиц с инвалидностью

1,3%

(6 человек) 2022 г. 1,0%

(5 человек) 2023 г. 1,2%

(6 человек) 2024 г.

По возрасту на данный момент

47%

до 30 лет (поколение Z) 40%

от 31 до 45 лет (поколение Y) 13%

от 46 до 65 лет (поколение X) <1%

старше 66 лет (поколение Boomers) >

**32** года

Средний возраст работников на протяжении последних 3 лет





# 405-2 СООТНОШЕНИЕ БАЗОВОЙ ЗАРПЛАТЫ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

Соотношение всех начисленных выплат в 2023-2024 гг.:



Данная разница обусловлена:

- активным периодом декретных отпусков среди женщин,
- концентрацией мужчин на высокооплачиваемых IT-позициях,
- преобладанием женщин на начальных позициях (администраторы, секретари, кассиры, операционисты, работники колл-центра)

Банк осознает существующий дисбаланс и рассматривает меры по его сокращению.

# 406-1 СЛУЧАИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРИНЯТЫЕ МЕРЫ

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.



# 413-1 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ

Банк осознает важность устойчивого развития регионов присутствия и активно работает над совершенствованием подходов к взаимодействию с местными сообществами.

В настоящее время ведется разработка Политики взаимодействия с местными сообществами, которая:

- определит ключевые принципы и направления сотрудничества,
- установит критерии отнесения организаций и инициатив к местным сообществам,
- закрепит механизмы оценки социального воздействия деятельности Банка.

# 413-2 ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКА ДЛЯ ОБЩЕСТВА

Банк проводит регулярный мониторинг возможного социального воздействия своей деятельности. По результатам проведенных оценок:

- не выявлено значительных негативных последствий для общества, связанных с операционной деятельностью Банка,
- в рамках реализации корпоративной социальной ответственности.

Банк продолжает анализировать потенциальные риски и принимать превентивные меры.





# 414–1 ПРОВЕРКА НОВЫХ ПОСТАВЩИКОВ ПО СОЦИАЛЬНЫМ КРИТЕРИЯМ

Банк развивает систему ответственных закупок, включая оценку поставщиков по социальным аспектам:

- в 2024 году 11% новых поставщиков прошли проверку на соответствие социальным критериям (трудовые права, условия труда, недискриминация и др.),
- в предыдущие годы данная практика не применялась, что связано с поэтапным внедрением системы ответственных закупок,
- в дальнейшем планируется расширение перечня проверяемых критериев и увеличение доли оцениваемых поставщиков.

## 414-2 СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ В ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

На основании проведенного анализа:

- социальные риски (включая принудительный труд, детский труд, дискриминацию и нарушение трудовых прав) не выявлены,
- Банк продолжает совершенствовать механизмы оценки поставщиков для минимизации потенциальных рисков в цепочке поставок.

## 416-2 НАРУШЕНИЯ НОРМ БЕЗОПАСНОСТИ

Банк поддерживает высокие стандарты безопасности предоставляемых продуктов и услуг. В течение 2023–2024 гг.:

- не зафиксировано случаев нарушений норм безопасности банковских продуктов и услуг,
- действует система регулярного мониторинга и оценки рисков безопасности,
- все продукты перед запуском проходят комплексную проверку на соответствие внутренним требованиям безопасности Банка.

## 416-1 БЕЗОПАСНОСТЬ И КАЧЕСТВО ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

## **Система** управления качеством продуктов:

- разрабатывается обновление Положения о продуктообразовании с включением четких критериев безопасности и удобства продуктов,
- 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»

## Контроль качества:

- департамент контроля и стандартов качества:
  - ежеквартальные отчеты для Правления Банка,
  - система «Тайный покупатель» для оценки сервиса,
  - еженедельный анализ клиентских жалоб и предложений;
- регулярный мониторинг:
- 8 ESG-показателей по работе с клиентами,
- полугодовая оценка рисков (отмывание денег, финансирование терроризма).

## **Инклюзивные продукты**:

- специальный ESG-показатель по продуктам для уязвимых групп,
- ежегодный конкурс студенческих проектов (7 лет проведения) с фокусом на:
  - доступность услуг для социально уязвимых групп,
  - партнерство с ЮНФПА (ООН) последние 2 года.



# 417-3 СООТВЕТСТВИЕ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Банк стремится к полному соблюдению законодательства в области рекламы:

- существенных нарушений рекламного законодательства не выявлено,
- в 2023–2024 гг. зафиксированы административные предписания технического характера:
- 2023 год: 2 временных отказа в продлении рекламных паспортов (впоследствии успешно решены),
  - 2024 год: 4 аналогичных случая (1 находится в процессе урегулирования),
- предписания по техническому обслуживанию рекламных конструкций (покраска опор, замена полотен).

Система контроля рекламной деятельности постоянно совершенствуется для предотвращения подобных случаев

# 418-1 ЗАЩИТА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ КЛИЕНТОВ

Банк уделяет особое внимание защите персональных данных клиентов:

- в 2023-2024 гг. жалобы на нарушение конфиденциальности отсутствуют,
- действует комплексная система защиты информации, включающая:
  - соответствие требованиям законодательства РБ,
  - внутренние политики и процедуры,
  - регулярный аудит систем безопасности;
- все сотрудники проходят обучение по вопросам защиты персональных данных.

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





**GRI STANDART** BSB Bank has reported the information cited in this GRI content index for the period 1 January 2024 - 31 December 2024 with reference to the GRI Standards.

#### **GRI 1: Foundation 2021**

GRI 1: Foundation 2021 used

#### **GRI 2: General Disclosures 2021**

- Organisational details (2-1)
- Entities included in the organization's sustainability reporting (2-2)
- Reporting period, frequency and contact point (2–3)
- Restatements of information (2-4)
- External assurance (2-5)
- Activities, value chain and other business relationships (2–6)
- Employees (2-7)
- Workers who are not employees (2–8)
- Governance structure and composition (2-9)
- Nomination and selection of the highest governance body (2–10)
- Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts (2-12)
- Delegation of responsibility for managing impacts (2–13)
- Role of the highest governance body in sustainability reporting (2–14)
- 10 Conflicts of interest (2–15)
- Communication of critical concerns (2–16)
- Collective knowledge of the highest governance body (2–17)
- 11 Evaluation of the performance
- of the highest governance body (2–18)
- Remuneration policies (2–19)
- 12 Process to determine remuneration (2–20)
- 12 Annual total compensation ratio (2–21)
- Statement on sustainable development strategy (2–22)
- 14 Policy commitments (2–23)
- 15 Processes to remediate negative impacts (2–25)
- Mechanisms for seeking advice and raising concerns (2–26)
- Compliance with laws and regulations (2-27)
- 16 Membership associations (2–28)
- Approach to stakeholder engagement (2–29)
- 18 Collective bargaining agreements (2–30)

#### **GRI 3: Material Topics 2021**

- 19 Process to determine material topics (3–1)
- List of material topics (3-2)
- 19 Management of material topics (3–3)

#### **GRI 101: Biodiversity 2024**

- 20 Management of biodiversity impacts (101–2)
- 20 Direct drivers of biodiversity loss (101–6)
- 21 Ecosystem services (101–8)

#### **GRI 201: Economic Performance 2016**

- 22 Direct economic value generated and distributed (201–1)
- Financial implications and other risks
- and opportunities due to climate change (201-2) 22 Financial assistance received from government (201–4)

#### **GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016**

- 23 Code of Conduct (203–1)
- 23 Significant indirect economic impacts (203–2)

#### **GRI 204: Procurement Practices 2016**

23 Proportion of spending on local suppliers (204–1)

#### **GRI 205: Anti-corruption 2016**

- 23 Operations assessed for risks related to corruption (205–1)
- 24 Communication and training about anti-corruption policies and procedures (205-2)
- 24 Confirmed incidents of corruption and actions taken (205-3)

#### **GRI 206: Anti-competitive Behaviour 2016**

24 Legal actions for anti-competitive behaviour, anti-trust, and monopoly practices (206–1)

#### GRI 207: Tax 2019

- 25 Approach to tax (207-1)
- 25 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax (207–3)
- 25 Country-by-country reporting (207–4)

#### **GRI 302: Energy 2016**

- 26 Energy consumption within the organization (302–1)
- 26 Energy consumption outside of the organization (302-2)
- 26 Energy intensity (302–3)
- 27 Reduction of energy consumption (302–4)

#### **GRI 305: Emissions 2016**

- 28 Direct (Scope 1) GHG emissions (305–1)
- 29 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions (305–2)
- 29 Other indirect (Scope 3) GHG emissions (305–3)
- 30 GHG emissions intensity (305–4)
- 30 Reduction of GHG emissions (305-5)
- Emissions of ozone-depleting substances (ODS) (305-6)
- 30 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions (305-7)

#### **GRI 306: Waste 2020**

- 30 Waste generation and significant waste-related impacts (306-1)
- 31 Management of significant waste-related impacts (306–2)

- 32 Waste generated (306-3)
- 32 Waste diverted from disposal (306-4)
- 32 Waste directed to disposal (306–5)

#### **GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016**

- 32 New suppliers that were screened using environmental criteria (308–1)
- 32 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken (308-2)

#### GRI 401: Employmen 2016

- 33 New employee hires and employee turnover (401–1)
- 33 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees (401–2)
- 33 Parental leave (401–3)

#### GRI 402: Labor/Management Relations 2016

33 Minimum notice periods regarding operational changes (402–1)

#### **GRI 403: Occupational Health and Safety 2018**

- 33 Occupational health and safety management system (403-1)
- Hazard identification, risk assessment, and incident investigation (403-2)
- 35 Occupational health services (403–3)
- Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety (403–4)
- 36 Worker training on occupational health and safety (403-5)
- Promotion of worker health (403–6)
- Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships (403–7)
- 38 Workers covered by an occupational health and safety management system (403–8)
- Work-related injuries (403–9)
- 38 Work-related ill health (403–10)

#### **GRI 404: Training and Education 2016**

- 39 Average hours of training per year per employee (404–1)
- 39 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs (404–2)
- Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews (404–3)

#### **GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016**

- 40 Diversity of governance bodies and employees (405–1)
- 42 Ratio of basic salary and remuneration of women to men (405–2)

#### GRI 406: Non-discrimination 2016

42 Incidents of discrimination and corrective actions taken (406–1)

#### **GRI 413: Local Communities 2016**

- 43 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs (413–1)
- 43 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities (413-2)

#### **GRI 414: Supplier Social Assessment 2016**

- 44 New suppliers that were screened using social criteria (414–1)
- 44 Negative social impacts in the supply chain and actions taken (414–2)

#### **GRI 416: Customer Health and Safety 2016**

- 44 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories (416–1)
- 44 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services (416–2)

#### **GRI 417: Marketing and Labelling 2016**

45 Incidents of non-compliance concerning marketing communications (417–3)

#### **GRI 418: Customer Privacy 2016**

45 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data (418–1)