

Отчет об устойчивом развитии / ESG-отчет 2025





Содержание

3	ОБ ОТЧЕТЕ	23	ВКЛАД В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БЕЛАРУСИ	51	ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА	84	ПРИЛОЖЕНИЯ
4	ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ ОАО «СБЕР БАНК»	25	БЕЗВОЗМЕЗДНАЯ (СПОНСОРСКАЯ) ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	54	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ДЕЛОВАЯ ЭТИКА	85	ESG-ЦЕЛИ ДО 2027
5	ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ	27	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ	63	КОМПЛАЕНС И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ	90	ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI
9	ESG-ПОРТРЕТ СБЕР БАНКА	31	ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ФИНАНСОВОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ	65	ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДАННЫХ	101	РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О РИСКАХ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
10	ENVIRONMENTAL (ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА)	36	ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ	66	СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ	102	СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН
11	SOCIAL (СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ)	39	ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ СОТРУДНИКОВ	68	УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ	104	ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН
12	GOVERNANCE (КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ)	41	ДОСТОЙНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА	71	УСТОЙЧИВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ	107	ВЕРИФИКАЦИОННОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА
13	СТРАТЕГИЯ И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ESG-ТРАНСФОРМАЦИЕЙ	47	МНОГООБРАЗИЕ СОТРУДНИКОВ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ	72	УСТОЙЧИВАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК		
14	СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ESG-ТРАНСФОРМАЦИЕЙ	48	ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ	73	УПРАВЛЕНИЕ СОБСТВЕННЫМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ		
17	СТРАТЕГИЯ 2027	49	РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ	75	СОКРАЩЕНИЕ УГЛЕРОДНОГО СЛЕДА		
18	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И ОЦЕНКА СУЩЕСТВЕННОСТИ			79	ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ		
				82	ОТВЕТСТВЕННОЕ ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ		





Об Отчете

GRI 2-2, 2-3

Подход к Отчету

Отчет об устойчивом развитии за 2025 год (далее – Отчет), демонстрирует достижения и основные результаты ОАО «Сбер Банк» (далее – Сбер Банк или Банк) за период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года. Отчет публикуется ежегодно, предыдущий был выпущен в 2025 году по итогам 2024 года. Электронные версии Отчетов доступны на корпоративном сайте <https://www.sber-bank.by>

В целях обеспечения качества и сопоставимости раскрываемых данных Отчет подготовлен с учетом стандартов Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GlobalReporting Initiative, GRI) Consolidated Set of the GRI Standards, выпущенными в феврале 2024 года (далее – Стандарты GRI). Кроме того, Отчет учитывает рекомендации следующих инициатив:

- Принципы Глобального договора ООН;
- Цели в области устойчивого развития, принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году;
- Международные стандарты финансовой отчетности (далее – МСФО, IFRS) по раскрытию информации в области устойчивого развития S1 и S2 Совета по международным стандартам устойчивого развития ISSB;
- Рекомендации Публичного акционерного общества «Сбербанк России» (ПАО Сбербанк).

Сбор и расчет показателей, представленных в Отчете, проведены в соответствии с принципами и требованиями Стандартов GRI и на основании действующих процедур сбора и подготовки отчетности в Сбер Банке. Более подробная информация о границах и объеме проверки Отчета доступна в Приложении 2 «Таблица показателей GRI».

Финансовая информация представлена в белорусских рублях.

Отчет одобрен Правлением Банка (протокол от 24.06.2026 №36) и утвержден Наблюдательным советом Банка (протокол от 29.06.2026 №24).К

Для целей надлежащего отражения нефинансовой информации, представленной в Отчете, проведена процедура по независимому заверению (см. в Приложении 6 [«Верификационное заключение и заявление об обеспечении качества»](#))

Обратную связь об Отчете, а также о развитии ESG-повестки в Сбер Банке можно направить на электронный адрес: esg@sber-bank.by



Обращение Председателя Правления ОАО «Сбер Банк»

Уважаемые акционеры, клиенты и партнеры!

В современном мире ответственное ведение бизнеса — это фундаментальная основа устойчивого развития и долгосрочного успеха. Для Сбера принципы экологической, социальной ответственности и высокого качества корпоративного управления являются неотъемлемой частью ДНК бренда.

В 2025 году мы не только сохранили высокий уровень доверия со стороны экспертного сообщества, но и сделали значительный шаг вперед в укреплении наших позиций как лидера устойчивого бизнеса в Беларуси.

Сбер Банк обладает самым высоким ESG-рейтингом в стране: в 2025 году он был подтвержден на уровне AA+.esg с повышением прогноза до позитивного. По итогам года мы получили ряд значимых наград в сфере устойчивого развития – гран-при в категории «Корпоративная устойчивость» и золото в номинациях «ESG-лидер», «Нефинансовая отчетность» и «Партнёрство в целях устойчивого развития» премии «Бренд года», а также гран-при и золото в номинации «ESG-ориентированный банк 2025» премии «Банк года 2025». Наши результаты были признаны и за рубежом: Сбер стал единственным белорусским банком, получившим наивысшую оценку нефинансовой отчетности агентства RAEX.

Мы активно сотрудничаем с Сетью Глобального Договора ООН в Беларуси. В 2025 году команда Сбера завершила участие в Акселераторе Сети SDG Ambition и приступила к обучению в Акселераторах климатических амбиций и гендерного равенства, что позволяет непрерывно совершенствовать экспертизу Сбера в устойчивом развитии.

За 2025 год мы актуализировали ESG-стратегию в рамках Стратегического плана Сбера до 2027 года. Среди основных целей – достижение углеродной нейтральности, развитие инклюзии и увеличение доли ответственного финансирования в портфеле до 15%. Мы утвердили ключевые внутренние документы, регулирующие политику Сбера в области прав человека, гендерного равенства и поддержки местных сообществ. Также провели комплексную оценку соблюдения принципов ESG ключевыми клиентами, партнерами и поставщиками Сбера, для которых разработали рекомендации по ESG-трансформации.

Сбер последовательно движется к достижению углеродной нейтральности. В 2025 году по сравнению с предыдущим годом мы добились сокращения потребления ресурсов: бумаги – на 16%, воды – на 17%, тепловой энергии – на 24% и бензина – на 12%.

Наша финансовая деятельность полностью соответствует принципам ответственного бизнеса. По итогам 2025 года объем финансирования инвестиционных проектов в рамках ESG-повестки и совместных программ с Банком развития для поддержки малого и среднего бизнеса превысил 20 млн белорусских рублей.

Будучи надежным партнером и помощником в развитии Беларуси, мы регулярно поддерживаем инициативы государственного значения и в 2025 году направили 4,8 млн белорусских рублей на поддержку образования, спорта и благоустройство территорий.

Социальная повестка остается неизменным приоритетом: проекты Сбера охватили тысячи людей – уроки финансовой грамотности прошли для более чем 2 000 взрослых и детей, образовательный проект «Учитель для Беларуси» охватил порядка 30 000 человек. Мы оказали поддержку школам-интернатам в Минске и Осиповичах, создали технологичный остановочный пункт, детские спортивные и игровые площадки в Гомеле, Бресте и Гродно. В 2025 году успешно запущен проект СберПрактик, где команда Банка делится с белорусскими предпринимателями экспертизой и опытом. Мероприятия проходят по всей стране и к концу 2025 года собрали свыше 2500 участников.

Реализация ESG-повестки для Сбера – это непрерывный процесс совершенствования. Наши достижения подтверждают верность выбранного курса и мотивируют к амбициозным целям. Уверен, что приверженность высоким стандартам этики, экологии и социальной ответственности продолжит служить прочной основой нашего развития.

С уважением,

Председатель Правления
Евгений Викторович Елисеев



Общая информация

GRI 2-1, 2-3, 2-6

Полное наименование Банка:

Открытое акционерное общество «Сбер Банк»

Сокращенное наименование:

ОАО «Сбер Банк»

Основной акционер:

ПАО Сбербанк

Центральный офис Банка расположен по адресу:

Проспект Независимости, 32А-1, 220030, г. Минск, Республика Беларусь

Региональная сеть:

География присутствия охватывает 35 городов Республики Беларусь.

Включает:

- 5 региональных дирекций
- 59 точек продаж:



Региональная сеть

город Минск

19

Минская область

7

Гомельская область

9

Витебская область

6

Брестская область

5

Гродненская область

8

Могилевская область

5



Лицензии

GRI 2-6

Лицензия Национального банка Республики Беларусь на осуществление банковской деятельности от 04.02.2025 № 4.
Специальное разрешение Министерства финансов Республики Беларусь № 02200/5200-1246-1086 на право осуществления профессиональной и биржевой деятельности по ценным бумагам, зарегистрировано в Едином реестре лицензий за № 39220000071147.

Акционерный капитал

- Уставный фонд Банка разделен на 1 470 828 888 простых (обыкновенных) акций и 870 805 привилегированных акций.
- Размер уставного фонда Банка 279,62 млн б
- Общее количество акционеров составляет 14 312 юридических и физических лиц.

Структура акционерного капитала



Доля Банка на финансовом рынке Республики Беларусь (на 01.01.2026)

Показатель	Доля на рынке
Активы	4,9%
Нормативный капитал	4,5%
Прибыль	4,0%
Кредиты ЮЛ	4,0%
Кредиты ММБ	6,7%
Средства ЮЛ	6,6%
Кредиты ФЛ (без учета льготных)	7,0%
Потребительские кредиты	12,4%
Средства ФЛ	4,8%



Награды ОАО «Сбер Банк» в 2025 году:

ЕЖЕГОДНАЯ ПРЕМИЯ «БАНК ГОДА»

ГРАН-ПРИ И 8 НАГРАД
В КЛЮЧЕВЫХ КАТЕГОРИЯХ:



1 МЕСТО

- «Лидер цифровых решений 2025»
- «Кредитование корпоративного бизнеса 2025»
- «ESG-ориентированный банк 2025»
- «Мобильное приложение для юридических лиц 2025»



3 МЕСТО

- «Лидер розничного кредитования 2025»
- «Мобильное приложение для физлиц 2025»
- «Средний банк 2025»



СПЕЦИАЛЬНАЯ НАГРАДА

- «Банковский маркетинг 2025»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС В ОБЛАСТИ МАРКЕТИНГА И БРЕНДИНГА «БРЕНД ГОДА»

3 золотые награды и Гран-при Премии, которое подтверждает устойчивое лидерство в повестке ответственности и прозрачности

«ESG-лидер»

«Нефинансовая отчётность»

«Партнёрство в целях устойчивого развития»
(проект «Учитель для Беларуси»)

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС «ЛИДЕРЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ»

3 ЗОЛОТЫЕ И 2 СЕРЕБРЯНЫЕ НАГРАДЫ:

«Цифровая платформа года»
(СберБанк Онлайн)

«Программный продукт года»
(Автокредит «Купи авто в Онлайн»)

«Цифровой сервис года» (GigaHelp)

«Программно-аппаратный продукт года»
(СДБО «СберБизнес»)

«Реализованный проект года по цифровой трансформации» (Модель предсказания значений курсов валют)

ЕЖЕГОДНАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ БИЗНЕС-ПРЕМИЯ «НОМЕР ОДИН»

«Банк с иностранным капиталом №1»

«Платёжная карта с бонусной программой №1»

«Торговый эквайринг №1»

«Банк №1 по автокредитованию»





Ключевые финансовые результаты

GRI 2-6

ОАО «Сбер Банк» по объемам бизнеса и прибыли входит в ТОП-3 банков с иностранным и частным капиталом.

7,8 млрд ₴

АКТИВЫ

1 145,8 млн ₴

КАПИТАЛ

173,2 млн ₴

ПРИБЫЛЬ

18,2 %

ДОСТАТОЧНОСТЬ КАПИТАЛА

539,5 млн ₴

ЧОД

855, 1 тыс.

КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ
КЛИЕНТОВ

15,3 %

ROE

549,9 тыс.

КОЛИЧЕСТВО
АКТИВНЫХ КЛИЕНТОВ
ЦИФРОВЫХ УКО

49,1 %

CIR



ESG-ПОРТРЕТ СБЕР БАНКА

- 10 ENVIRONMENTAL (ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА)
- 11 SOCIAL (СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ)
- 12 GOVERNANCE (КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ)



Environmental (Окружающая среда)

0

ПРЕДПИСАНИЙ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

>500 тыс. ₽

РАСХОДЫ НА РЕАЛИЗАЦИЮ МЕРОПРИЯТИЙ,
СВЯЗАННЫХ С ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

98 %

ДОЛЯ SCORE 3 В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ВЫБРОСОВ
ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

21,2 %

ДОЛЯ РАЗДЕЛЬНОГО СБОРА ОТХОДОВ

-16 %

СОКРАЩЕНИЕ УРОВНЯ ПОТРЕБЛЕНИЯ
БУМАГИ К УРОВНЮ 2024 ГОДА

-17 %

СОКРАЩЕНИЕ ОБЪЕМА ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ
К УРОВНЮ 2024 ГОДА

-24 %

СОКРАЩЕНИЕ УДЕЛЬНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ ТЕПЛОВОЙ
ЭНЕРГИИ НА СОТРУДНИКА К УРОВНЮ 2024 ГОДА

-12 %

СОКРАЩЕНИЕ РАСХОДА БЕНЗИНА
К УРОВНЮ 2024 ГОДА

28 %

ЭЛЕКТРОМОБИЛЕЙ
В АВТОПАРКЕ БАНКА



Social (Социальная ответственность)

2 063 ЧЕЛОВЕК

ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

7,7 %

ПОКАЗАТЕЛЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

100 %

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ

18 ЧЕЛОВЕК

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ИЛИ ~1 % ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ)

62,3 %

ДОЛЯ ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ СБЕР БАНКА

93,9 %

КОЭФФИЦИЕНТ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ,
ВЗЯВШИХ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

62 %

ИНДЕКС ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

100 %

СОТРУДНИКОВ ОХВАЧЕНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

2,7 МЛН Б

ПОТРАЧЕНО НА ЦЕЛЕВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

870 ТЫС. Б

ПОТРАЧЕНО НА ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

580 ТЫС. Б

ОБЩАЯ СУММА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ
СБЕР БАНКА

4,8 МЛН Б

НАПРАВЛЕНО НА ПОДДЕРЖКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, С/Х ПРЕДПРИЯТИЙ

2 ТЫС. УЧАСТНИКОВ

ОХВАТ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ФИНАНСОВОЙ
ГРАМОТНОСТИ

73

ШКОЛЫ-ПАРТНЕРА ПРОГРАММЫ «УЧИТЕЛЬ ДЛЯ БЕЛАРУСИ»



Governance (Корпоративное управление)

0 СЛУЧАЕВ

НАРУШЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ЗАФИКСИРОВАНО

0 РАСКРЫТИЙ

ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ, БАНКОВСКОЙ ТАЙНЫ
И КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

0 СЛУЧАЕВ

НЕОТРАЖЕННЫХ КИБЕРАТАК

99 %

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ

95 %

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, УСПЕШНО ПРОШЕДШИХ КИБЕРУЧЕНИЯ

-48 %

СНИЖЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ОБРАЩЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ
НЕСАНКЦИОНИРОВАННЫХ СПИСАНИЙ С БПК ПО СРАВНЕНИЮ
С 2023 ГОДОМ

58 млн ₽

ОБЪЕМ РАЗМЕЩЕННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ИНВЕСТОРАМИ
ПО ВЫПУСКАМ «ЗЕЛЕННЫХ» ОБЛИГАЦИЙ

4,2 млн ₽

ФИНАНСИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ
В РАМКАХ ESG-ПОВЕСТКИ

>20 млн ₽

ПОДДЕРЖКА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАМКАХ СОГЛАШЕНИЯ
О СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ОАО «БАНК РАЗВИТИЯ»

99 %

ДОЛЯ РАСХОДОВ НА МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

4,9 млн ₽

РАСХОДЫ НА ПОСТАВЩИКОВ –
ОБЪЕКТОВ МСП



СТРАТЕГИЯ И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ESG- ТРАНСФОРМАЦИЕЙ

- 14 СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ESG-ТРАНСФОРМАЦИЕЙ
- 17 СТРАТЕГИЯ 2027
- 18 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И ОЦЕНКА СУЩЕСТВЕННОСТИ



Система управления ESG-трансформацией

GRI 2-23, 2-24

ESG-трансформация является стратегическим выбором Сбер Банка и неотъемлемым условием долгосрочной устойчивости и конкурентоспособности бизнеса.

Ключевые результаты Сбер Банка в 2025:

- **ESG-рейтинг на уровне AA+.esg (прогноз позитивный)** – очень высокий уровень соблюдения принципов устойчивого развития при принятии ключевых управленческих решений в экологической, социальной и корпоративной сферах. Позитивный прогноз означает, что Сбер Банк имеет хорошие перспективы повысить уровень ESG-рейтинга в 2026 году.
- **Гран-при** премии **Бренд года-2025** в категории «Корпоративная устойчивость»
- **Золото** в номинациях:
 - ESG-лидер
 - Нефинансовая отчетность
 - Партнерство в целях устойчивости
- **5 звезд** за наивысшее качество годового отчёта по итогам ежегодного конкурса оценки годовых отчетов российского агентства RAEX.

Внутренние регламентирующие документы

- Стратегический план развития ОАО «Сбер Банк» до 2027 (Стратегия 2027);
- Политика в области социальной и экологической ответственности, корпоративного управления и устойчивого развития (Политика в области устойчивого развития);
- Кодекс корпоративной этики и делового поведения;
- Политика управления рисками;
- Положение о кредитной политике в отношении корпоративных клиентов;
- Положение о порядке расчета и выплаты премии по итогам работы за квартал и годовых бонусов Председателю правления и членам Правления;
- Правила осуществления закупок товаров (работ, услуг)
- План мероприятий по разворачиванию ESG-повестки

Принципы Политики в области устойчивого развития

- Сбер Банк следует этическим деловым подходам и внедряет лучшие практики корпоративного управления
- Сбер Банк совершенствует информационную открытость и прозрачность

Направления Политики в области устойчивого развития

Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками.

Содействие экономическому благополучию и процветанию для всех

Цели устойчивого развития ООН



Принципы Глобального договора ООН

1 , 2 , 10



Система управления ESG-трансформацией

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-23, 2-24, 2-28

Этапы развития повестки в области устойчивого развития и ESG

2022

- Введение должности менеджера по устойчивому развитию в Отделе стратегического менеджмента и макроэкономического анализа
- Закрепление за Комитетом по Стратегии дополнительных обязательств в части вопросов ESG-повестки
- Определение ответственного куратора по ESG-вопросам в Наблюдательном Совете
- Публикация первого Отчета об устойчивом развитии
- Предоставление Отчета о прогрессе в рамках Программы ранних последователей (Early Adopters Programme) Сети Глобального договора ООН
- Присвоение ESG-рейтинга
- Включение ESG-раздела с качественными и количественными целями в Стратегический план развития

2023

- Реализация мероприятий по сокращению углеродного следа
- Формирование системы устойчивых закупок
- Внедрение инструментов идентификации ESG-рисков в корпоративный процесс кредитования клиентов сегмента Средний+
- Запуск обучающего курса о ESG и устойчивом развитии для сотрудников
- Утверждение Перечня ESG-ковенантов, применяемых при структурировании операций инвестиционного кредитования и проектного финансирования
- Партнерство в рамках исследования «Применение ESG-стандартов банками Беларуси»
- Разработка рекомендаций по ESG-трансформации для клиентов и контрагентов Сбер Банка
- Определение куратора по ESG и устойчивому развитию в Правлении

2024

- Повышение ESG-рейтинга до уровня AA+.esg (прогноз стабильный)
- Присоединение к движению Forward Faster (публичные обязательства по достижению измеримых целей в четырех областях действий, соответствующих ЦУР)
- Участие в Акселераторе SDG Ambition Глобального договора ООН
- Участие в ключевых республиканских мероприятиях в сфере устойчивого развития (Форум ответственного бизнеса, Второй Национальный форум по устойчивому развитию, Конференция Офиса Постоянного координатора ООН в Беларуси «Навстречу будущему: активизация действий в области климата» и т.д.)
- Вступление в ESG-комитет при Ассоциации белорусских банков

2025

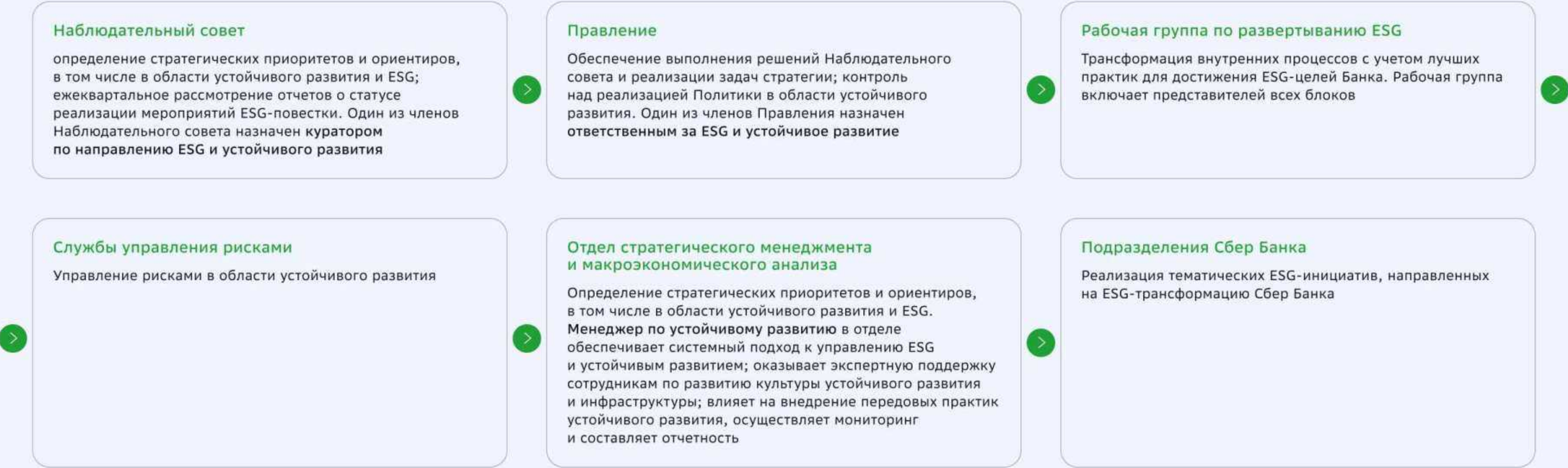
- Сохранение ESG-рейтинга на уровне AA+.esg, повышение прогноза до позитивного
- Участие в Акселераторе климатических амбиций и гендерного равенства Глобального договора ООН
- Актуализация ESG-стратегии (Стратегический план развития ОАО «Сбер Банк» до 2027 года)
- Утверждение Политики в области прав человека, гендерного равенства и поддержки местных сообществ
- Проведение оценки соблюдения заинтересованными сторонами (клиенты, партнеры, поставщики) принципов ESG и устойчивого развития



Система управления ESG-трансформацией

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-23, 2-24, 2-28

Архитектура управления устойчивым развитием и ESG в Сбер Банке



Цели и инициативы в области ESG агрегируются в ежегодном Плане по развертыванию ESG-повестки и закрепляются за ответственными подразделениями. Отдел стратегического менеджмента и макроэкономического анализа ежеквартально информирует Наблюдательный совет о статусе мероприятий Плана по развертыванию ESG-повестки.



Стратегия 2027

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 2-22, IFRS S2

Ключевым документом в рамках системы управления устойчивым развитием и ESG в Сбер Банке является Политика в области устойчивого развития. Документ систематизирует подходы к деятельности в области ESG и устойчивого развития и включает в себя следующие задачи:

Сфера деятельности	Ключевые задачи
Environmental (окружающая среда)	<ul style="list-style-type: none">· минимизация воздействия на окружающую среду;· повышение эффективности использования материалов, энергии, воды и обращения с отходами;· содействие распространению высоких экологических стандартов среди клиентов и партнеров;· расширение сотрудничества с компаниями, реализующими «зеленые проекты», в том числе в рамках финансирования.
Social (социальная сфера)	<ul style="list-style-type: none">· создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала;· обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам;· поддержка местных сообществ и содействие социальному развитию.
Governance and Prosperity (корпоративное управление и экономическое процветание)	<ul style="list-style-type: none">· совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками;· содействие экономическому благополучию и процветанию для всех.

Стратегия 2027 предполагает интеграцию социальной, экологической, включая климатическую, и управленческой ответственности во все сферы деятельности Сбер Банка. Стратегия закрепляет ключевые направления и цели в области ESG и устойчивого развития.

В эпоху глобальных изменений Сбер Банк подтверждает свою роль ответственного финансового института, объявляя устойчивое развитие ключевым приоритетом. Сбер Банк не просто следует мировым трендам ESG, а формирует новую модель банковского бизнеса, где финансовая эффективность сочетается с созданием позитивных изменений для общества и окружающей среды.

Сбер Банк стремится стать лидером устойчивого развития в Беларуси, интегрируя ESG-принципы в бизнес-модель и во все аспекты своей деятельности.

Стратегические цели Банка до 2027 года, их соотнесение с направлениями Политики в области устойчивого развития, релевантными Целями устойчивого развития ООН и Принципами Глобального Договора ООН, представлены в [Приложении 1 «ESG-цели до 2027»](#). ESG-цели Сбер Банка соответствуют лучшим международным практикам в области ESG и устойчивого развития.

Цели Стратегии 2027 интегрированы в систему вознаграждения. В перечень ключевых показателей эффективности, влияющих на размер вознаграждения (квартального, годового) членов Правления Банка, включен показатель «Внедрение и развитие принципов ESG. Выполнение Плана мероприятий по ESG-повестке», учитывающий, в том числе, климатические цели. Показатель установлен с весом 5% или в режиме мониторинга (без удельного веса). В случае, если показатель установлен с удельным весом, премиальные (квартальные, годовые) выплаты могут быть снижены до 5%. Невыполнение показателей, находящихся в режиме мониторинга, отдельно обсуждается при принятии решения о выплате вознаграждений.

Вознаграждение членам Правления Банка устанавливается Наблюдательным советом. Комитет по вознаграждениям предварительно рассматривает все вопросы, относящиеся к системе вознаграждений и компенсаций членов Правления Банка и формирует рекомендации Наблюдательному совету по данным вопросам.

Политика в отношении вознаграждений членов Правления Банка соответствует общепанковским подходам: Банк стремится реализовать справедливую и прозрачную систему вознаграждений и компенсаций, которая:

- вознаграждает и поощряет работников за их труд в соответствии с их навыками, усилиями и затраченным временем;
- предлагает работникам конкурентоспособное вознаграждение;
- мотивирует каждого работника к достижению высоких результатов деятельности и улучшению продуктивности своего труда;
- является понятной работникам Банка;
- соответствует лучшим международным практикам и подходам, требованиям законодательства;
- обеспечивает соответствие размера вознаграждения работников Банка характеру и масштабу совершаемых операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами и оценка существенности

GRI 2-6, 2-26, 2-28, 2-29

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Сбер Банк один из крупнейших финансовых институтов Беларуси, который строит бизнес на основе бизнес-модели ESG-банка. Сбер Банк нацелен на долгосрочное партнерство со всеми заинтересованными сторонами и устойчивое развитие в интересах нынешних и будущих поколений. В процессе взаимоотношений с заинтересованными сторонами Сбер Банк руководствуется нормами белорусского законодательства и высокими стандартами деловой этики.

Являясь банком с открытой коммуникационной позицией, Сбер Банк использует различные формы взаимодействия с заинтересованными сторонами для эффективной реализации совместных проектов и достижения ЦУР. Сбер Банк учитывает интересы и потребности всех вовлеченных сторон и постоянно улучшает каналы коммуникации.

Сбер Банк выделяет для себя 12 групп заинтересованных сторон, для каждой из которых определены собственные каналы и механизмы взаимодействия, позволяющие наиболее эффективно определять и удовлетворять их потребности. Перечень и подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами закреплены в Политике в области устойчивого развития.

При оценке воздействий в области устойчивого развития учитывались текущие и потенциальные, положительные и негативные воздействия на экономическую обстановку, общество (включая права человека) и окружающую среду. Для каждого воздействия фиксировались характеристики воздействия и заинтересованные стороны, которые подвергаются влиянию.





Описание основных групп заинтересованных сторон Сбер Банка

Заинтересованные стороны	Механизмы взаимодействия	Существенные темы
<p>Акционеры</p> <p>Обеспечение интересов акционеров Сбер Банка, повышение капитализации, прозрачность деятельности и устойчивое развитие являются приоритетом и частью корпоративной ответственности. Сбер Банк защищает интересы акционеров, своевременно предоставляя им полную информацию о своей деятельности.</p>	<ul style="list-style-type: none">· проведение Общего собрания акционеров;· проведение заседаний Наблюдательного совета;· составление ежеквартальных отчетов по итогам работы;· раскрытие информации в периодической финансовой и нефинансовой отчетности;· регулярное информирование по оперативным вопросам, а также по запросу.	<ul style="list-style-type: none">· Ответственное финансирование· Корпоративное управление и деловая этика· Управление рисками
<p>Клиенты</p> <p>«Все – для клиента» – не просто лозунг, а ключевой ориентир Сбер Банка. Продукты Сбер Банка помогают развиваться малому и среднему бизнесу. Предприятия и организации, с которыми взаимодействует Сбер Банк, играют значительную роль в экономической стабильности и развитии страны. Взаимодействие Сбер Банка с клиентами строится на принципах равных возможностей, сотрудничества и помощи. Сбер Банк содействует ESG-трансформации своих клиентов</p>	<ul style="list-style-type: none">· оформление услуг через физические и цифровые каналы;· опросы удовлетворенности качеством обслуживания, в том числе при первом взаимодействии со Сбер Банком и в случае ухода корпоративных клиентов;· работа с обращениями, жалобами и предложениями (из анкеты для обратной связи, из книги замечаний и предложений, направленные через мультимедийные каналы Центра клиентской поддержки, сайт или почту);· мониторинг отзывов в Интернете и социальных сетях;· мониторинг взаимоотношений с клиентами через Индекс лояльности клиентов (NPS), Индекс накопленной удовлетворенности клиентов (CSI) и Индекс удовлетворенности клиента конкретным взаимодействием с Банком (CSAT).	<ul style="list-style-type: none">· Доступность финансовых услуг· Ответственное финансирование· Обеспечение безопасности данных· Соблюдение прав человека и равные возможности
<p>Сотрудники</p> <p>Персонал – основной актив Сбер Банка, реализующий его стратегические цели и задачи. Забота о своих сотрудниках строится на одной из самых важных ценностей Сбер Банка – «Мы – команда».</p>	<ul style="list-style-type: none">· корпоративные рассылки и события;· экраны в офисах;· внутренний сайт Банка;· развитие волонтерского движения;· опросы уровня удовлетворенности и вовлеченности персонала, в том числе региональной сети; оценка атмосферы в командах;· карьерные мероприятия и спецпроекты;· обучение и повышение квалификации;· корпоративные мероприятия;· социальные сети.	<ul style="list-style-type: none">· Управление собственным воздействием на окружающую среду· Забота о сотрудниках· Корпоративное управление и деловая этика· Соблюдение прав человека и равные возможности



Описание основных групп заинтересованных сторон Сбер Банка

Заинтересованные стороны	Механизмы взаимодействия	Существенные темы
<p>Государство</p> <p>Сбер Банк участвует в реализации значимых проектов и государственных программ. Банк на постоянной основе взаимодействует с представителями Национального банка Республики Беларусь, сотрудничает с органами государственной власти, представителями исполнительной власти в регионах своего присутствия, а также бизнес-ассоциациями. Сбер Банк является членом Ассоциации белорусских банков, Бизнес-союза предпринимателей и нанимателей им. профессора М.С. Куняевского, Ассоциации участников рынка ценных бумаг, Белорусской торгово-промышленной палаты, Ассоциации профессионалов по торговому финансированию</p>	<ul style="list-style-type: none">· взаимодействие с регулятором, а также иными государственными институтами;· партнерство с Министерством образования в рамках реализации Программы «Учитель для Беларуси»;· сотрудничество с местными органами власти в целях выстраивания оптимального взаимодействия в регионах, реализации ESG-проектов;· участие в рабочих встречах бизнес-ассоциаций;· формирование предложений по совершенствованию законодательства, в том числе, в области развития ESG-повестки в стране;· участие в заседаниях государственных структур по вопросам устойчивого финансирования и перехода к зеленой экономике.	<ul style="list-style-type: none">· Сокращение углеродного следа· Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси· Ответственное финансирование
<p>Поставщики и подрядчики</p> <p>Поставщики и подрядчики представляют собой цепочку поставок Банка, через которую реализуется косвенное воздействие Банка как организации. Создавая устойчивую цепочку поставок Сбер Банк формирует ответственное бизнес-пространство.</p>	<ul style="list-style-type: none">· применение принципов корпоративной социальной ответственности при осуществлении закупочной деятельности.	<ul style="list-style-type: none">· Ответственная цепочка поставок· Соблюдение прав человека и равные возможности
<p>Профессиональное сообщество</p> <p>Эксперты Сбер Банка совместно с ESG-сообществом участвуют в формировании ESG-повести в отрасли и стране</p>	<ul style="list-style-type: none">· участие в разработке и реализации программ и проектов;· участие в профильных мероприятиях и конференциях, обмен опытом;· формирование предложений по совершенствованию законодательства в области устойчивого развития.	<ul style="list-style-type: none">· Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси· Доступность финансовых услуг· Ответственное финансирование· Ответственная цепочка поставок
<p>Партнеры</p> <p>Сбер Банк стремится к созданию ответственного бизнес-пространства, привлекая к сотрудничеству устойчивые компании, или содействует их ESG-трансформации</p>	<ul style="list-style-type: none">· совместная реализация экосоциальных проектов;· участие в мероприятиях (конференциях, круглых столах) для обмена лучшими практиками	<ul style="list-style-type: none">· Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси· Ответственное финансирование· Ответственная цепочка поставок· Корпоративное управление и деловая этика· Соблюдение прав человека и равные возможности



Описание основных групп заинтересованных сторон Сбер Банка

Заинтересованные стороны	Механизмы взаимодействия	Существенные темы
<p>Национальный банк Республики Беларусь</p> <p>Национальный банк Республики Беларусь как регулирующий орган, контролирующий деятельность на банковском рынке.</p>	<ul style="list-style-type: none">· направление предложений по совершенствованию правового регулирования;· участие в рассмотрении проектов законодательных актов.	<ul style="list-style-type: none">· Доступность финансовых услуг· Ответственное финансирование· Корпоративное управление и деловая этика· Управление рисками· Обеспечение безопасности данных
<p>Местное сообщество</p> <p>Сбер Банк создает рабочие места и реализует социальные и благотворительные проекты в регионах присутствия. Услуги, предоставляемые Сбер Банком, ускоряют экономическое развитие и улучшают социальную и экологическую обстановку в регионе. Банк активно взаимодействует с местными жителями, включая уязвимые группы населения.</p>	<ul style="list-style-type: none">· реализация экосоциальных проектов и продуктов;· оказание безвозмездной (спонсорской) помощи по заявкам.	<ul style="list-style-type: none">· Сокращение углеродного следа· Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси· Доступность финансовых услуг
<p>СМИ</p> <p>СМИ помогают отражать в медиа пространстве деятельность Сбер Банка, способствуют эффективной коммуникации с заинтересованными сторонами и распространению информации, необходимой для успешной реализации программ и проектов в области ESG и устойчивого развития.</p>	<ul style="list-style-type: none">· мониторинг и анализ обращений и публикаций в СМИ;· активность в медийной сфере: пресс-релизы, интервью, публикации, конференции;· раскрытие информации о деятельности Сбер Банка и влиянии на окружающую среду, экономику и социальную сферу.	<ul style="list-style-type: none">· Корпоративное управление и деловая этика
<p>Другие участники финансового рынка</p> <p>Сбер Банк в своей деятельности тесно связан с участниками финансового рынка – другими банками, НКФО, биржами, страховыми компаниями и прочими. Это сотрудничество позволяет развивать практики ответственного финансирования и эффективно реализовывать потенциал финансовых организаций для содействия устойчивому развитию.</p>	<ul style="list-style-type: none">· мониторинг лучших практик для внедрения в бизнес-процессы Сбер Банка;· участие в мероприятиях (конференциях, круглых столах) для выработки отраслевых решений.	<ul style="list-style-type: none">· Сокращение углеродного следа· Доступность финансовых услуг· Ответственное финансирование· Управление рисками
<p>Международные организации в области устойчивого развития</p> <p>ESG-повестка Сбер Банка формируется с учетом деятельности международных организаций благодаря осведомленности о глобальных трендах устойчивого развития.</p>	<ul style="list-style-type: none">· учет стандартов и рекомендаций международных организаций в области ESG;· партнерство в области устойчивого развития.	<ul style="list-style-type: none">· Сокращение углеродного следа· Доступность финансовых услуг· Ответственное финансирование· Ответственная цепочка поставок· Управление рисками



Описание основных групп заинтересованных сторон Сбер Банка

GRI 2-25, GRI 3-1, GRI 3-2

Определение существенных тем

При подготовке Отчета была проведена процедура оценки существенности. Оценка существенности является важным этапом в определении стратегических приоритетов и основных тем для раскрытия нефинансовой отчетности. Принцип существенности помогает сфокусироваться на раскрытии тем, которые вызывают наибольший интерес у заинтересованных сторон. Существенные темы являются аспектами для раскрытия и развития Сбер Банка.

Оценка существенности проводилась с учетом стандарта требований GRI 3: Material Topics и включала следующие этапы:

- анализ источников, определение вводных параметров для анализа;
- оценка контекста и корректирование карты заинтересованных сторон;
- определение ESG-факторов и воздействий деятельности Сбер Банка на экономику, окружающую среду и общество;
- оценка значимости ESG-факторов и воздействий с вовлечением заинтересованных сторон;
- обработка результатов оценки существенности;
- определение финального перечня существенных тем.

Ежегодный опрос заинтересованных сторон позволяет подтвердить актуальность выбранных существенных тем: ESG-темы, раскрываемые в Отчете, являются значимыми для заинтересованных сторон. В 2025 году респонденты особое внимание акцентировали на таких темах, как обеспечение безопасности данных и управление рисками; соблюдение прав человека и равные возможности, забота о сотрудниках, доступность финансовых услуг.

В опросе приняли участие порядка 260 представителей 12 групп заинтересованных сторон (перечислены выше). По результатам определен перечень из 11 существенных тем.

Для существенных тем определены показатели GRI из тематических стандартов (при наличии), которые характеризуют влияние Сбер Банка на окружающую среду, общество и экономику.

Окружающая среда:

- > Управление собственным воздействием на окружающую среду
- > Сокращение углеродного следа

Социальная ответственность:

- > Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси
- > Доступность финансовых услуг
- > Забота о сотрудниках
- > Соблюдение прав человека и равные возможности

Корпоративное управление и экономическое процветание:

- > Ответственное финансирование
- > Ответственная цепочка поставок
- > Корпоративное управление и деловая этика
- > Управление рисками
- > Обеспечение безопасности данных



ВКЛАД В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БЕЛАРУСИ

25 БЕЗВОЗМЕЗДНАЯ (СПОНСОРСКАЯ) ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

27 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

31 ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ФИНАНСОВОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ

Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси

GRI 3-3

Ключевые результаты Сбер Банка в 2025:

4,8 млн Б

НАПРАВЛЕНО НА ПОДДЕРЖКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, СПОРТА, А ТАКЖЕ НА БЛАГОУСТРОЙСТВО ТЕРРИТОРИЙ

2 тыс. участников

ОХВАТ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

73

ШКОЛЫ-ПАРТНЕРА ПРОГРАММЫ «УЧИТЕЛЬ ДЛЯ БЕЛАРУСИ»

Подход к социальной ответственности

Внутренние регламентирующие документы

- Политика в области устойчивого развития
- Стратегия 2027
- Правила предоставления безвозмездной (спонсорской) помощи
- Положение о корпоративном обучении

Принцип Политики в области устойчивого развития

Сбер Банк руководствуется приоритетом создания долгосрочной экономической ценности для всех заинтересованных сторон

Направления Политики в области устойчивого развития

- Поддержка местных сообществ и содействие социальному развитию
- Содействие экономическому благополучию и процветанию для всех

Цели устойчивого развития ООН



Принципы Глобального договора ООН

1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 10

Существенные темы

- Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси
- Доступность финансовых услуг

Безвозмездная (спонсорская) деятельность

GRI 203-1, 203-2, 413-1

В рамках ESG-стратегии Сбер Банк продолжает поддерживать благотворительные и спонсорские проекты на национальном и региональном уровнях, рассматривая их как инструмент создания долгосрочной общественной ценности и вклада в социально-экономическое развитие Республики Беларусь.

Приоритетными направлениями безвозмездной (спонсорской) деятельности Банка в 2025 году являлись поддержка спорта, укрепление материально-технической базы учреждений образования, поддержка детских учреждений и деятельности в сфере социальной защиты граждан, содействие развитию сельскохозяйственной отрасли, а также реализация проектов, приуроченных к Году благоустройства в рамках Указа Президента Республики Беларусь № 1 от 03.01.2025

Особое внимание Банк уделяет поддержке детей и молодежи как важнейшему фактору формирования человеческого капитала страны. Инвестиции в образование, развитие профессиональных компетенций и здоровый образ жизни способствуют повышению качества трудовых ресурсов, укреплению кадрового потенциала регионов и созданию условий для долгосрочного экономического роста.

В рамках популяризации здорового образа жизни Банк продолжает сотрудничество с ЗАО «Футбольный клуб «Динамо-Минск». Средства направляются на укрепление материально-технической базы клуба, проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий, подготовку спортсменов и содержание спортивной инфраструктуры. Поддержка детско-юношеского спорта способствует вовлечению молодежи в регулярные занятия физической культурой, развитию спортивного потенциала страны и формированию условий для сохранения здоровья будущего экономически активного населения.

Важным направлением поддержки молодежи остается образовательный проект «Школа 21». Проект направлен на подготовку ИТ-специалистов по инновационной методике обучения «равный – равному» и развитие практических цифровых компетенций.

Создание филиала «Школы 21» в Минске способствует расширению доступа к современному ИТ-образованию, подготовке востребованных специалистов для государственного и частного секторов экономики, а также развитию кадрового потенциала цифровой экономики Беларуси.

Банк на постоянной основе оказывает адресную помощь учреждениям специализированной психолого-педагогической помощи детям. В 2025 году безвозмездная помощь была предоставлена ГУО «Специальная школа-интернат № 10 г. Минска», ГУО «Осиповичская специальная школа-интернат», а также Учреждению по социальной адаптации детей-сирот «Нити Дружбы». Поддержка данных организаций способствует социальной адаптации детей с особенностями психофизического развития и детей-сирот, расширению их возможностей для дальнейшего образования и интеграции в общественную и трудовую жизнь, что оказывает положительное влияние на развитие инклюзивного общества.

Сбер Банк продолжает финансирование программы поддержки образования в регионах «Учитель для Беларуси», реализуемой во всех областях страны. Программа способствует привлечению и развитию педагогических кадров, распространению современных образовательных практик и повышению качества образования в регионах. В долгосрочной перспективе такие инвестиции формируют устойчивые предпосылки для развития человеческого капитала, повышения конкурентоспособности выпускников и укрепления социально-экономического потенциала территорий.

Дополнительный вклад в развитие регионов обеспечивают проводимые Банком бесплатные мероприятия по повышению финансовой культуры и грамотности населения, а также адресная помощь различным категориям граждан, включая людей с инвалидностью. Повышение уровня финансовой грамотности способствует более ответственному финансовому поведению населения, расширению возможностей использования финансовых инструментов и укреплению финансовой устойчивости домохозяйств.

Банк также оказывает поддержку сельскохозяйственным организациям Оршанского района Витебской области и предприятиям сырьевой зоны УП «Оршанский мясоконсервный комбинат». Данная помощь способствует устойчивому функционированию предприятий агропромышленного комплекса, сохранению экономической активности и занятости в сельской местности, а также поддержанию устойчивости локальных производственных цепочек.

Значимый вклад в развитие регионов был внесен в рамках Года благоустройства. Среди реализованных проектов – изготовление нового остановочного пункта в г. Гомеле, создание детской спортивной площадки в г. Бресте, а также участие в проекте по строительству и модернизации детских игровых площадок в г. Гродно. Реализация таких инициатив способствует повышению качества городской среды, развитию общественной инфраструктуры и созданию более комфортных условий для жизни населения. Кроме того, выполнение работ по благоустройству создает дополнительный спрос на товары и услуги местных подрядчиков и поставщиков, оказывая положительное влияние на региональную экономику.

Сбер Банк оценивает эффективность безвозмездной (спонсорской) деятельности не только по объему направленных средств, но и по ее долгосрочному воздействию на общество и экономику. Реализуемые проекты способствуют развитию человеческого капитала, повышению качества образования, укреплению здоровья населения, развитию социальной инклюзии, поддержке региональной инфраструктуры и экономической активности на местах. **Таким образом, безвозмездная (спонсорская) деятельность Банка формирует существенные непрямые экономические эффекты для регионов присутствия и вносит вклад в достижение национальных целей устойчивого развития Республики Беларусь.**

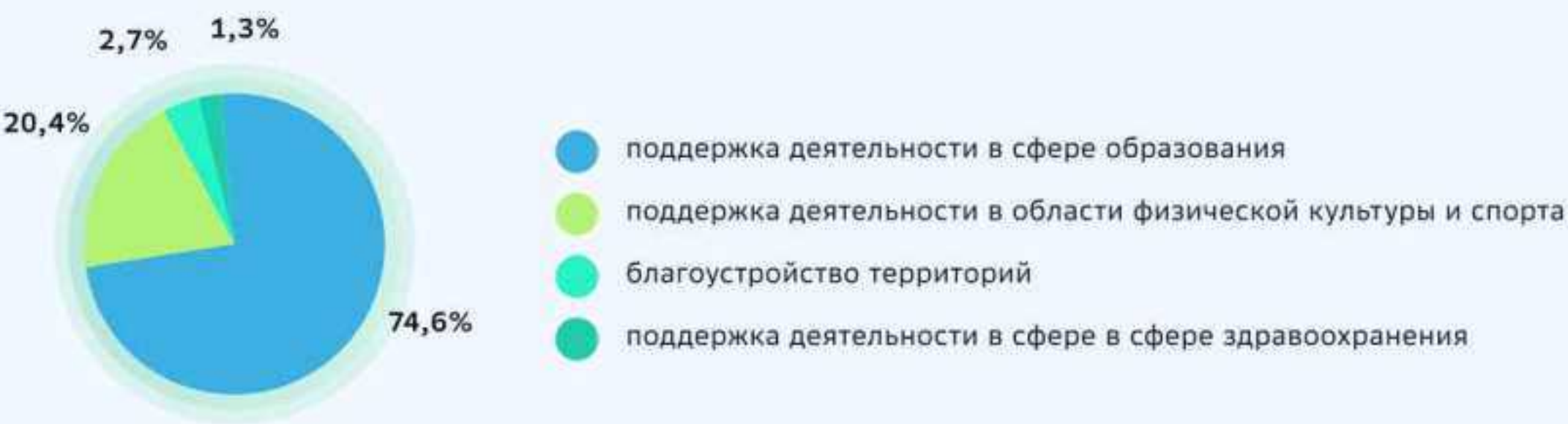
Безвозмездная (спонсорская) деятельность в перспективе остается одним из основных направлений участия в жизни общества и частью корпоративной культуры Сбер Банка.

Безвозмездная (спонсорская) деятельность

GRI 203-1, 203-2, 413-1

Направление безвозмездной (спонсорской) деятельности	2023	2024	2025
Поддержка деятельности в области физической культуры и спорта (за исключением профессионального спорта)	549,0	685,0	783,0
Поддержка деятельности в сфере здравоохранения	39,0	—	51,6
Поддержка деятельности в сфере культуры, сохранения объектов культурного наследия	—	50,0	5,3
Поддержка религиозных учреждений	60,0	—	—
Поддержка деятельности в сфере образования	500,0	645,6	2 866,6
Поддержка детских учреждений, деятельности, направленной на развитие интеллектуальных и творческих способностей детей и молодежи, деятельности в сфере социальной поддержки и защиты граждан, развитие инклюзивной среды	21,9	42,0	37,5
Поддержка охраны окружающей среды	10,0	—	—
Расходы на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов	—	—	104,8
Другое (в т.ч. поддержка ведомств, с/х предприятий)	2101,1	2018,9	980,7
Общие расходы, тыс. BYN	3281,0	3441,5	4829,5

Структура затрат Сбер Банка на безвозмездную (спонсорскую) деятельность в 2025 году, %



Ключевыми направлениями благотворительной поддержки Сбер Банка в 2026 году остаются:

- образование;
- спорт;
- поддержка детских учреждений, деятельности в сфере социальной поддержки и защиты граждан;
- культура;
- здравоохранение;
- поддержка регионального развития;
- охрана окружающей среды.

Образовательные инициативы

GRI 203-2, 413-1

ESG-трансформация невозможна без распространения знаний и развития специальных компетенций у заинтересованных сторон. Сбер Банк реализует образовательные программы для сотрудников, клиентов и населения Беларуси.

Программа «Учитель для Беларуси» реализуется Местным образовательным фондом «Новая школа» (учредитель – Сбер Банк) в сотрудничестве с Министерством образования Республики Беларусь.

Фонд «Новая школа» в рамках своей программы:

1. Реализует программу «Учитель для Беларуси», целью которой является привлечение и подготовка высококвалифицированных педагогов.
2. Поддерживает учительские проекты и инициативы, вдохновляя деятелей в области образования на новые достижения.
3. Развивает сообщество активных учителей-лидеров, создавая платформу для обмена опытом и лучшими практиками.
4. Запускает образовательные спецпроекты, отвечающие современным требованиям и интересам учащихся.
5. Работает над новыми формами взаимодействия, чтобы эффективно реагировать на вызовы, с которыми сталкивается сфера образования сегодня.

Эти усилия направлены на создание более динамичной и инновационной образовательной системы, способствующей развитию каждого ученика.

Программа «Учитель для Беларуси» представлена во всех областях Беларуси.

Результаты Программы «Учитель для Беларуси» в 2025 году:

73

УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ИЛИ ШКОЛ-ПАРТНЕРОВ
В СООБЩЕСТВЕ ПРОГРАММЫ

18 тыс.

ОХВАТ УЧЕНИКОВ (6-й и 7-й НАБОР ПРОГРАММЫ)

109

КОЛИЧЕСТВО УЧИТЕЛЕЙ (УЧАСТНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ)

69 ВЫПУСКНИКОВ

(ИЗ НИХ 9 – ПЕРВЫЙ НАБОР, 18 – ВТОРОЙ НАБОР, 15 – ТРЕТИЙ НАБОР,
11 – ЧЕТВЕРТЫЙ НАБОР, 16 – ПЯТЫЙ НАБОР)

1500 ЧАСОВ

МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ (18 МЕТОДИСТОВ В ПРОГРАММЕ)

200 ЧАСОВ

ПРОЕКТНОЙ ПОДДЕРЖКИ (2 ПРОЕКТНЫХ МЕНЕДЖЕРА В ПРОГРАММЕ)

30 000 ЧЕЛОВЕК

ОБЩАЯ АУДИТОРИЯ ПРОЕКТОВ

600 тыс. б

СУММА ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ
«УЧИТЕЛЬ ДЛЯ БЕЛАРУСИ» СБЕР БАНКОМ В 2025 ГОДУ

Основные проекты 2025 года:

Конференция «Эмоциональный интеллект в образовательной среде: путь к человекоцентричности» в партнерстве с Министерством образования Республики Беларусь, БФ «Вклад в будущее», ОАО «Сбербанк» и ЮНЕСКО.

Педагогический форум в ГУО «Дотишская средняя школа»

Профориентационный форум «Хочу! Могу! Надо!» в ГУО «Боровлянская средняя школа № 3»

Онлайн-марафон «Я успешный учитель. Вызов»

Фестиваль «Непараллельные миры» – выпускной проект участников 5 набора. Прошёл в трех школах-партнерах программы «Учитель для Беларуси»: «Боровлянская средняя школа №3», «Средняя школа №29 г. Бобруйска» и «Средняя школа №9»

Методический выезд в ГУО «Коссовская средняя школа им. А. Зайко»

Образовательная (не)конференция «Edu-challenge» в аг. Русино Барановичского района

Образовательная (не)конференция «Edu-challenge» в аг. Несята Кличевского района.

Методический выезд в ГУО «Замостская средняя школа»

Фестиваль эффективных педагогических практик программы «Учитель для Беларуси» в Витебском областном институте развития образования

Образовательные инициативы

Акселераторы Глобального Договора ООН

В 2025 году Сбер Банк завершил участие в Акселераторе SDG Ambition Глобального договора ООН. Программа SDG Ambition нацелена на расширение влияния бизнеса на ЦУР и в настоящее время служит ключевым двигателем действий в области ESG и устойчивого развития в частном секторе. Сбер Банк – одна из 6 белорусских компаний, успешно завершивших данную образовательную программу. Поставленные цели включены в Стратегию 2027.

В 2025 году команды Сбер Банка приступили к обучению в Акселераторе климатических амбиций, нацеленном на управление выбросами парниковых газов и адаптацию к изменению климата (Сбер Банк – единственная компания-участник из Беларуси) и Акселераторе гендерного равенства, содействующем внедрению конкретных действий для достижения гендерного равенства в компании.

ESG-обучение для банковского сектора

Эксперты Сбер Банка выступили лекторами на семинаре «Экологическое, социальное и корпоративное управление», организованном Ассоциацией белорусских банков для сотрудников Приорбанка, Белинвестбанка, Белагропромбанка. Были раскрыты темы, связанные с развитием инструментов ответственного финансирования, системы устойчивых закупок и лучшими практиками Сбер Банка в области устойчивого развития.

В семинаре «Взаимодействие банков и органов банковского надзора (для независимых директоров, иных членов наблюдательных советов (советов директоров) банков)» в Учебном центре Национального банка Республики Беларусь спикер Сбер Банка раскрыл тему «Как социальные проекты создают ценность для бизнеса».

Молодежный фестиваль ВузЭкоФест-2025 и Студенческий форум по Целям устойчивого развития

«ВузЭкоФест» – молодежный проект по формированию сообщества лидеров-наставников и впоследствии профессионалов в области устойчивого развития, которые распространяют знания, навыки и внедряют конкретные «устойчивые» решения на базе вузов, городов и стран при поддержке заинтересованных сторон (администраций вузов, представителей бизнеса, общественных организаций и государственных структур). Программа мероприятия включала обсуждение проблемы изменения климата и партнерские проекты Сбер Банка в области устойчивого развития.

На Студенческом форуме по Целям устойчивого развития 40 студентов и активистов студенческого самоуправления проходили образовательные тренинги для получения практических навыков реализации идей в области устойчивого развития. Тема выступления эксперта Сбер Банка – «Как социальные проекты создают ценность для бизнеса и общества».

Взаимодействие со студентами

Образовательная деятельность является частью социальной политики Банка и направлена на развитие человеческого капитала, поддержку профессионального становления молодежи и формирование устойчивых связей между бизнесом и образовательной средой. В 2025 году Сбер Банк организовал 14 профориентационных мероприятий для студентов УВО/УССО: в т.ч. Ярмарка вакансий «Шаг в профессию» в БГЭУ; встреча со студентами УО «ПолессГУ»; встреча со студентами БГУ; организовано участие Банка во всех мероприятиях X финансово-банковской недели на экономическом факультете БГУ; организована профориентационная встреча со студентами экономфака БГУ; приняли участие в жюри «Пинск Инвест Уикенд – 2025» на базе ПолессГУ; организована лекция представителя ПАО Сбербанк Дж. Джангирова про риски в XXI веке перед студентами ключевых УВО-партнеров; организовано участие представителей Банка в работе ГЭК БГЭУ, а также в итоговой аттестации выпускников Минского колледжа предпринимательства.

Сбер Банк принял участие в молодежном предпринимательском форуме Space Day, в конкурсе финансово-экономических стартап-проектов «Бизнес-идея»; в Международной научно-практической конференции молодых ученых «Банковский бизнес и финансовая экономика: глобальные тренды и перспективы развития».

За 2025 год практику в Сбер Банке прошли >350 студентов УВО/УССО.



Образовательные инициативы

Образовательная программа для студентов старших курсов ВУЗов «СберПоколение»

В течение 2025 года Сбер Банк на системной основе продолжал работу по реализации образовательных мероприятий для студентов. Одной из ключевых инициатив в данном направлении стала программа СберПоколение, реализуемая Сбер Банком второй год подряд.

В 2025 году в проект были отобраны наиболее мотивированные студенты ведущих вузов Минска – БГУ, БГУИР, БГЭУ, БНТУ и другие. Общее число участников составило 30 участников.

Ключевой особенностью программы является её практико-ориентированный формат: участники работают с реальными бизнес-кейсами, исследуют клиентский опыт, разрабатывают продуктовые концепции, работают с Agile-подходами, осваивают основы дизайна цифровых сервисов, маркетинга, бизнес-аналитики и финансового моделирования. На протяжении всей программы участники работали в командах, а ролевая модель такой команды позволила участникам почувствовать себя полноценными членами профессиональной экосистемы компании уже на старте. Так команда состояла из владельца продукта, бизнес-аналитика, дизайнера, разработчика и маркетолога, что действительно напоминает реальный состав команд Банка.

В ходе программы участниками было разработано значительное количество концептуальных продуктовых решений, направленных на разработку AI-агентов, которые бы стали помощниками для пользователей мобильного приложения.

Помимо продуктовых идей, ключевым результатом проекта стала кадровая ценность программы. СберПоколение зарекомендовало себя как эффективный инструмент раннего выявления и привлечения талантливых молодых специалистов. По итогам реализации программы часть выпускников была вовлечена в дальнейшее сотрудничество со Сбер Банком через трудоустройство. Сейчас в Банке работают 5 участников программы, а также 2 участника в дочерней ИТ-компании Сбер Банка ЗАО «Водород». Помимо этого, после программы 11 участников прошли практику в Сбер Банке и ЗАО «Водород».

Программа стажировок «Практикум»

В 2025 году также запущена долгожданная программа стажировок Практикум, направленная на привлечение и развитие молодых специалистов, формирование кадрового резерва и поддержку профессионального роста студентов и выпускников в стратегических направлениях Банка.

Для первого потока программы были выбраны следующие направления: продуктовый менеджмент, искусственный интеллект и работа с BI-системами.

В рамках программы проводился открытый набор кандидатов среди студентов старших курсов и выпускников профильных вузов. Отбор включал несколько этапов: заполнение анкеты и резюме; выполнение тестового задания; интервью лидеров направлений с наиболее подготовленными кандидатами.

По итогам отбора на стажировку подалось 130 участников, 23 из них приглашены на собеседование и 7 в штат Сбера на таких ролях, как ML-engineer, Product Manager, Разработчик AI-ботов, Promptengineer, Дизайнер, Стажёр по администрированию и оптимизации BI-системы, Разработчик баз знаний для AI.

Период стажировок продлился три месяца. Участники были включены в работу профильных команд и выполняли реальные проектные задачи под наставничеством опытных сотрудников Банка. Для стажёров были предусмотрены также обучающие мероприятия, командные встречи, а результаты деятельности представлены в виде итоговой презентации от стажёров на общей встрече участников перед руководством Банка.

Школа продаж Сбера

Запуск, сопровождение и успешное завершение образовательного проекта «Школа продаж Сбера 2.0» (серия семинаров – воркшопов в очном формате от экспертов Банка и внешних консультантов по продажам) для студентов-работников Банка и студентов-выпускников учреждений высшего образования-ключевых партнеров Банка (группа более 30 студентов, 40 академических часов обучения продажам в банке).

Цель проекта: подготовка квалифицированных специалистов, воспитание будущих лидеров в сфере продаж и содействие в практической подготовке выпускников.

Образовательные инициативы

Форум ответственного бизнеса

Мероприятие стало ключевой площадкой для диалога между государством, бизнесом, академическим сообществом и международными организациями о практическом внедрении принципов устойчивого развития. Важным шагом в укреплении международного сотрудничества стало подписание меморандума о взаимодействии между Фондом ООН в области народонаселения (ЮНФПА) и Сетью Глобального договора ООН в Беларуси.

Эксперты Сбер Банка приняли участие в панельной дискуссии «Тренды устойчивости в Беларуси и мире» с темой, связанной с развитием инструментов устойчивого финансирования в Беларуси, а также в блоке «Кейсы белорусского бизнеса в сфере устойчивого развития», поделившись многолетним опытом формирования нефинансовой отчетности.

СберПрактик – серия митапов для бизнеса

В 2025 году Сбер Банк совместно с государственными органами провели 8 встреч с предпринимателями в Минске и всех областных городах. «СберПрактик» – серия образовательных мероприятий Сбер Банка для белорусского бизнеса. Программа помогает предпринимателям находить инструменты для масштабирования, цифрового развития и повышения эффективности. Встречи собрали более 2500 участников офлайн и онлайн.

Международная специализированная выставка «ECOLOGY EXPO»-2025

III Международная специализированная экологическая выставка ECOLOGY EXPO – 2025 организована Министерством природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь и РУП «Национальный выставочный центр «БелЭкспо» Управления делами Президента Республики Беларусь. ECOLOGY EXPO – 2025 – современная выставочная площадка для демонстрации инноваций и производственно-технологических достижений в области охраны окружающей среды и рационального использования природных ресурсов. В мероприятии, прошедшем под девизом «Зеленые инновации для устойчивого будущего», приняли участие представители республиканских органов государственного управления, министерств и ведомств из стран ближнего и дальнего зарубежья, белорусских и иностранных предприятий, а также научных учреждений и международных организаций. Участники обсудили ключевые вопросы развития зеленой экономики, обменялись передовым опытом, а также представили проекты, служащие интересам охраны окружающей среды и бережного обращения с природным капиталом.

Сбер Банк выступил генеральным финансовым партнером выставки и ключевым спикером (тема – «Экологическое просвещение – инвестируем в будущее»).

Сила женского бизнеса: опыт, поддержка, развитие

В рамках Недели Предпринимательства в Беларуси в Сбер Банке состоялся деловой форум «Сила женского бизнеса: опыт, поддержка, развитие», инициированный Первичной организацией женщин-предпринимателей Минска. Форум собрал более 80 участниц, среди которых опытные предприниматели, руководители и специалисты финансового сектора. Главными темами встречи стали женское лидерство и эффективные инструменты роста. Спикеры из разных сфер предпринимательской деятельности поделились собственными кейсами и лайфхаками.

СберИнсАйт

В целях обучения клиентов цифровой грамотности была проведена серия встреч, посвященная использованию искусственного интеллекта в повседневной жизни. В 2025 году СберИнсАйт был проведен трижды. Охваченная аудитория – дети до 14 лет, подростки 14–17 лет, родители детей. Группы были разделены: пока дети обучались фишкам ИИ, для родителей психолог проводил консультации о том, как помочь ребенку использовать технологии во благо. Первыми попробовали новый формат мероприятий дети сотрудников, затем проект был масштабирован на клиентов банка.

Цифровые технологии и финансовое просвещение

GRI 3-3, 203-2, 413-1

О внедрении цифровых технологий в Сбер Банке по итогам 2025 года:

Технологичность и надежность

99,98 %
ДОСТУПНОСТЬ МС/ВС АС

49 ДН (-11 ДН)
LEADTIME

3.0
ИНДЕКС КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ

Данные и AI

99,99 %
КАЧЕСТВО КРИТИЧНЫХ ДАННЫХ

25 % (+7 П.П.)
ДОЛЯ ПРОЦЕССОВ С AI

5,2 МЛН \$
ОПЕРАЦИОННЫЙ ДОХОД ОТ AI В 2025 ГОДУ

Розничный бизнес

100 %
DAILY ПРОДУКТЫ И СЕРВИСЫ

95 %
ДОЛЯ ЦИФРОВЫХ ПРОДУКТОВ ОТ ЛИНЕЙКИ

518 ТЫС. +7%
MAU БАНКИНГА СБОЛ

64 % (ТОП-2 РЫНКА)
NPS БАНКИНГА СБОЛ

Корпоративный бизнес

98 %
ДОЛЯ ЦИФРОВЫХ ПРОДУКТОВ ОТ ЛИНЕЙКИ БИЗНЕСА

44 ТЫС.
MAU БАНКИНГА СБЕРБИЗНЕС

66 % (ТОП 1)
NPS ММБ



Цифровые технологии и финансовое просвещение

GRI 3-3, 203-2, 413-1

Стремясь к официальному признанию в качестве надежного технологического партнера, Банк последовательно доказывает свою экспертизу через успешные пилотные проекты и масштабную событийную повестку.

В 2025 году были реализованы мероприятия для клиентов и государственных организаций, направленные на повышение знаний и компетенций в трендах искусственного интеллекта:

- дизайн-сессия с представителями НБРБ, Министерства образования Республики Беларусь, государственного учреждения образования «Академия образования», Полесского государственного университета с участием представителей благотворительного фонда «Вклад в будущее» для обмена опытом по развитию цифровых навыков и повышению финансовой грамотности;
- нетворкинг о применении AI для педагогов минских школ и участников Программы «Учитель для Беларуси» со всей страны;
- дизайн-сессия под эгидой НБРБ на тему «Цифровая трансформация и AI в банковской сфере» на территории ПАО Сбербанк;

- визит Могилёвского облисполкома в подразделения ПАО Сбербанк, лидирующих цифровую трансформацию;
- Гомельский экономический форум, в рамках которого было подписано соглашение о сотрудничестве с Гомельским облисполкомом и ОАО «Сбер Банк» в области цифрового развития;
- Moscow Startup Summit, на котором был подписан меморандум о намерениях развивать сотрудничество в сфере цифрового развития между Министерством связи и информатизации Республики Беларусь и ПАО Сбербанк;
- дизайн-сессия под эгидой Информационно-издательского центра по налогам и сборам Республики Беларусь на территории ПАО Сбербанк;
- интенсив для крупных ведомств Республики Беларусь, организованный при поддержке Министерства связи и информатизации Республики Беларусь на площадке Сбер Банк и посвященный знакомству с продуктами экосистемы Сбера и осмыслению важности цифровой зрелости государственных структур.



Цифровые технологии и финансовое просвещение

Единая учетная система – ядро банка

В 2025 году реализован бесшовный переход на Единую учетную систему (ЕУС). 100 часов миграции без остановки работы.

В результате перехода на ЕУС удалось значительно повысить эффективность работы и упростить IT-ландшафт банка. 12 разрозненных информационных систем были объединены в одну, что обеспечило прозрачность и управляемость процессов.

За счет современной архитектуры, система способна быстро обрабатывать большие объёмы данных по множеству направлений одновременно. При этом переход на ЕУС не потребовал закупки новых серверов – все задачи решены на базе существующих мощностей.

Фабрика данных: единая аналитическая платформа

Создание условий для работы AI-агентов: мгновенный доступ к данным и знаниям через Data API, API семантического слоя и AI-Native API для бесшовного взаимодействия агентов;

Единый цифровой профиль: объединяются данные о клиентах и не-клиентах в едином цифровом профиле для предиктивной аналитики и глубокой персонализации;

Экосистема самообслуживания: запускается Супермаркет данных, BI Навигатор и Лаборатории данных для быстрого доступа к данным и аналитики;

Бесшовная среда для Data Science: внедряется единая платформа обучения моделей и стандартизация развертывания (AEF) для ускорения MLOps;

Актуальность и качество данных: Создается единый слой хранения и трансформации данных, обеспечивающий доступность данных в режиме T-O, безопасность и надежность поставки данных, контроль качества данных.

Платформа V

Платформа V – это современное решение для интеграции и управления данными, которое позволяет быстро собирать, обрабатывать и анализировать информацию из различных источников. Благодаря гибкой архитектуре и автоматизации процессов, платформа V помогает принимать обоснованные решения, повышать эффективность работы и внедрять инновационные сервисы.

AI-платформа для обучения и исполнения моделей

AI-платформа Сбера – это единый набор инструментов для обучения и работы с искусственным интеллектом. Она включает чат для общения с языковыми моделями, сервис для быстрого доступа к моделям по API, простой конструктор для создания AI-агентов без сложного кода, систему учёта экспериментов и мониторинга работы моделей, а также каталог всех используемых в банке моделей. Благодаря этой платформе специалисты могут быстро создавать, тестировать и внедрять AI-решения для самых разных задач, делая работу банка эффективнее.

ML-модели в процессах Банка

2025 – год сильного скачка в AI в Сбере.

ML-модели для программы лояльности:

- модель предсказания суммы транзакций клиента для категории/партнера (БПЛ);
- модель предсказания флага и номера дня подключения витрины БПЛ;
- модель рекомендательной системы витрины БПЛ;
- модель симулятора БПЛ;

ML-модели отбора клиентов в кампании вторичных продаж:

- калибровка моделей склонности к продуктам;
- модель прогнозирования срока выживания договора;
- модель прогнозирования доходности договора.

ML-модели для BOO

Модели эластичности BOO

ML-модели для кредитного скоринга:

- ансамбль розничных рискованных моделей для принятия решений по партнерским кредитам (POS);
- ансамбль розничных рискованных моделей для принятия решений по потребительским кредитам.

В 2025 году запущено 3 проекта Gen AI:

- бот-консультант по базе знаний на базе GigaChat для сотрудников;
- покрытие всех текстовых каналов связи с Банком;
- запущен MVP собственной платформы управления ИИ-помощниками – vBot.

Цифровые технологии и финансовое просвещение

Цифровой профиль клиента

Платформа обеспечивает глубокую персонализацию за счёт полного понимания контекста каждого клиента. Все данные хранятся в едином источнике, что исключает разночтения и гарантирует их точность. Кроме того, система дополняет профиль актуальной информацией из внешних источников — как о клиентах банка, так и о новых потенциальных пользователях.

B2G активное участие в цифровизации страны

В 2025 году банком были инициированы апробации государственными организациями цифровых решений группы Сбер:

- в сфере медицины – продукты «Voice2Med»⁽¹⁾, «Call-center»⁽¹⁾, «ТОП-3»⁽²⁾;
- в сфере ЖКХ – «Ситискан»; в сфере связи – «GigaChat»;
- в финансовой сфере – «Навигатор BI».

В Могилеве и Барановичах реализован социально-значимый проект «Транспортное решение»: оплата проезда в общественном транспорте бесконтактными банковскими карточками от банк-эквайера транспортных операций Сбер Банка. Сокращаются расходы на изготовление и реализацию билетной продукции, на инкассацию наличных денежных средств, повышается безопасность перевозок (минимизация отвлечения водителей от несвойственных функций по продаже проездных документов).

Сбер Банк сегодня — это не просто банк, а технологическая компания, где инновации работают на благо сотрудников, клиентов и всей страны. Современные решения делают сервисы удобнее и доступнее, а работу команды — эффективнее и интереснее.

⁽¹⁾ Voice2Med – автоматическое заполнение медицинских протоколов путём преобразования голоса врача в текст (повышает скорость оформления документации 30-40% за счёт распознавания сложной терминологии). Апробирован совместно с ГУ «Республиканский научно-практический центр медицинских технологий, информатизации, управления и экономики здравоохранения» (РНПЦ МТ) на базе 1 ГКБ, 11 ГКБ;

⁽²⁾ Робот Call-center – голосовой помощник для оптимизации работы мед учреждений. Апробирован совместно с РНПЦ МТ на базе РНПЦ МТ и ГУ «Республиканский клинический медицинский центр».

⁽³⁾ Продукт «ТОП-3» помогает врачам быстрее и точнее анализировать симптомы, на основе жалоб пациента подбирать топ-3 вероятных диагноза. Запущен пилотный проект совместно с РНПЦ МТ.

Цифровые технологии и финансовое просвещение

GRI 3-3

Финансовое просвещение

Сбер Банк проводит ряд разноплановых мероприятий, направленных на повышение уровня финансовой грамотности различных групп населения.

Главная задача мероприятий – **повысить уровень осведомленности граждан о базовых финансовых инструментах, банковских продуктах и услугах, мерах безопасного использования систем дистанционного банковского обслуживания**. Подготовка образовательных материалов ведется с учетом возрастных особенностей каждой группы слушателей – школьников, студентов, пенсионеров. Доступность мероприятий обеспечивается, в частности, с помощью дистанционных форматов: вебинары, публикация актуальной информации на официальном сайте Банка. Учитывая рост числа преступлений в сфере финансовой кибербезопасности, ключевое внимание Банк уделяет вопросам защиты пользователей в цифровом пространстве.

Мероприятия по финансовой грамотности отмечаются высокой активностью участников и разнообразной интерактивной деятельностью, направленной на закрепление и проверку полученных знаний. Для самоконтроля знаний на сайте Банка размещены разноуровневые онлайн-тесты, а также ссылка на новый **цифровой сервис «СберСова»**, выступающий в роли помощника по финансовой грамотности. Платформа содержит структурированную библиотеку знаний, адаптированную для различных категорий населения: молодежь, родители и люди почтенного возраста.

В рамках поддержки **волонтерской программы ПАО «Сбербанк» совместно с Благотворительным фондом «Вклад в будущее»** сотрудники банка проводят уроки для воспитанников ГУО «Осиповичская специальная школа-интерната». Уроки помогают детям освоить важные финансовые навыки: правильно выбирать товары, совершать разумные покупки, грамотно планировать и приобретать другие необходимые знания в области личных финансов и повседневного экономического поведения.

Банк успешно продолжает сотрудничество с Национальным Банком, Министерством образования и ведущими ВУЗами страны в рамках поддержки образовательных мероприятий, таких как: Олимпиада по финансовой грамотности, Конкурс «Финансовая и цифровая грамотность поколения Z».

В течение 2025 года Банком было реализовано **48 мероприятий**, в том числе приуроченных к Неделе финансовой грамотности, Дню Победы, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей.

В 2025 году участие в мероприятиях по повышению уровня финансовой грамотности приняли **более 2000 человек**.



ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ

- 39 ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ СОТРУДНИКОВ
- 41 ДОСТОЙНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА
- 47 МНОГООБРАЗИЕ СОТРУДНИКОВ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ
- 48 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ
- 49 РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ



Забота о сотрудниках

GRI 3-3

Ключевые результаты Сбер Банка в 2025:

2 063 ЧЕЛОВЕК

ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

7,7 %

ПОКАЗАТЕЛЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

100 %

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ

18 ЧЕЛОВЕК

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ (ИЛИ ~1 % ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ)

62,3 %

ДОЛЯ ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ СБЕР БАНКА

93,9 %

КОЭФФИЦИЕНТ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ,
ВЗЯВШИХ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

62 %

ИНДЕКС ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ

100 %

СОТРУДНИКОВ ОХВАЧЕНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

2,7 МЛН ₽

ПОТРАЧЕНО НА ЦЕЛЕВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ

870 ТЫС. ₽

ПОТРАЧЕНО НА ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

580 ТЫС. ₽

ОБЩАЯ СУММА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
СОТРУДНИКАМ СБЕР БАНКА





Забота о сотрудниках

Подход к управлению персоналом

Внутренние регламентирующие документы

- Политика в области устойчивого развития
- Стратегия 2027
- Кодекс корпоративной этики и делового поведения
- Кадровая политика
- Положение об HR-цикле
- Положение о подборе, оценке и адаптации персонала
- Политика мотивации труда работников
- Положение о корпоративном обучении

Принцип Политики в области устойчивого развития

Сбер Банк обеспечивает в своей деятельности соблюдение прав человека, инклюзивность, многообразие, справедливое и равное отношение ко всем

Направления Политики в области устойчивого развития

Создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала

Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам

Содействие экономическому благополучию и процветанию для всех

Цели устойчивого развития ООН



Принципы Глобального договора ООН

1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 10

Существенные темы

Забота о сотрудниках



Здоровье и безопасность сотрудников

GRI 403-1, 401-3, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Система управления охраной труда

По результатам анализа, проведенного в соответствии с методикой общей результативности системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности (далее – системы менеджмента ОН&S), **функционирование системы менеджмента ОН&S Банка в 2025 году признано результативным.**

В 2025 году достигнуты установленные Цели в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда ОАО «Сбер Банк», выполнен План мероприятий по охране труда, выполнена программа внутренних аудитов системы менеджмента ОН&S, выполнены корректирующие и предупреждающие мероприятия по результатам проверок, аудитов, решений предыдущего анализа системы менеджмента ОН&S.

В ходе инспекционного аудита, проведенного в октябре 2025 года органом по сертификации ГУО «Республиканский институт высшей школы», подтверждено соответствие функционирования системы менеджмента ОН&S Банка требованиям СТБ ISO 45001-2020 и области сертификации (выдан сертификат соответствия Национальной системы подтверждения соответствия Республики Беларусь от 29.10.2025 № ВУ/112 05.04.080.02 00324).

В 2025 году организовано обучение по вопросам требований законодательства в области охраны труда **272** руководителей и специалистов Банка, а также проведена их проверка знаний по вопросам охраны труда.

В 2025 году продолжена работа по идентификации опасностей и оценки рисков на всех рабочих местах сотрудников.

В 2026 году в Банке запланирован очередной инспекционный аудит системы менеджмента ОН&S для подтверждения соответствия требованиям стандарта СТБ ISO 45001-2020, будет продолжено проведение в структурных подразделениях Банка внутренних аудитов системы менеджмента ОН&S с целью проверки того, что система менеджмента ОН&S Банка поддерживается в рабочем состоянии, соответствует требованиям Банка, предъявленным к системе менеджмента ОН&S, соответствует требованиям СТБ ISO 45001-2020, а также с целью сбора данных для дальнейшего определения ее результативности, выработки коррекций и корректирующих действий и постоянного улучшения системы менеджмента ОН&S Банка.

0 ПОСТРАДАВШИХ

ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТРАВМ

0 СЛУЧАЕВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И ТРАВМ





Здоровье и безопасность сотрудников

GRI 403-1, 401-3, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Забота о здоровье сотрудников

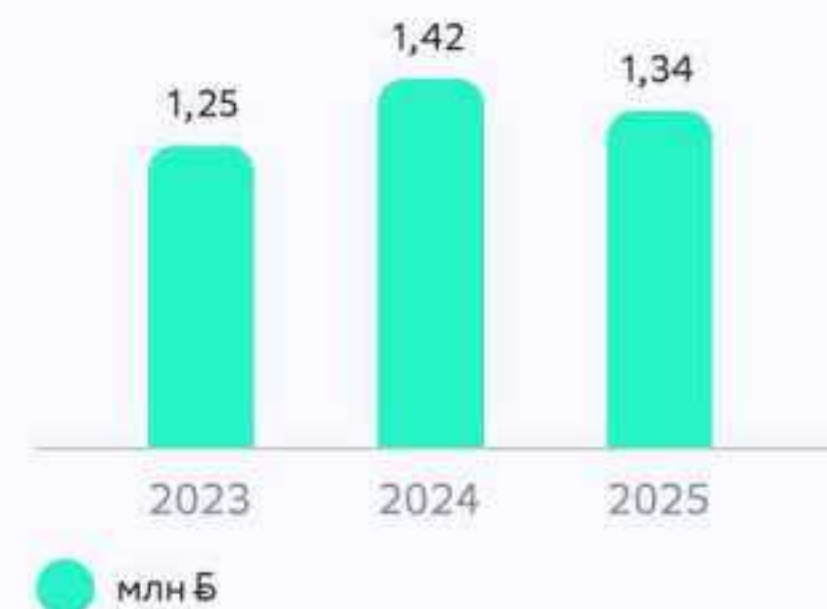
Всем работникам Банка со стажем работы в Банке от 6 месяцев предоставляется услуга добровольного страхования медицинских расходов (далее – ДСМР) за счёт Банка. Каждый работник имеет возможность застраховать членов своей семьи по программе, аналогичной своей (для взрослых) или по отдельной детской программе (дети в возрасте от 1 мес. до 18 лет) по корпоративному тарифу. В 2025 году при заключении нового договора были улучшены программы страхования: увеличен лимит на стоматологию, во всех программах добавлена возможность приобретения медикаментов, сняты ограничения на выполнение эндоскопических исследований в частных медицинских центрах, увеличено количество процедур восстановительного лечения до 30, сняты ограничения по возрасту членов семьи, которых можно включить в программу ДСМР за счет собственных средств, во всех программах увеличена общая сумма страхового покрытия.

В рамках ДСМР была организована сезонная вакцинация работников против гриппа современными препаратами с актуальными штаммами вируса.

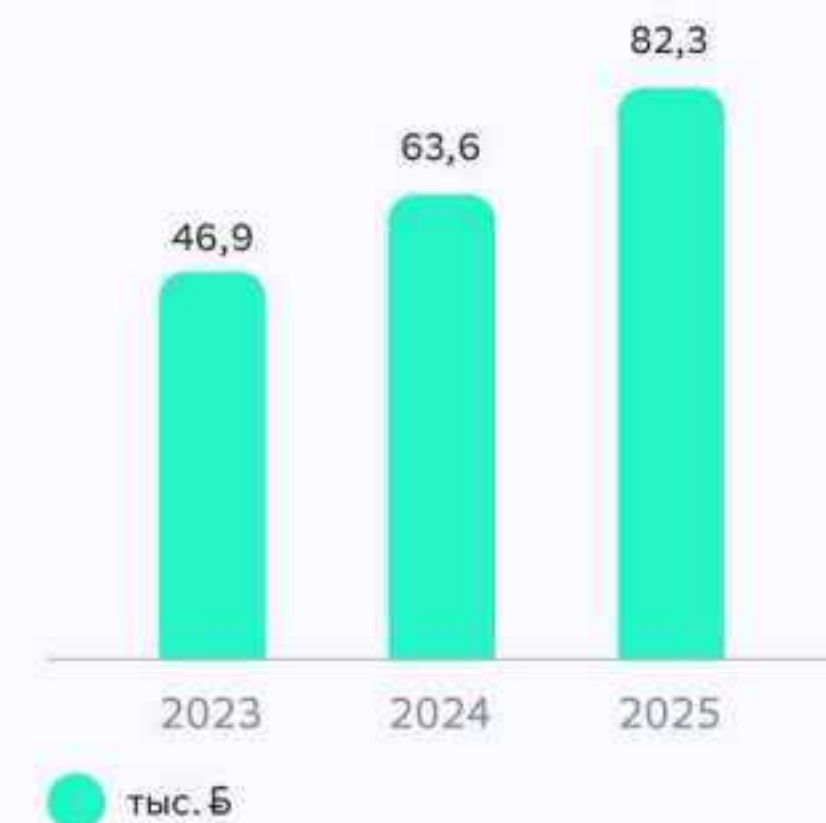
Постоянно действующая комиссия по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников:

- распределяет и выдаёт путёвки на оздоровление и санаторно-курортное лечение, приобретаемые Республиканским центром по оздоровлению и санаторно-курортному лечению населения за счет средств государственного социального страхования;
- рассматривает вопросы частичного возмещения стоимости путевок на оздоровление детей работников Сбер Банка в детских оздоровительных лагерях;
- рассматривает вопросы частичного возмещения стоимости путевок на оздоровление работников Сбер Банка.

Летом 2025 года для сотрудников был проведен **спортивный челлендж «До Луны и обратно»**. Участники челленджа учились правильно питаться и поддерживать здоровый вес, регулярно заниматься физической активностью, эффективно справляться со стрессом и чувствовать удовлетворение от жизни и работы. Главная цель проекта – вместе совершить виртуальное путешествие до Луны и обратно и преодолеть расстояние в 768 000 км – была достигнута.



Сумма затрат на добровольное медицинское страхование, млн Б



Сумма затрат на санаторно-курортное лечение, тыс. Б

В сентябре 2025 года с целью популяризации здорового образа жизни на территории детского парка имени Горького проведено масштабное мероприятие для работников ОАО «Сбер Банк» и членов их семей **«Сбер Лэнд»**, которые участвовали в различных активностях и увлекательных мастер-классах, наслаждались разнообразными развлечениями, а самые удачливые получали памятные призы в лотерее.

На территории Банка организована работа медицинского пункта, в который работники могут обратиться за консультацией и оказанием первой медицинской помощи к врачу-терапевту и медицинской сестре (очно либо по телефону/корпоративной почте).



Достойные условия труда

GRI 3-3, 2-7, 2-8, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 405-1, 405-2

Подбор и адаптация персонала

Сбер Банк особое внимание уделяет вопросам привлечения, отбора и адаптации сотрудников, рассматривая данные процессы как ключевой элемент устойчивой кадровой политики. Приоритетными направлениями в 2025 году стало удержание персонала (снижение текучести персонала) и рост укомплектованности штата.

При закрытии вакантных должностей **преимущество предоставляется внутренним кандидатам**, что позволяет обеспечивать карьерное развитие сотрудников и сохранять накопленный профессиональный опыт внутри Банка. Для информирования работников о новых возможностях используются корпоративные коммуникационные каналы (HR-рассылка по внутренней почте, официальная страница Банка в LinkedIn, сайт Банка и др.), что обеспечивает широкий охват потенциальных кандидатов и способствует развитию реферального рекрутинга.

Назначения на ключевые позиции принимаются на основе коллегиального рассмотрения с участием руководства Банка, что позволяет учитывать стратегические приоритеты и обеспечивать взвешенный подход к кадровым решениям.

В целях развития ключевых руководителей Банка, а также формирования управленческого кадрового резерва в Банке реализуется серия Кадровых комиссий с **разработкой индивидуальных треков профессионального и карьерного развития руководителей и перспективных сотрудников**, что обеспечивает преемственность кадрового потенциала.

На протяжении года Банк активно сотрудничал с учебными заведениями, обеспечивал возможность прохождения студентами и учащимися практики, трудоустраивал лучших выпускников.

В 2025 году в Банке проведен корпоративный опрос вовлеченности персонала, направленный на получение комплексной оценки уровня удовлетворенности сотрудников. Индекс вовлеченности сотрудников составил 62%.

Важным направлением HR-цикла Банка выступает активная работа с молодежной аудиторией, ориентированная на формирование внешнего кадрового резерва и раннее выявление перспективных специалистов.

В целях эффективного включения новых работников в корпоративную среду действует **трехмесячная программа адаптации**, включающая мероприятия по профессиональному и организационному погружению. Завершением адаптационного периода является welcome-мероприятие, в рамках которого подводятся итоги онбординга, проводятся обучающие активности с привлечением внешних экспертов, а также вручаются приветственные welcome-pack новым сотрудникам.

В рамках реализации программы по снижению текучести персонала и повышения уровня удержания сотрудников фронт-офисных подразделений Банка организовываются и проводятся **внутрибанковские Дни карьеры**. Мероприятия направлены на информирование работников о возможностях профессионального и карьерного развития внутри банка, а также на повышение вовлеченности персонала.

Процессы оформления новых сотрудников автоматизированы, благодаря чему обеспечивается оперативное согласование кандидатов со всеми заинтересованными подразделениями.

Кадровая политика Банка строится на принципах устойчивого развития и **ориентирована на расширение возможностей трудоустройства и профессионального роста, обеспечение благоприятных условий труда, поддержку баланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью, а также развитие культуры многообразия и инклюзивности.**

Основные направления кадровой политики включают комплексную HR-поддержку текущей и проектной деятельности, привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, повышение производительности труда, реализацию социальных инициатив, укрепление имиджа Банка как надежного работодателя и развитие HR-бренда на рынке труда. Важное место занимает формирование кадрового резерва, развитие корпоративных цифровых HR-сервисов и дальнейшее совершенствование системы обучения персонала с акцентом на дистанционные форматы обучения и взаимодействие с «Корпоративным университетом Сбербанка».

Система мотивации труда работников рассматривается как один из базовых элементов кадровой политики, соответствующей целям и стратегии развития и обеспечивающей достойные условия труда. В обязательном порядке работникам предоставляются гарантии по оплате труда и компенсациям в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, Коллективным договором и иными локальными правовыми актами. Показатель текучести кадров в 2025 году составил 7,7 %.

Средний размер повышения заработной платы в результате пересмотров оплаты труда в 2025 году составил 8%, что выше уровня инфляции в целом по республике. 100% команд Сбер Банка получили повышение заработной платы.



Достойные условия труда

GRI 3-3, 2-7, 2-8, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 405-1, 405-2

Отношение минимальной заработной платы начального уровня к установленной минимальной заработной плате в Республике Беларусь – 2,68. Средняя заработная плата Сбер Банка в 9 раз превышает прожиточный минимум в Республике Беларусь в среднем на душу населения.

Отношение среднего оклада женщин к среднему окладу мужчин в целом по Банку составляет 0,68. Средний разрыв в оплате труда женщин и мужчин по результатам 2025 года составил 31,6%.

При этом:

Руководство: отношение среднего оклада женщин к среднему окладу мужчин составляет 0,78. Средний разрыв в оплате труда женщин и мужчин составил 22,1%.

Специалисты: отношение среднего оклада женщин к среднему окладу мужчин составляет 0,78. Средний разрыв в оплате труда женщин и мужчин составил 21,6%.

Наряду с материальной мотивацией в Банке широко применяются и **инструменты нематериального стимулирования**. Ежегодно в рамках **профессионального конкурса «Лучший по профессии»** отмечаются сотрудники, которые демонстрируют стабильно высокие результаты работы. Победителей конкурса поощряют памятными дипломами на торжественной церемонии награждения с участием руководства Банка. Им также выплачивается денежное вознаграждение в размере до 2000 рублей.

В 2025 году 14 работников Банка были награждены корпоративными наградами ПАО Сбербанк в связи с празднованием 184-летней годовщины ПАО Сбербанк. За достижение высоких и стабильных показателей в работе, образцовое выполнение должностных обязанностей и многолетний труд в системе Сбер Банк коллеги были награждены **Почетными грамотами ОАО «Сбер Банк»** (14 наград), **Благодарностями ОАО «Сбер Банк»** (5 наград) и Благодарственными письмами ОАО «Сбер Банк» (3 награды). Один сотрудник удостоен звания «Заслуженный работник ОАО «Сбер Банк».

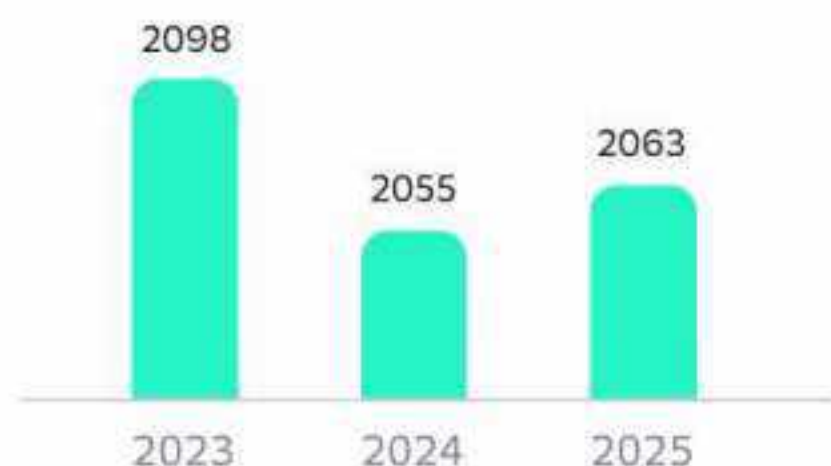
В 2025 году в Банке внедрена система нематериальной мотивации, которая предполагает **поощрение лучших работников нематериальными бонусами**. К лучшим работникам Банка для целей данной системы относятся работники, которые в течение отчетного периода достигли юбилейного стажа работы (10, 20, 30 лет и т.д.), лидеры (3 первых места) по промежуточным итогам конкурса «Лучший по профессии» и лучшие работники подразделений, которых определяет руководитель на основании управленческого решения. Бонусами являются мероприятия обучающего, социального характера и иные формы морального стимулирования, поддержки и одобрения работников. Поощрение работников осуществляется в формате «кафетерия»: работники сами выбирают вид вознаграждения из предлагаемого перечня бонусов, представляющий лично для них наибольший интерес. В целом за 2025 год работниками банка было получено около **600 нематериальных бонусов**.

За 2025 год на условиях срочного трудового договора работало 2063 сотрудника. Бессрочные трудовые договоры отсутствовали.





Достойные условия труда



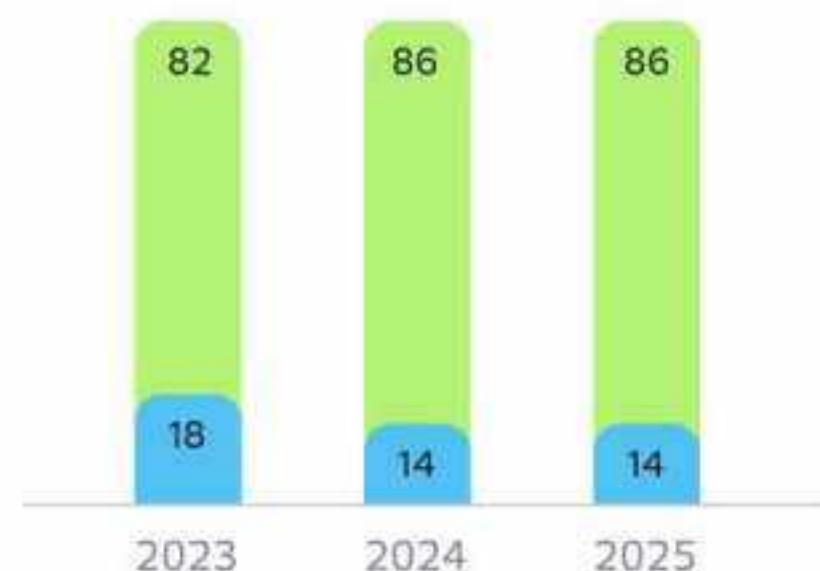
кол-во человек

Фактическая численность персонала, человек



всего женщины мужчины

Количество новых сотрудников, человек



специалисты руководители

Структура персонала по категории сотрудников, %



кол-во человек

Количество сотрудников, работающих по договору гражданско-правового характера, человек*

Всем сотрудникам Банка по письменному заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Количество сотрудников, взявших такой отпуск в 2025 году – 134 чел.



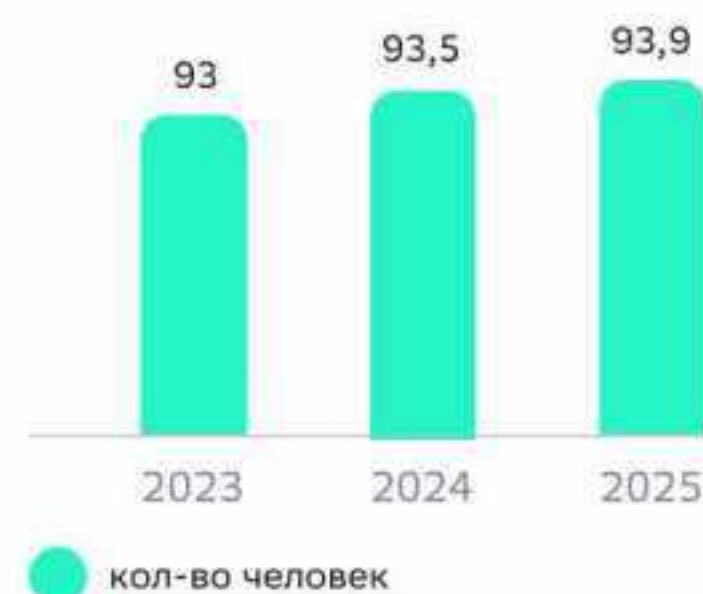
Достойные условия труда



Численность персонала по занятости
(частичная занятость – менее 40 часов в неделю), человек



Количество сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, человек



Коэффициент удержания сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, человек

Численность штатных сотрудников с инвалидностью – 18 человек или ~1 % от общей численности.



Достойные условия труда

Социальные льготы и бонусы

В Сбер Банке действует Коллективный договор на 2023-2026 гг., который охватывает 100% сотрудников. В соответствии с Коллективным договором сотрудники имеют право на следующие **свободные от работы дни**:

- матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим ребенка-инвалида до 18 лет или троих и более детей до 16 лет дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка;
- работникам Сбер Банка ежегодно по заявлениям один оплачиваемый рабочий день для прохождения медицинского обследования и один оплачиваемый рабочий день в связи с плохим самочувствием;
- матери (отцу, опекуну, попечителю), являющейся (являющемуся) членом Профсоюза, воспитывающей (воспитывающему) одного ребенка в возрасте до 5 лет, по заявлению ежеквартально один свободный день от работы с оплатой в размере среднего дневного заработка.

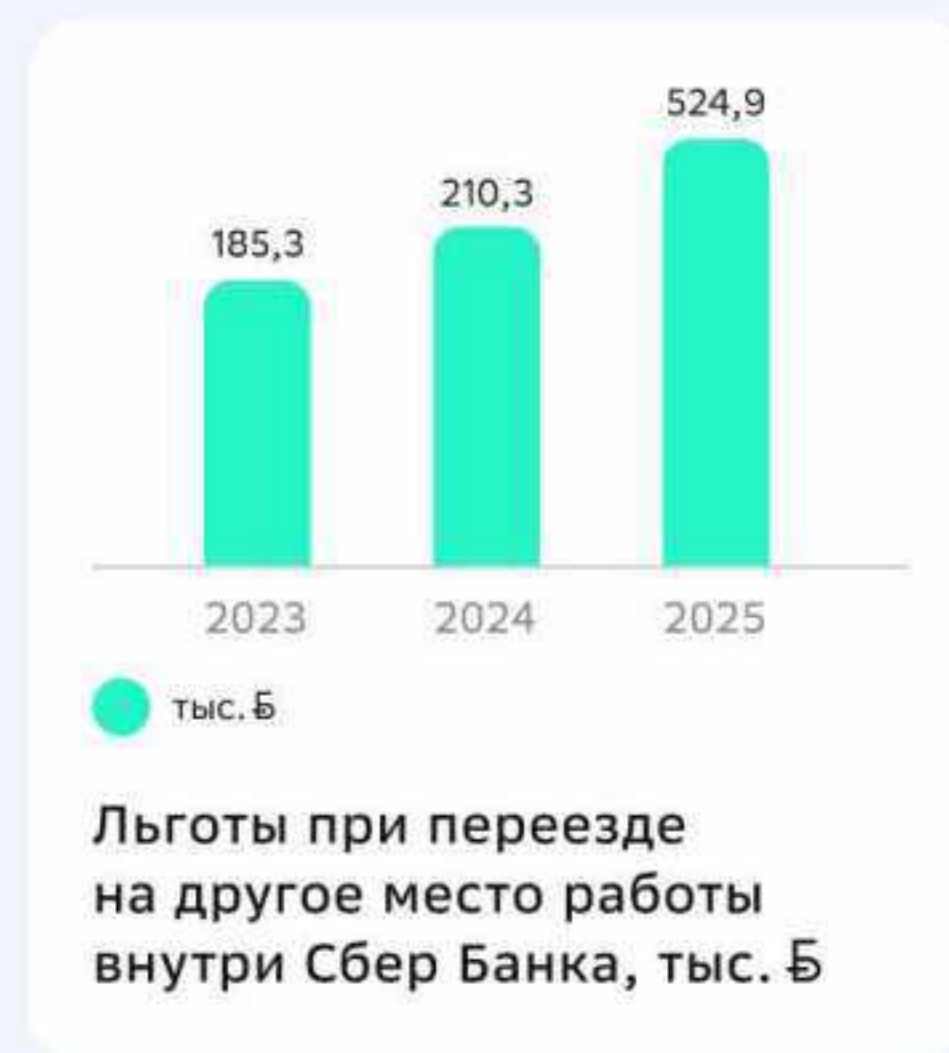
Локальными правовыми актами Банка предусмотрена **выплата материальной помощи на оздоровление при уходе в трудовой отпуск, а также материальной помощи по заявлению работника**:

- при вступлении в брак;
- при рождении (усыновлении, удочерении) детей;
- в связи с приобретением дорогостоящих лекарств на лечение или проведение платного лечения работника или его несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- в случае смерти у работника Банка близких родственников (отец, мать, жена, муж, дети), а также родственников, совместно проживающих и ведущих общее хозяйство, других близких родственников (родные брат, сестра);
- материальная помощь по семейным обстоятельствам работников;
- материальная помощь семьям, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 18 лет.

В 2025 году на постоянной основе оказывалась материальная помощь на основании заявлений сотрудников, общая сумма составила порядка 200 тысяч бел.руб.

Также предусмотрены следующие виды выплат:

- выходное пособие при увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту, инвалидности (нерабочая группа) работникам Банка. В 2025 году сумма выплат составила порядка 230 тысяч бел.руб.;
- единовременное вознаграждение в связи с юбилейной датой рождения работника (50, 60 лет). В 2025 году сумма выплат составила 90 тысяч бел.руб.;
- льготы при переезде.

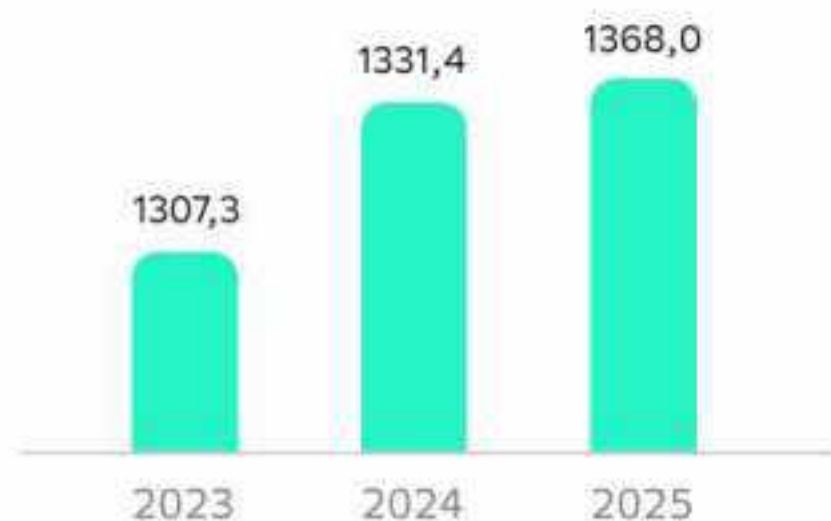




Достойные условия труда

Поддержка пенсионеров, бывших работников Банка, является важным аспектом социального направления. Советом ветеранов проводилась работа по выявлению пенсионеров, находящихся в наиболее социально уязвимом положении, которым, кроме ежемесячного пособия, была оказана целевая материальная помощь.

В течение 2025 года пенсионерам Банка оказана материальная помощь: в связи с тяжелым материальным положением, на погребение, к 9 мая, ко Дню пожилых людей, на оздоровление, к юбилейным датам, — всего на сумму порядка 70 тысяч BYN. Начиная с 2025 года пенсионеры Банка получили возможность присоединиться к программе ДСМР по корпоративным тарифам.



тыс. Б

Выплаты и льготы
неработающим
пенсионерам*, тыс. Б





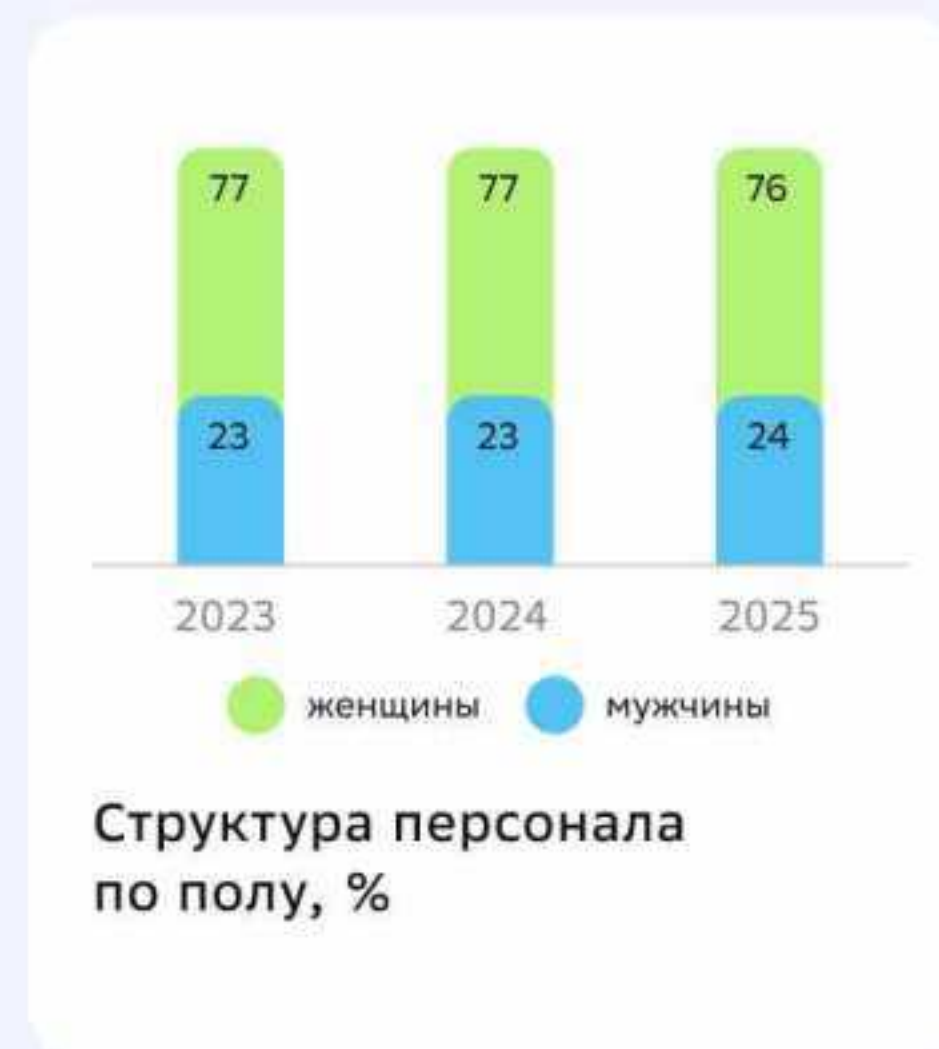
Многообразие сотрудников и инклюзивность

GRI 2-7, 3-3, 401-1, 405-1, 406-1

Организация работы с персоналом по всем HR-направлениям базируется на централизованной модели кадрового администрирования, непрерывной стандартизации и автоматизации HR-процессов, совершенствовании HR-цикла с применением AI-инструментов, создании условий для повышения уровня вовлеченности команды, эффективном взаимодействии и партнерских взаимоотношениях HR-службы и руководителей структурных подразделений Банка, общем понимании корпоративной культуры Банка.

Сбер Банк предоставляет равные возможности для карьерного и личного развития сотрудников и стремится к преодолению гендерных стереотипов. Основным принципом подбора персонала в Банк является поиск кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям к должности, требованиям к деловой репутации, установленным в Банке, владеющих необходимыми профессиональными навыками и компетенциями. **Фактор гендера при подборе кандидатов на вакансию не учитывается.**

Сбер Банк обеспечивает своим сотрудникам защиту от всех видов дискриминации в соответствии с действующим законодательством и применимыми международными стандартами. **Принципы недискриминации сотрудников по национальным, расовым, политическим и прочим дискриминационным признакам закреплены в Кодексе корпоративной этики и делового поведения.** В 2025 году не было зафиксировано случаев дискриминации.



93,9 %

КОЭФФИЦИЕНТ УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКОВ, ВЗЯВШИХ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ*

62,3 %

ДОЛЯ ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ СБЕР БАНКА



~1 %

ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ



Обучение и развитие

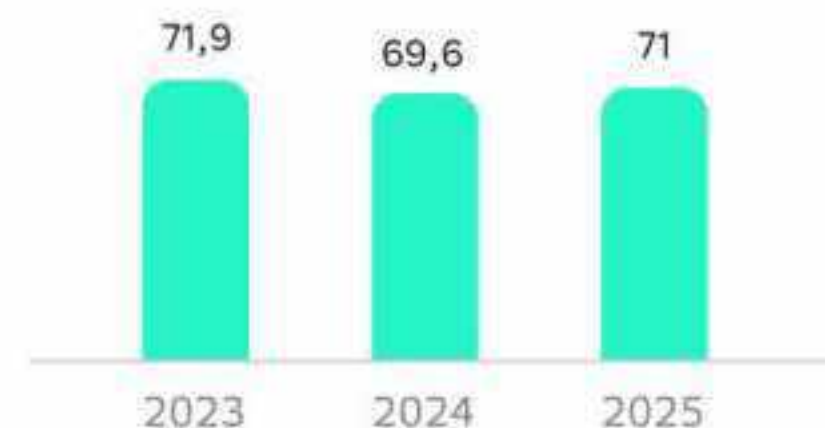
GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

В 2025 году обеспечена стабильность и укомплектованность кадрового состава. Банк сместил вектор с найма на удержание талантов путем создания бренда работодателя и рабочей среды, привлекательной для сотрудников, обеспечения возможностей обучения и развития. Основными приоритетами в обучении являются развитие компетенций, необходимых для достижения стратегических целей и задач, стимулирование самообразования и постоянного обучения и повышения квалификации – каждый сотрудник Банка должен стремиться к получению новых знаний и развитию своих профессиональных и лидерских компетенций.

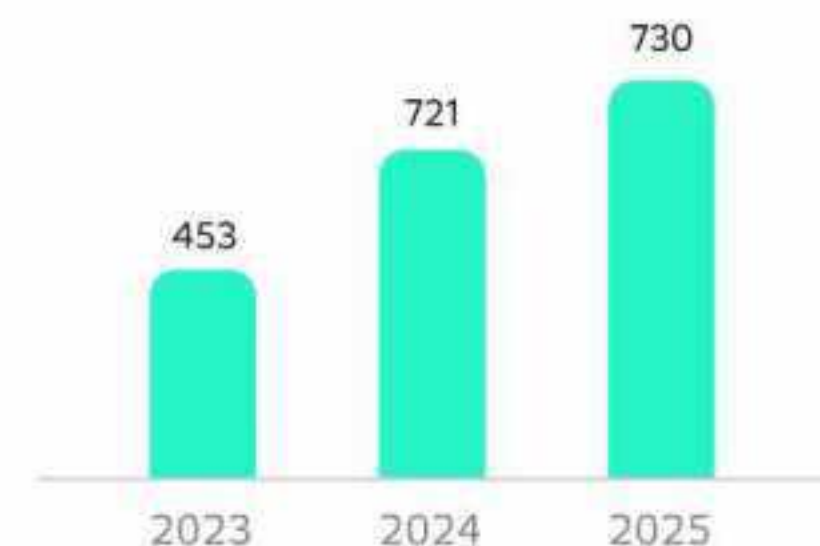
Особое внимание уделялось развитию цифровых навыков работников, обучению в рамках цифровой и продуктовой трансформации, обучению информационным и коммуникационным технологиям; информационной безопасности, кибербезопасности и защите конфиденциальности, обучению навыкам, обозначенным в модели компетенций ПАО «Сбербанк».

Организованы и реализованы обучающие мероприятия, направленные на развитие AI-компетенций руководителей и работников Банка на базе образовательной онлайн-платформы АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка».

При организации корпоративного обучения выбираются лучшие провайдеры образовательного сегмента. На постоянной основе Банк сотрудничает с АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», в том числе работники обучаются на базе образовательной платформы СберУниверситета.

100 %СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ
В 2025 ГОДУ**1300** ДОСТУПОВДОСТУПОВ К ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОНЛАЙН-
ПЛАТФОРМЕ АНО ДПО «КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ СБЕРБАНКА» ПРЕДОСТАВЛЕНО
СОТРУДНИКАМ БАНКА**>46** ТЫС. ДОСТУПОВК ЭЛЕМЕНТАМ ОБУЧЕНИЯ
В КОРПОРАТИВНЫХ
СДО БАНКА ПРЕДОСТАВЛЕНО СОТРУДНИКАМ**98,6 %**ДОЛЯ СОТРУДНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ ОЦЕНКУ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ПОДДЕРЖКУ
В РАЗВИТИИ КАРЬЕРЫ

часы

**Среднее кол-во часов
обучения на сотрудника,
часов**

тыс. руб.

**Общие затраты, связанные
с обучением и развитием
сотрудников, тыс. руб.**



Развитие корпоративного волонтерского движения

В течение 2025 года в рамках ESG-повестки продолжилось развитие волонтерского движения — проведены экологические акции, оказывалась помощь зоозащитным организациям и детским учреждениям.

Помощь детям

Сбер Банк совместно с благотворительным фондом «Вклад в будущее» запустили волонтерскую программу **«Финансовая грамотность для воспитанников детских домов»**. Проект помогает подросткам, у которых мало опыта в управлении финансами. Волонтеры Сбербанка проводят занятия, используя материалы благотворительного фонда «Вклад в будущее», игровые методики и симуляции реальных ситуаций, с которыми участники столкнутся во взрослой жизни. Слушатели программы учатся обращаться с деньгами, планировать бюджет, ориентироваться в банковских услугах и решать бытовые задачи.

Занятия проводятся в **ГУО «Осиповичская специальная школа-интернат для детей с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата»** и **ГУО «Детский дом №5 г. Минска»**.

В партнерстве с учреждением по социальной адаптации детей-сирот «Нити Дружбы» была запущена образовательная программа для воспитанников **ГУО «Детский дом № 5 г. Минска»** – **«Ты не один: гид по взрослой жизни»**. Проект направлен на получение профориентационных и жизненных навыков детьми-сиротами. Подростки (14-17 лет) под руководством сотрудников Сбербанка и приглашенных экспертов выбирали подходящую профессию, учились ставить цели, общаться и предотвращать конфликты, знакомились с азами финансовой и цифровой грамотности. Проект будет завершен в 2026 году.

Летом 2025 года проведена **благотворительная акция «Коробочка храбрости»**, организованная совместно с фондом KinderVita. Результат акции — собраны и переданы подарки для маленьких пациентов Республиканского научно-практического центра детской онкологии в Боровлянах, проходящих длительное и непростое лечение.

Проведена акция сбора средств и необходимых вещей, продуктов питания и средств гигиены для православного прихода в честь Святой равноапостольной Нины в г. Минске, который помогает **детям и молодым людям, страдающим детским церебральным параличом, и их семьям**.

Сотрудники Банка принимали активное участие в мероприятиях, организованных **МОО «SOS-Детские деревни»** в течение года.

Помощь животным

В 2025 году были проведены 3 крупные акции в поддержку частных приютов для животных, в рамках которых было собрано порядка 6000 BYN. Собранные средства были направлены на стерилизацию и лечение подопечных Центра помощи животным «Старый кот», «Котопёс Мякиш» и других. Помощь в благоустройстве была оказана Центру помощи диким животным «Сирин» и частному приюту возле города Несвиж. Также волонтеры направляют в приюты собранные в рамках постоянно действующей акции корма, средства по уходу и лечению животных, текстиль.



Развитие корпоративного волонтерского движения

Экологическое направление волонтерства

С целью поддержки Республиканской акции **«Дай лесу новое жыццё!»**, приуроченной к объявленному в Республике Беларусь Году благоустройства и 80-летию Победы в Великой Отечественной войне, проведены экологические акции по посадке леса в Логойском районе Минской области. В ходе акции работниками Банка было посажено 6500 саженцев сосен и елей.

В рамках **экосоциальной инициативы «Вещи помогают»**, которая проводится дважды в год, было собрано более тонны вещей, которые были переданы в поддержку подопечных Белорусской ассоциации многодетных родителей, первичной организации Белорусской ассоциации помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам Московского района г. Минска и в приюты для бездомных животных.

В течение года проводились акции по уборке и благоустройству парка имени Михаила Павлова в Минске, Центрального ботанического сада НАН Беларуси.

Благотворительные ярмарки

Доброй традицией стало проведение в центральном офисе Банка благотворительных ярмарок. В течение года была оказана помощь социально-благотворительному учреждению **«Пространство инклюзии»**, общественному объединению помощи безнадзорным животным **«Право на жизнь»**, ГУО **«Осиповичская специальная школа-интернат для детей с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата»**, Центру спасения бездомных животных **«100 хвостов»** и бывшим сотрудникам Банка на общую сумму порядка 14000 BYN.

Слет волонтеров

В рамках развития новых направлений корпоративного волонтерства с 26 по 28 июня два волонтера Банка были направлены для участия во втором Всероссийском слете волонтеров (г. Екатеринбург) на тему **«Корпоративное волонтерство: создание наследия и развитие регионов, AI, партнерства»**. Волонтеры погрузились в тему панельной дискуссии **«Длинный взгляд: социальные проекты как форма создания наследия»**, с интересом слушали специалистов круглого стола **«ИИ как инструмент социального развития»**, обменялись мнениями на творческом нетворкинге, подзарядились энергией на субботнике на берегу реки Черный исток, посетили технопарк **«Старый Демидовский завод»** в Нижнем Тагиле, ознакомились с презентацией концепции развития волонтерства в Сбере до 2030 года и участвовали в других активностях.



ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

- 54 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ДЕЛОВАЯ ЭТИКА
- 63 КОМПЛАЕНС И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ
- 65 ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДАННЫХ
- 66 СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
- 68 УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ
- 71 УСТОЙЧИВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ
- 72 УСТОЙЧИВАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК



Практики ответственного ведения бизнеса

GRI 3-3, 207-2

Ключевые результаты Сбер Банка в 2025:

0 СЛУЧАЕВ

НАРУШЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ЗАФИКСИРОВАНО

0 РАСКРЫТИЙ

ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ, БАНКОВСКОЙ ТАЙНЫ И КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

0 СЛУЧАЕВ

НЕОТРАЖЕННЫХ КИБЕРАТАК

99 %

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ

95 %

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, УСПЕШНО ПРОШЕДШИХ КИБЕРУЧЕНИЯ

-48 %

СНИЖЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ОБРАЩЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ НЕСАНКЦИОНИРОВАННЫХ СПИСАНИЙ С БПК ПО СРАВНЕНИЮ С 2023 ГОДОМ

58 млн ₽

ОБЪЕМ РАЗМЕЩЕННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ИНВЕСТОРАМИ ПО ВЫПУСКАМ «ЗЕЛЕННЫХ» ОБЛИГАЦИЙ

4,2 млн ₽

ФИНАНСИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В РАМКАХ ESG-ПОВЕСТКИ

>20 млн ₽

ПОДДЕРЖКА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАМКАХ СОГЛАШЕНИЯ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ С ОАО «БАНК РАЗВИТИЯ»

99 %

ДОЛЯ РАСХОДОВ НА МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

4,9 млн ₽

РАСХОДЫ НА ПОСТАВЩИКОВ – ОБЪЕКТОВ МСП



Практики ответственного ведения бизнеса

Подход к ответственному ведению бизнеса в Сбер Банке

Внутренние регламентирующие документы

- Политика в области устойчивого развития
- Стратегия 2027
- Кодекс корпоративной этики и делового поведения
- Кодекс корпоративного управления
- Положение об Общем собрании акционеров
- Положение о Наблюдательном совете
- Политика по противодействию коррупции в ОАО «Сбер Банк» и банковском холдинге
- Положение о вознаграждениях и компенсациях работников
- Политика управления комплаенс-риском
- Политика по управлению конфликтом интересов
- Политика противодействия коррупции
- Правила раскрытия работниками информации о конфликтах интересов
- Правила обращения с подарками и знаками делового гостеприимства
- Перечень должностей, областей, видов деятельности и процессов ОАО «Сбер Банк», связанных с высокими коррупционными рисками
- Политика кибербезопасности
- Политика управления риском кибербезопасности
- Стратегия управления рисками
- Политика управления рисками
- Кредитная политика
- Правила осуществления закупок товаров (работ, услуг)

Принципы Политики в области устойчивого развития

- Сбер Банк руководствуется приоритетом создания долгосрочной экономической ценности для всех заинтересованных сторон.
- Сбер Банк обеспечивает в своей деятельности соблюдение прав человека, инклюзивность, многообразие, справедливое и равное отношение ко всем.
- Сбер Банк развивает практики ответственного финансирования и внедряет управление ESG-рисками.
- Сбер Банк несет ответственность за воздействие, которое он оказывает, соблюдает все применимые законодательные нормы и выполняет взятые на себя обязательства.
- Сбер Банк следует этическим деловым подходам и внедряет лучшие практики корпоративного управления.

Направления Политики в области устойчивого развития

- Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам
- Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками

Цели устойчивого развития ООН



Принципы Глобального договора ООН

1 , 2 , 10

Существенные темы

- Доступность финансовых услуг
- Ответственное финансирование
- Ответственная цепочка поставок
- Корпоративное управление и деловая этика
- Управление рисками
- Обеспечение безопасности данных
- Соблюдение прав человека и равные возможности



Корпоративное управление и деловая этика

GRI 3-3, 2-9, 2-10, 2-11, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-23, 2-24, 2-26, 2-27, 405-1

Корпоративное управление в Банке представляет собой систему взаимодействия акционеров, органов управления, контрольных органов, должностных лиц Банка и иных заинтересованных лиц, направленную на общее руководство деятельностью Банка, реализацию целей и стратегии его развития, включая обеспечение финансовой надежности и способности к долговременному существованию в качестве прибыльной финансовой организации.

Органами управления Банка организовано эффективное корпоративное управление, соответствующее характеру и объемам осуществляемых банковских операций и иной деятельности и обеспечивающее его финансовую надежность.

Структура корпоративного управления Банка включает в себя органы управления Банка, другие коллегиальные органы, подразделения и должностных лиц Банка, которые осуществляют взаимодействие между собой в рамках системы внутреннего контроля, системы управления рисками, системы вознаграждений и компенсаций и системы внутреннего аудита, а также при управлении конфликтом интересов, обеспечении взаимоотношений Банка с акционерами и раскрытии информации.

Банк внимательно следит за развитием корпоративного законодательства и практик корпоративного управления в Республике Беларусь и за рубежом.

При построении системы корпоративного управления Банк соблюдает требования, установленные регулятором (Национальным банком), следует групповым подходам ПАО Сбербанк, учитывает рекомендации Базельского комитета по банковскому надзору и Совета по финансовой стабильности, предъявляемые к финансовым организациям, принципы корпоративного управления G20/ОЭСР, международные нормы поведения и принципы, закрепленные международными стандартами в области раскрытия информации и устойчивого развития (например, Стандарты GRI).

Основные принципы корпоративного управления

- > Обеспечение доверия между участниками корпоративных отношений.
- > Соблюдение деловой этики корпоративного поведения.
- > Обеспечение равного отношения к акционерам и обеспечение прав акционеров.
- > Соблюдение требований к органам управления Банка.
- > Соблюдение требований к совершению операций (сделок) в Банке.
- > Соблюдение требований к раскрытию информации.



Структура и состав управления

GRI 2-9, 405-1, IFRS S1/S2

Органы управления и контроля Банка:

1. Общее собрание акционеров
2. Наблюдательный совет
3. Правление
4. Ревизионная комиссия.

Общее собрание акционеров Банка является высшим органом управления Банка. **Акционерами** на годовом общем собрании в 2025 году **рассмотрены сведения о ESG-трансформации** в рамках годового отчета.

Наблюдательный совет является коллегиальным органом управления Банка, осуществляет общее руководство деятельностью и подотчетен Общему собранию акционеров Банка. Наблюдательный совет отвечает за соблюдение Банком в целом и контролирует соблюдение Правлением законодательства, Устава, локальных правовых актов Банка.

Компетенция Наблюдательного совета определяется законодательством Республики Беларусь и Уставом. Вопросы, отнесенные к компетенции Наблюдательного совета, не могут быть переданы на решение Правлению, за исключением случаев, предусмотренных Уставом и решениями Наблюдательного совета.

Правление осуществляет текущее руководство деятельностью Банка и решает вопросы, не составляющие исключительную компетенцию других органов управления Банка. Правлением осуществляется оперативное руководство Банком, основной целью которого является обеспечение соответствия деятельности Банка требованиям законодательства, локальным правовым актам Банка, определяющим стратегию развития Банка,

кредитную, инвестиционную, учетную и другие политики Банка, а также обеспечение функционирования систем, включаемых в корпоративное управление Банком (системы внутреннего контроля, системы управления рисками, системы вознаграждений и компенсаций, системы внутреннего аудита).

Ревизионная комиссия осуществляет внутренний контроль финансовой и хозяйственной деятельности Банка, проведение ревизий по всем или нескольким направлениям его деятельности либо проверок по одному или нескольким взаимосвязанным направлениям или за определенный период этой деятельности, осуществляемой Банком, его филиалами, структурными подразделениями, представительствами.

Для обеспечения качественной подготовки решений Наблюдательного совета по вопросам, относящимся к их компетенции, при Наблюдательном совете из числа членов Наблюдательного совета и работников Банка созданы и функционируют Аудиторский комитет, Комитет по рискам, Комитет по вознаграждениям, возглавляемые членами Наблюдательного совета – независимыми директорами.

Служба по осуществлению внутреннего контроля, служба комплаенс-контроля – подразделения Банка, обеспечивающие организацию и функционирование системы внутреннего контроля по направлениям, предусмотренным законодательством и локальными правовыми актами Банка.

Служба управления рисками – подразделение Банка, обеспечивающие организацию и функционирование системы управления рисками и управление отдельными видами рисков с учетом риск-профиля, характера и объемов осуществляемых банковских операций и иной деятельности Банка, обеспечивающие его финансовую надежность.

Служба внутреннего аудита – подразделение Банка, подотчетное Наблюдательному совету, осуществляющее проверку эффективности независимую и всестороннюю оценку деятельности Банка, включая систему внутреннего контроля, систему управления рисками, систему вознаграждений и компенсаций, оценку эффективности организации бизнес-процессов.

Служба мотивации персонала – подразделение Банка, обеспечивающее функционирование системы вознаграждений и компенсаций с учетом долгосрочных целей, определенных бизнес-планом и стратегией развития Банка, риск-профиля и масштаба его деятельности.

Служба корпоративного управления – подразделение Банка, осуществляющее сопровождение корпоративного управления Банком и координацию работы, связанной с корпоративным управлением Банком.

В Банке назначается должностное лицо, ответственное за управление рисками в Банке (CRO), и должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Банке, подчиняющиеся непосредственно Председателю Правления и подотчетные Наблюдательному совету.

Должностное лицо, ответственное за управление рисками в Банке (CRO), обеспечивает организацию управления рисками на всех уровнях управления рисками в соответствии с характером и объемами осуществляемых банковских операций и иной деятельности Банка. Должностное лицо, ответственное за управление рисками в Банке, входит в состав Комитета по рискам Банка.



Структура и состав управления

Должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Банке, осуществляет координацию и контроль деятельности, направленной на эффективное функционирование системы внутреннего контроля Банка. Должностное лицо, ответственное за внутренний контроль в Банке, входит в состав Аудиторского комитета Банка.

Корпоративный секретарь является должностным лицом Банка и осуществляет деятельность, направленную на обеспечение управления Банком в интересах его акционеров, соблюдение должностными лицами и органами управления Банка процедурных требований, обеспечивающих реализацию законных прав и интересов акционеров.

В локальных правовых актах Банка распределены полномочия и ответственность по организации корпоративного управления между Наблюдательным советом, комитетами при Наблюдательном совете и Правлением Банка.

В Банке утверждены локальные правовые акты, регламентирующие деятельность Наблюдательного совета, включая процедуру подбора кандидатов в его члены, а также деятельность его комитетов.

По состоянию на 01.01.2026 численный состав Наблюдательного совета Банка – 9 человек (включая члена Наблюдательного совета Банка – представителя государства), в том числе:



3

КОЛИЧЕСТВО НЕЗАВИСИМЫХ ДИРЕКТОРОВ



1

КУРАТОР ПО ВОПРОСАМ ESG И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



3

КОЛИЧЕСТВО ЖЕНЩИН



6

КОЛИЧЕСТВО МУЖЧИН



42–68 ЛЕТ

ВОЗРАСТНАЯ ГРУППА





Отбор кандидатов и избрание членов Наблюдательного совета

GRI 2-10, 2-17

Подбор кандидатов и формирование эффективного и профессионального состава Наблюдательного совета осуществляется в Банке в соответствии с Положением о Наблюдательном совете Банка.

Для всех кандидатов общими критериями отбора являются:

- соответствие квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации, установленным законодательством;
- соответствие критериям независимости, предусмотренным законодательством и локальными правовыми актами Банка (для независимых директоров);
- наличие необходимых знаний, навыков и опыта в областях, соответствующих основным направлениям деятельности Банка;
- наличие достаточного времени для полноценного выполнения своих обязанностей в полном объеме.

Члены Наблюдательного совета Банка избираются Общим собранием акционеров Банка кумулятивным голосованием в порядке, установленном Законом Республики Беларусь «О хозяйственных обществах», Уставом, ежегодно, на срок до следующего годового Общего собрания акционеров. Полномочия членов Наблюдательного совета Банка могут быть прекращены досрочно по решению Общего собрания акционеров Банка только в отношении всех членов Наблюдательного совета. В случае досрочного прекращения полномочий членов Наблюдательного совета на внеочередном общем собрании акционеров избирается новый состав Наблюдательного совета.

Права и обязанности членов Наблюдательного совета определяются законодательством, Уставом Банка и локальными правовыми актами Банка.

Банк способствует повышению квалификации членов Наблюдательного совета в области финансов, рисков и корпоративного управления. В 2025 году члены Наблюдательного совета – независимые директора принимали участие в семинаре на тему «Взаимодействие банков и органов банковского надзора (для независимых директоров, иных членов наблюдательных советов (советов директоров) банков)», организованного Национальным банком Республики Беларусь. Также членом Наблюдательного совета, куратором по вопросам ESG и устойчивого развития принято участие в мероприятии Благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее» (РФ) ежегодном IV Слете Центров развития личностного потенциала.



Председатель Наблюдательного совета

GRI 2-11

Наблюдательный совет возглавляет Председатель Наблюдательного совета, который избирается из числа членов Наблюдательного совета большинством голосов от общего числа членов Наблюдательного совета.

У Председателя Наблюдательного совета отсутствует исполнительная роль (он не может являться Председателем Правления Банка).

Председатель руководит работой Наблюдательного совета и организует разработку плана этой работы, утверждает повестку дня заседаний и имеет право созыва заседания Наблюдательного совета по собственной инициативе, имеет право председательствовать на Общем собрании акционеров Банка.

На заседании Председатель Наблюдательного совета обеспечивает свободное обсуждение вопросов повестки дня, способствует выработке взвешенных решений, поддерживает конструктивную и доброжелательную атмосферу проведения заседания.



Работа Наблюдательного совета в 2025

GRI 2-14, 2-16

Для эффективной работы Наблюдательного совета в Банке созданы все необходимые условия. Члены Наблюдательного совета имеют возможность участвовать в заседаниях дистанционно в случае необходимости.

В 2025 году Наблюдательным советом было проведено 66 заседаний, на которых рассматривались следующие вопросы приоритетных направлений деятельности Банка:

- утвержден стратегический план развития Банка (Стратегия 2027 ОАО «Сбер Банк»), в который включены ESG цели, коррелирующие с направлениями Политики в области социальной и экологической ответственности, корпоративного управления и устойчивого развития, релевантные Целям в области устойчивого развития ООН и Принципам Глобального договора ООН, а также соответствуют лучшим международным практикам в области ESG и устойчивого развития;
- реализация стратегии по кибербезопасности;
- утверждена стратегия управления данными и AI на 2025-2027 г.г.
- утверждены кредитные политики на очередной год, Стратегия управления необслуживаемыми активами и задолженностью, списанной на внебалансовые счета;
- вопросы корпоративного управления;
- вопросы управления рисками и капиталом, внутреннего контроля, комплаенса и аудита, HR-вопросы;
- вопросы по бизнес-направлениям;
- отчетность о финансовых результатах деятельности Банка, о деятельности Банка и Банковского холдинга Банка, о совершении сделок.

В соответствии с планом работы Наблюдательному совету регулярно предоставляется к рассмотрению информация о статусе реализации мероприятий ESG-повестки.



Оценка эффективности Наблюдательного совета

GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21

В соответствии с требованиями части первой пункта 8 Инструкции об организации корпоративного управления, утвержденной Постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 21.02.2024 № 62, не реже одного раза в год с участием должностного лица, ответственного за внутренний контроль, необходимо проводить внутреннюю оценку эффективности деятельности исполнительного органа Банка (Правления Банка) и корпоративного управления Банком, в том числе эффективности системы внутреннего контроля, системы управления рисками, системы вознаграждений и компенсаций, системы внутреннего аудита.

В 2025 году проведена внутренняя оценка эффективности деятельности Правления и корпоративного управления Банком, дочерними хозяйственными обществами Банка за 2024 год. Результат оценки - достаточно эффективная деятельность Правления, достаточно эффективное функционирование корпоративного управления Банком и дочерними хозяйственными обществами Банка.

Акционеры Банка информированы о результатах внутренней оценки эффективности деятельности Правления, корпоративного управления Банком и дочерними хозяйственными обществами на годовом Общем собрании акционеров 27.03.2025.

Для поддержания высокого уровня корпоративного управления Банка, повышения эффективности деятельности органов управления Банка, комитетов при Наблюдательном совете, ответственных должностных лиц Банка, развития и совершенствования корпоративного управления дочерних хозяйственных обществ – участников Банковского холдинга Банка, выявления существенных рисков, способных оказать влияние на эффективность корпоративного управления,

повышения эффективности контроля за осуществляемой деятельностью, Наблюдательный совет 19.12.2025 принял решение о проведении внутренней оценки эффективности деятельности Правления Банка и корпоративного управления Банком, дочерних хозяйственных обществ Банка, самооценки эффективности деятельности Наблюдательного совета, его членов, комитетов при Наблюдательном совете за 2025 год, результаты которой будут представлены акционерам на годовом Общем собрании по итогам деятельности ОАО «Сбер Банк» за 2025 год.

В Банке действует утвержденная Наблюдательным советом Политика по управлению конфликтом интересов в ОАО «Сбер Банк» и банковском холдинге ОАО «Сбер Банк» (далее – Политика), в соответствии с которой Наблюдательный совет Банка:

- определяет политику Банка в отношении конфликта интересов и выполняет иные функции в области управления конфликтом интересов в соответствии с законодательством, Уставом Банка, Положением о Наблюдательном совете Банка;
- обеспечивает исключение конфликта интересов и условий его возникновения в деятельности Банка и Холдинга;
- осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов и урегулирования конфликта интересов, принимает решения по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, возникающим между Банком и членами коллегиального исполнительного органа Банка, Банком и акционерами Банка;

· рассматривает отчетность о состоянии работы по управлению конфликтом интересов в Банке в рамках отчета должностного лица, ответственного за внутренний контроль в Банке.

Вознаграждение членам Наблюдательного совета фиксировано и его определяет Общее собрание акционеров Банка с учетом требований законодательства: Указ Президента Республики Беларусь от 19.02.2008 №100 «О некоторых вопросах владельческого надзора», а также постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 22.10.2024 № 336-дсп «О вознаграждениях независимым директорам».

Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя банка и средней заработной платы по банку в целом за январь -декабрь 2025 года составляет 7,0 (рассчитывается в соответствии с постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 11.09.2013 № 524).



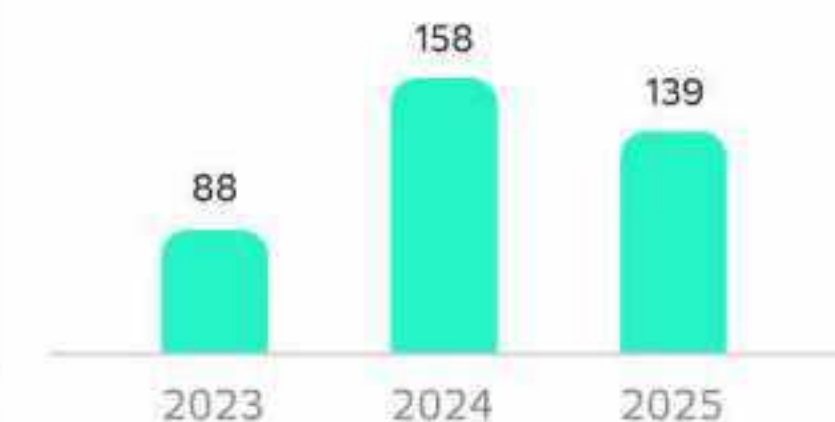
Предотвращение и смягчение конфликта интересов, раскрытие сведений о конфликтах интересов

GRI 2-15

В Банке утверждена Политика по управлению конфликтом интересов в Банке и банковском холдинге Банка, которая определяет основные цели, задачи, меры и направления системы по управлению конфликтом интересов в Банке и участниках Банковского холдинга Банка, ее участников, их функции и полномочия. Кроме того, Политикой установлены запреты, направленные на избежание конфликта интересов, дополнен перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов. В развитие Политики утверждены Правила раскрытия работниками информации о конфликтах интересов в Банке и Банковском холдинге Банка.

Наблюдательный совет Банка определяет политику Банка в отношении конфликта интересов, осуществляет общий контроль за процессом и принимаемыми мерами в области управления конфликтом интересов и урегулирования конфликта интересов, принимает решения по вопросам управления конфликтом интересов, в том числе потенциальным, возникающим между Банком и членами Правления Банка, Банком и акционерами Банка. Члены Наблюдательного совета соблюдают установленные в Банке требования, в т.ч. воздерживаются от принятия решений по вопросам, в отношении которых имеет конфликт интересов, и уведомляют Наблюдательный совет и Департамент комплаенс-контроля о событиях, способных повлечь конфликт интересов.

В Банке обеспечен сбор и учет информации об участии работников, их близких родственников в уставных капиталах и органах управления третьих лиц, осуществлении работниками, их близкими родственниками предпринимательской деятельности, фактах совместительства работников Банка. Механизмы раскрытия работниками данных сведений реализуются при приеме на работу, по мере возникновения ситуаций, повлекших и/или способных повлечь возникновение конфликта интересов, в том числе потенциального, в ходе ежегодного обновления информации о конфликте интересов, в иных случаях, до наступления событий и/или получения определенного рода информации.



шт.

Количество оцененных случаев возникновения конфликта интересов, шт.

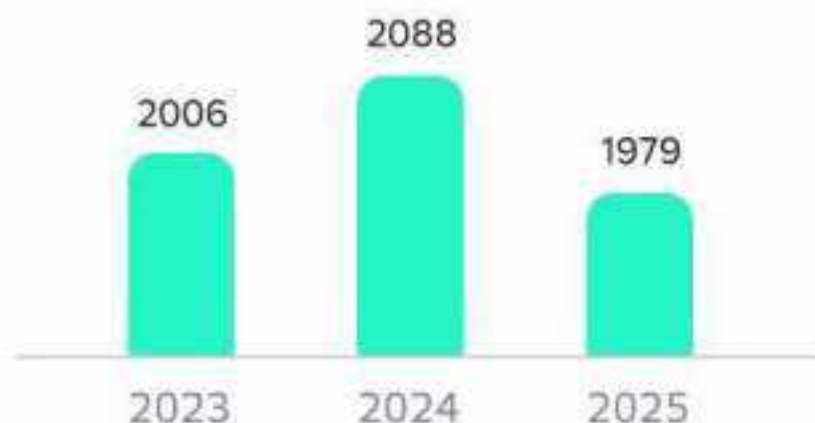


Предотвращение и смягчение конфликта интересов, раскрытие сведений о конфликтах интересов

Также Банком проводится контроль наличия условий для возникновения конфликта интересов при распределении полномочий между руководством, при реорганизации организационной структуры, при назначении представителей Банка в органах управления организаций, входящих в банковский холдинг Банка.

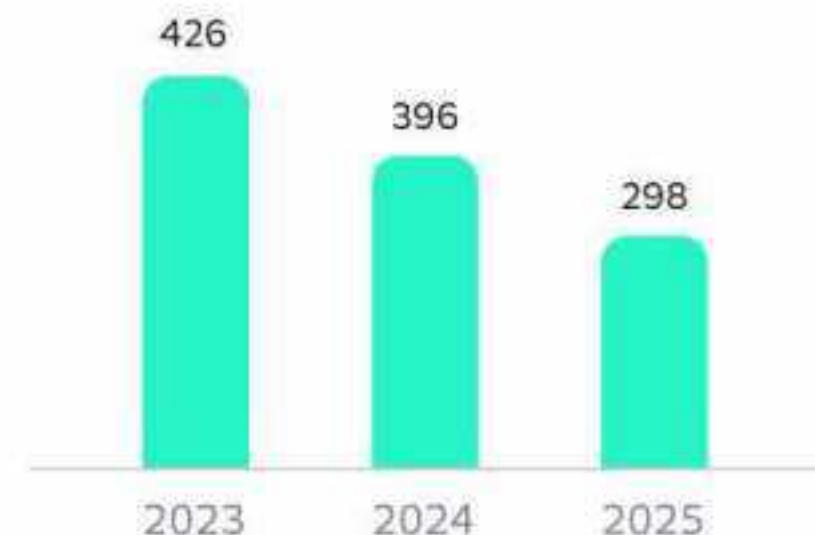
Банком проводится ежегодный мониторинг соблюдения требований к управления конфликтом интересов, результаты которого рассматриваются Правлением, Аудиторским комитетом и Надзорным советом Банка. В ходе мониторинга, проведенного в 2025 году, значимых нарушений требований не выявлено.

Банком проводится обучение работников по вопросам управления конфликтом интересов. Все вновь принимаемые работники проходят первичный инструктаж, осуществляется периодическая корпоративная рассылка учебных материалов, проводится обязательное ежегодное обучение с последующим тестированием.



● кол-во человек

Количество работников, прошедших обучение, человек



● шт.

Количество проведенных первичных инструктажей, шт.



Деловая этика

GRI 3-3

Кодекс корпоративной этики и делового поведения призван гарантировать соответствующий ценностям Банка открытый, честный и справедливый подход в отношениях с членами команды, клиентами, контрагентами, деловыми партнерами, конкурентами, органами государственной власти и иными лицами. Кодекс корпоративной этики и делового поведения содержит такие разделы, как «Устойчивое развитие», «Разнообразие и инклюзивность», «Благотворительность и спонсорство», «Корпоративное волонтерство», «Этичные предложения и продажи продуктов», «Противодействие мошенничеству», «Взаимоотношения с поставщиками», «Персональные данные», «Кибербезопасность», «Искусственный интеллект».

В целях соблюдения Кодекса корпоративной этики и делового поведения реализовано:

- > Обязательное ознакомление новых работников с нормами Кодекса корпоративной этики и делового поведения в рамках первичных инструктажей.
- > Ежегодное обучение с тестированием по вопросам, в т.ч., регулируемым Кодексом корпоративной этики и делового поведения. Обучение обязательно для всех работников Банка.
- > Периодическая корпоративная рассылка по темам Кодекса корпоративной этики и делового поведения.



Комплаенс и противодействие коррупции

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-2, 205-3

Сбер Банком выстроена система комплаенс-контроля в соответствии с нормами законодательства, разработаны и находятся в актуальном состоянии ЛПА по вопросам комплаенс и противодействия коррупции, в том числе:

> Кодекс корпоративной этики и делового поведения. Кодекс призван гарантировать соответствующий ценностям Банка открытый, честный и справедливый подход в отношениях с членами команды, клиентами, контрагентами, деловыми партнерами, конкурентами, органами государственной власти и иными лицами.

> Политика управления комплаенс-риском в Банке и банковском холдинге, которая определяет цели и основные направления комплаенс-контроля, принципы построения системы управления комплаенс-риском, основных участников, их функции и полномочия.

> Политика противодействия коррупции в Банке и банковском холдинге. Политикой определены основные цели, задачи, меры и направления системы противодействия коррупции, участники системы противодействия коррупции, их функции, полномочия, ответственность, перечень коррупционных действий, меры системы противодействия коррупции. В развитие Политики утверждены Правила обращения с подарками и знаками делового гостеприимства, Перечень должностей работников, областей, видов деятельности и процессов Банка, связанных с высокими коррупционными рисками, Форма антикоррупционной оговорки для использования в работе с партнерами, клиентами, контрагентами.

> Политика по управлению конфликтом интересов в Банке и банковском холдинге, которая определяет основные цели, задачи, меры и направления системы по управлению конфликтом интересов в Банке и участниках холдинга ОАО «Сбер Банк», ее участников, их функции и полномочия. Кроме того, Политикой установлены запреты, направленные на избежание конфликта интересов, дополнен перечень примеров типовых ситуаций конфликта интересов. В развитие Политики утверждены Правила раскрытия работниками информации о конфликтах интересов в Банке и банковском холдинге.

> Политика Банка и банковского холдинга по предотвращению легализации доходов, полученных преступным путем, финансирования террористической деятельности и финансирования распространения оружия массового поражения. В развитие Политики утверждены Правила организации системы внутреннего контроля в Банке и его структурных подразделениях в целях предотвращения легализации доходов, полученных преступным путем, финансирования террористической деятельности и финансирования распространения оружия массового поражения при осуществлении банковских операций.

> Политика деятельности Банка и банковского холдинга в отношении специальных экономических мер, установленных международными организациями и отдельными государствами, Регламент работы Банка с юрисдикциями высокого комплаенс-риска, Списки субъектов санкций.



Комплаенс и противодействие коррупции

Банк устанавливает принципы организации и функционирования системы комплаенс-контроля Банка и участников холдинга, задачи, функции, полномочия и ответственность участников системы комплаенс-контроля.

Соблюдение процедур комплаенс-контроля распространяется на всех работников Банка и участников банковского холдинга. Банк открыто декларирует свои принципы в области комплаенс и размещает свои политики на официальном сайте в сети Интернет.

Комплаенс-контроль в Банке направлен на соблюдение соответствия деятельности Банка и его работников требованиям законодательства, локальных правовых актов в области противодействия легализации преступных доходов, финансированию терроризма и распространения оружия массового уничтожения, противодействия коррупции, управления конфликтом интересов, осуществления деятельности на финансовых рынках, в том числе предотвращения недобросовестных практик на финансовых рынках и защиты инсайдерской информации, противодействия манипулированию рынком, контроля режимов экономических санкций, контроля счетов иностранных налогоплательщиков, а также требованиям кодексов поведения и стандартов ведения бизнеса.

В 2025 году Банком реализовывались мероприятия по управлению и снижению уровня комплаенс-риска в Банке с учетом внешних факторов, проводилось обучение работников по всем направлениям комплаенс.

Итоги работы Банка, а также внешние и внутренние аудиторские проверки в 2025 году показали, что развитие системы комплаенс находится на достаточном уровне, применяемые процедуры комплаенс адекватны, соответствуют характеру и масштабу деятельности Банка. Факты существенного нарушения законодательства и нормативных актов не зафиксированы.

В целях противодействия коррупции в 2025 году Банком:

1. Проводилась оценка и обработка любой поступающей информации о намерениях и фактах коррупционных правонарушений.

- В соответствии с требованиями регулятора в Банке создана и функционирует Линия информирования, с помощью которой сотрудники и третьи лица имеют возможность напрямую обратиться (в том числе анонимно) к органам управления Банка и их членам, должностному лицу, ответственному за внутренний контроль в Банке, либо, если действия связаны с деятельностью Председателя Правления Банка, членов Правления Банка, должностного лица, ответственного за внутренний контроль в Банке, директора Департамента внутреннего аудита, руководителей и учредителей организаций, входящих в банковский холдинг, – независимого директора – председателя Аудиторского комитета Банка, о фактах незаконных либо неэтичных действий в деятельности Банка и банковского холдинга. Информирование организовано с условием соблюдения принципов конфиденциальности, доступности, постоянной работы линии, беспристрастности, оперативности, гарантии безопасности и предоставления обратной связи.

- На ежеквартальной основе осуществлялась информационная рассылка в адрес всех работников о наличии в Банке Линии информирования.

- Информация о Линии информирования также размещена на официальном сайте Банка.

2. Реализовывался механизм раскрытия и оценки фактов получения/предоставления подарков в связи с выполнением служебных обязанностей работниками Банка.

3. Реализовывался порядок раскрытия информации и ее оценка в целях предотвращения конфликтов интересов, в том числе потенциальных.

4. Осуществлялась антикоррупционная экспертиза ЛПА, организационно-распорядительных документов Банка, продуктов и планируемых к заключению договоров, анализ условий, спецификаций банковских продуктов, услуг. Осуществлялся контроль за соблюдением требований приказа об использовании антикоррупционной оговорки в договорных отношениях с контрагентами.

5. Проводилось обязательное регулярное обучение всех работников:

- все вновь принимаемые работники прошли в Банке первичный инструктаж, в ходе которого рассказывается о требованиях ЛПА Банка в области противодействия коррупции, обращения с подарками, раскрытия информации по конфликтам интересов;

- организовано обязательное ежегодное обучение с последующим тестированием всех работников по вопросам противодействия мошенничеству и коррупции. Обучением антикоррупционным политикам и процедурам в 2025 году охвачено 100% работников Банка, в том числе все сотрудники, подверженные повышенным коррупционным рискам (в соответствии с Перечнем должностей работников, областей, видов деятельности и процессов, связанных с высокими коррупционными рисками, их доля составляет порядка 29% от общей численности сотрудников Банка).

- проводится периодическая корпоративная рассылка материалов по вопросам противодействия коррупции в адрес всех работников Банка.

6. На официальном сайте Банка размещены политики Банка, декларирующие неприятие коррупции во всех ее проявлениях.

7. В отчетном году не зафиксированы факты привлечения Банка, его дочерних обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений.



Обеспечение безопасности данных

GRI 3-3, 418-1

ОАО «Сбер Банк» принимает активные меры для укрепления кибербезопасности и борьбы с мошенничеством. В целях обеспечения кибербезопасности банковской инфраструктуры используются различные системы и средства защиты информации: **межсетевые экраны, антивирусное программное обеспечение, системы контроля целостности и конфигурации, анализа защищенности, предотвращения утечек информации, обезличивания данных, сбора и корреляции событий безопасности, обработки инцидентов кибербезопасности, системы фрод-мониторинга.**

Внедренные системы постоянно настраиваются и модернизируются для обеспечения необходимого уровня защищенности с учетом возрастающих рисков киберугроз.

Проводятся мероприятия по обеспечению безопасности операций с использованием удаленных каналов обслуживания:

- вносятся изменения в бизнес-процессы;
- дорабатываются программные комплексы, совершенствуются удаленные каналы обслуживания, организуется закупка и поддержка специализированного программного обеспечения;
- осуществляется информирование клиентов об угрозах кибербезопасности.

На постоянной основе ведется взаимодействие с материнской структурой по вопросам совершенствования защиты данных с учетом большого опыта ПАО Сбербанк в данной сфере.

Мероприятиями охвачены все подразделения и процессы Банка.

Высокий уровень кибербезопасности Банка подтверждается регулярными сторонними аудитами, в частности, Банк ежегодно **подтверждает соответствие требованиям стандарта безопасности Международных платежных систем PCI-DSS.**

Сотрудники Сбер Банка регулярно обучают клиентов, как не вестись на уловки мошенников, рассказывая о самых распространенных и актуальных схемах возможных противоправных действий.

0 СЛУЧАЕВ
РАСКРЫТИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ,
БАНКОВСКОЙ ТАЙНЫ И КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

0 СЛУЧАЕВ
КОЛИЧЕСТВО НЕ ОТРАЖЕННЫХ КИБЕРАТАК

99 %
РАБОТНИКОВ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ
ПО ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КИБЕРБЕЗОПАСНОСТИ И ЗАЩИТЫ И ОБРАБОТКИ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

95 %
РАБОТНИКОВ ПРОШЛИ
КИБЕРОБУЧЕНИЯ УСПЕШНО

-48 %
СНИЖЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ОБРАЩЕНИЙ
ПО ВОПРОСАМ НЕСАНКЦИОНИРОВАННЫХ
СПИСАНИЙ С БПК ПО СРАВНЕНИЮ
С 2023 ГОДОМ





Соблюдение прав человека и равные возможности

GRI 3-3, 2-23, 2-24

В основе стратегии Банка – создание долгосрочной ценности. Соблюдение прав человека, бережное отношение к окружающей среде и ответственность за негативное воздействие, которое на нее оказывается, а также стремление сотрудничать с компаниями, разделяющими принципы Банка, закреплено в Кодексе корпоративной этики.

В 2025 году утверждена **Политика в области прав человека, гендерного равенства и поддержки местных сообществ**, которая устанавливает основные принципы, обязательства и подходы в области соблюдения прав человека, обеспечения гендерного равенства. Сбер Банк ведет свою деятельность в соответствии с приведенными ниже основополагающими документами в области прав человека:

- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Конституции Республики Беларусь;
- Конвенция Содружества Независимых Государств (СНГ) о правах и основных свободах человека;
- Конвенции Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Республикой Беларусь;
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод;
- Конвенция о правах ребёнка;
- Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Конвенция о правах инвалидов;
- Глобальный договор ООН;
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации.

Сбер Банк реализует комплексные инициативы по развитию инклюзивной среды и повышению доступности социально значимых финансовых и нефинансовых продуктов и услуг для уязвимых категорий граждан, ожидает от заинтересованных сторон соблюдения прав и свобод человека, обеспечивает равные права и возможности и формирует поддерживающую среду для раскрытия потенциала каждого сотрудника.

Права заинтересованных сторон (клиентов, подрядчиков, партнеров, сотрудников и т.д.):

- Право на благоприятную окружающую среду
- Право на равенство и недискриминацию
- Право на справедливое вознаграждение
- Право на неприкосновенность частной жизни и защиту персональных данных
- Право не подвергаться рабскому, принудительному и детскому труду
- Право на достойные условия труда
- Право на здоровье и безопасный труд
- Право на отпуск
- Право на образование
- Право на свободу объединения и ведения коллективных переговоров

В Банке в соответствии с трудовым законодательством создана Комиссия по трудовым спорам для разрешения трудовых споров работников – членов профсоюза, связанных с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров. В 2025 году трудовые споры не зафиксированы.

Одновременно в Банке функционирует Линия информирования, где принимается и подлежит рассмотрению любая информация, касающаяся событий, которые скрываются от органов управления и руководства Банка (подробнее – в разделе [«Комплаенс и противодействие коррупции»](#)).

Сбер Банк постоянно работает над совершенствованием качества предоставляемого сервиса. В целях создания у потребителей финансовых услуг позитивного клиентского опыта Сбер Банк проводит работу в части организации доступной среды для людей с инвалидностью:

- Создание безбарьерной среды в Банке осуществлялось согласно план-графика на 2021-2025 годы с указанием конкретных объектов, адресов их мест расположения, видов работ, сроков реализации и объемов финансирования. Осуществлен комплекс мероприятий за 2025 год подпрограммы «Безбарьерная среда жизнедеятельности инвалидов и физически ослабленных лиц» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2021–2025 годы, в части оборудования зданий (помещений) Банка пандусами с поручнями, установки кнопок вызова персонала, речевых информаторов, табличек со шрифтом Брайля, мнемосхем, контрастных маркировок стеклянных дверей и дверных ручек и другими элементами инклюзивного пространства. При проведении передислокации, переформатирования, капитального и текущего ремонта действующих подразделений, а также открытия новых учитываются Методические рекомендации по определению доступности объектов и адаптации услуг, предоставляемых населению, с учетом особых потребностей инвалидов.
- Карты «СберКарта Поколение», оформляемые к базовому счёту для зачисления пенсий и пособий, оснащены специальными тактильными символами для людей с ослабленным зрением.



Соблюдение прав человека и равные возможности

- Тактильные символы, выполненные методом механического выдавливания, сделают использование карточки более удобным при работе с устройствами самообслуживания. Владелец карточки сможет легко определить правильное положение карты при помещении ее в банкоматы или терминалы, а также быстро находить карту среди других платежных средств в своем кошельке.

- [На сайте Сбер Банка](#) с помощью встроенного фильтра можно выбрать офис, учитывающий особенности здоровья. Все страницы сайта Банка написаны доступным для понимания языком для любого человека, а все продуктовые страницы оснащены подробными пошаговыми инструкциями для подключения и оформления продуктов и сервисов Банка. Для слабовидящих людей используются alt-тексты – краткое описание изображения, которое используется для Screen Readers (программы экранного доступа) для слабовидящих. Screen Readers читают alt-тексты незрячим пользователям, чтобы описать им изображение. В разделе «Для пенсионеров» используется увеличенный размер шрифта и высокая контрастность, страницы не перегружаются визуальными эффектами.

- Устройства самообслуживания оснащены тактильными ПИН-клавиатурами, а также тактильными накладками возле карт-ридера, чекового принтера и лотка для выдачи денег.

- Дистанционные каналы обслуживания: клиенты имеют возможность оформлять банковские продукты с использованием Сбербанк Онлайн, обеспечивающий взаимодействие Клиента и Банка через [web-интерфейс](#), а также через [интерфейс официального мобильного приложения Банка](#).

- Допускается возможность доставки банковских платежных карт почтой.

- Сотрудники проходят открытый электронный курс [«Сбер для всех»](#) ссылка и внутренний обучающий курс «Стандарты обслуживания при взаимодействии с клиентами с инвалидностью». Для региональных дирекций были подготовлены памятки по тематике повышения качества обслуживания клиентов с инвалидностью.





Управление рисками

GRI 3-3, 2-27, IFRS S1, S2

Система управления рисками является частью общей системы корпоративного управления Банка и направлена на обеспечение устойчивого развития в рамках реализации Стратегического плана развития ОАО «Сбер Банк». Основными целями управления рисками являются:

- обеспечение/поддержание приемлемого уровня рисков в рамках показателей толерантности к риску и риск-аппетита и/или иных лимитов и ограничений;
- обеспечение достаточности капитала для покрытия существенных/ материальных рисков;
- обеспечение финансовой устойчивости, минимизация возможных финансовых потерь от воздействия принимаемых рисков;
- выполнение требований государственных органов Республики Беларусь.

Основными элементами системы управления рисками Банка являются организационная структура, совокупность полномочий и ответственности должностных лиц, процесс управления рисками, методики и процедуры управления рисками.

Действующая организационная структура системы управления рисками в Банке соответствует организационно-функциональной структуре, характеру и масштабу деятельности Банка, исключает конфликт интересов и распределяет полномочия по управлению рисками между коллегиальными органами и структурными подразделениями.

В системе управления рисками ключевую роль играют следующие органы управления Банка:

- Наблюдательный совет определяет основные направления развития и эффективного функционирования системы управления рисками, утверждает Стратегию (Стратегический план развития Банка), Стратегию управления рисками и капиталом, систему показателей толерантности к риску и риск-аппетита, Стратегию управления необслуживаемыми активами и задолженностью, списанной на внебалансовые счета, Положение о кредитной политике Банка и осуществляет контроль за их выполнением;

- Комитет по рискам обеспечивает мониторинг выполнения стратегии и решений Наблюдательного совета, принятых в отношении управления рисками, риск-профиля, толерантности к риску и риск-аппетита; иных риск-метрик (показателей) Банка и осуществляет оценку эффективности системы управления рисками Банка;

- Правление организует систему управления рисками в Банке, в том числе посредством оптимального распределения и делегирования полномочий в процессе управления рисками, контролирования соблюдения лимитов и полномочий должностных лиц Банка, принятия мер по ограничению (снижению) рисков, обеспечивает выполнение целей и задач, установленных Наблюдательным советом в области управления рисками.

В Банке созданы и функционируют профильные коллегиальные органы, выполняющие функции, в том числе, в части управления отдельными видами рисков (например, Большой кредитный комитет, Комитет по управлению активами и пассивами, Комитет по операционным рискам и т.д.).

Процесс управления рисками является многоступенчатым и включает в себя следующие основные этапы:

- выявление (идентификация);
- измерение (оценка);
- мониторинг (контроль);
- ограничение (снижение) уровня рисков.

Процесс управления рисками, в том числе рисками в области устойчивого развития, регламентирован Стратегией управления рисками и Политикой управления рисками в Банке и Банковском холдинге (проведена актуализация в текущем году).

На первом этапе Банк проводит ежегодный процесс идентификации и оценки существенности рисков, в рамках которого эксперты заполняют опросники, позволяющие оценить существенность последствий от реализации каждого риска через совокупность качественных и количественных показателей (в том числе через показатели тяжести и вероятности реализации риска). По результатам данного процесса все риски делятся по степени существенности на 4 категории (существенный, материальный, несущественный, несвойственный), определяются подразделения, ответственные за риски, и коллегиальные органы по управлению рисками, актуализируются определения и факторы рисков. Процесс идентификации регламентирован Методикой идентификации и оценки существенности рисков Банка и Банковского холдинга.

В рамках процесса идентификации и оценки существенности рисков, проведенного в 2025 году, Банк анализировал 39 рисков. **В условиях растущей значимости устойчивого развития ESG-риски, экологические, социальные и управленческие факторы.** В частности, в качестве самостоятельных видов рисков Банком выделяются:



Управление рисками

- **риски окружающей среды**, возникающие вследствие прямого или косвенного влияния человека на окружающую среду;

- **социальные риски**, связанные с нарушением прав человека, угрозами благополучию и здоровью работников и обществ.

Компонента «**Риски корпоративного управления**», связанная с реализацией деловых практик, которые противоречат принципам ответственного ведения бизнеса, учитывается в факторах **комплаенс-риска**.

Кроме того, факторы, связанные с устойчивым развитием, учитываются в составе иных существенных рисков, формирующих риск-профиль Банка (например, в части операционных рисков – риски, связанные с ошибками вследствие текучести персонала, потери вследствие недостаточных внутренних систем и процессов; в части репутационных рисков – риски, связанные с формированием у клиентов негативного представления о Банке, его руководстве, миссии и стратегии и т.д.).

По результатам процесса идентификации и оценки существенности рисков, проведенного в 2025 году, 15 видов рисков признано существенными для Банка, 8 видов (включая комплаенс-риск) – материальными⁽⁴⁾. Риски окружающей среды и социальные риски признаны несущественными для Банка в 2025 году с точки зрения влияния их последствий.

На втором этапе на регулярной основе Банком проводится количественная и (или) качественная (экспертная) оценка с формированием экспертного суждения об уровне рисков. Банк осуществляет анализ устойчивости к шоковым событиям (стресс-тестирование) к существенным рискам.

Для обеспечения соответствия международным стандартам и ожиданиям заинтересованных сторон Банк **внедрил инструмент оценки ESG-рисков в процессе принятия решения о заключении кредитной сделки**. Данный инструмент позволяет на основании запрошенной у клиентов-юридических лиц сегмента Средний+ информации оценить его влияние в части

устойчивого развития (включает вопросы по блокам экология, социальные факторы и благонадежность). По результатам оценки формируется вывод о приемлемом или «очень высоком» ESG-риске.

Риск признается «очень высоким», в том числе, в случае, если:

- клиент ведет деятельность, провоцирующую разрушение или серьезное нарушение функционирования природных экосистем, без осуществления соразмерных компенсационных мероприятий;

- клиент реализует проекты, которые могут повлечь масштабное (более 100 человек) принудительное переселение или экономическое перемещение населения с негативным эффектом (нарушение устойчивого экономического положения);

- руководители должника и (или) конечные бенефициары должника привлечены/ привлекаются к уголовной ответственности за совершение коррупционных преступлений / налоговых преступлений / хищений в особо крупных размерах и т.д.

В 2025 году зафиксированы единичные случаи оценки на уровне «очень высокий» ESG-риск из общего количества заявок клиентов.

На этапе мониторинга (контроль) Банк накапливает и анализирует данные, позволяющие оценить риск (в том числе информацию по клиентам и сделкам с «очень высоким ESG-риском»). Банк устанавливает ключевые индикаторы риска по существенным рискам, позволяющие оценить уровень риска и его источники, и своевременно принять меры по минимизации риска.

На этапе ограничения Банк формирует комплекс мер, направленных на снижение вероятности наступления событий, приводящих к потерям (убыткам), в том числе, широкую лимитную систему (лимиты по видам рискам, по функциональным блокам /подразделениям /по инструментам /активам /клиентам

и т.д.). Банк определяет для себя максимальный безопасный уровень существенных рисков (показатели толерантности к риску) и уровень существенных рисков, который готов принять для достижения целей (показатели риск-аппетита).

В части рисков устойчивого развития в Кредитной политике Банка установлены следующие ограничения:

- Банк не осуществляет кредитные операции с клиентами с «очень высоким» уровнем ESG-рисков (за исключением особых случаев – по решению коллегиальных органов Банка в соответствии с ЛПА Банка);

- Совершение кредитных операций запрещено с клиентами, которые:

- осуществляют производство, утилизацию и хранение ядерных веществ;
- осуществляют производство и реализацию оружия массового поражения;
- используют детский труд (за исключением котируемых рабочих мест) или принудительный труд;
- осуществляют производство асбестосодержащей продукции (производство изделий из асбестоцемента и волокнистого цемента; производство асбестотехнических изделий).

- Банк отдает предпочтение и приоритетно рассматривает финансирование инвестиционных проектов, связанных с реализацией мероприятий по энерго- и водосбережению, использованию вторичного сырья, созданию новых рабочих мест, и проектов, направленных на улучшение социальной политики и уровня корпоративного управления.

(4) Справочно: риски, которыми необходимо управлять.



Управление рисками

В рамках мероприятий по развитию системы управления ESG-рисками в 2025 году:

- внесены изменения в инструмент оценки ESG-рисков: основные изменения в части блока «Экология и социальные факторы» (в т.ч. упрощение подходов к оценке);
- в рамках оптимизации кредитного процесса разработан сводный (единый) инструмент оценки странового риска, ESG-рисков и системной значимости;
- изменен уровень принятия решения по сделкам с «очень высоким» уровнем ESG-риска.

На 2026 год запланировано поддержание уровня управления ESG-рисками на высоком уровне.





Устойчивое финансирование

GRI 3-3, 2-27

Итоги 2025 года:

4,2 млн Б

ФИНАНСИРОВАНИЕ
ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ
В РАМКАХ ESG-ПОВЕСТКИ

>20 млн Б

ПОДДЕРЖКА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И
СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В РАМКАХ СОГЛАШЕНИЯ
О СОТРУДНИЧЕСТВЕ
С ОАО «БАНК РАЗВИТИЯ»

>3,9 млн Б

ПОДДЕРЖКА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И
СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В РАМКАХ ПОСТАНОВЛЕНИЯ №459⁽⁵⁾
(РЕГИОНЫ – БРЕСТСКИЙ, ГОМЕЛЬСКИЙ,
МОГИЛЕВСКИЙ)

Сбер Банк является участником системы управления ESG-рисками Группы ПАО Сбербанк и уделяет повышенное внимание выявлению и ограничению ESG-рисков при финансировании корпоративных клиентов.

Система управления ESG – рисками в Банке включает в себя:

1. Формирование подходов к оценке ESG-рисков.
2. Идентификация и выявление неприемлемого уровня ESG-риска.
3. Оценка кредитных продуктов на предмет соответствия их критериям «зеленых» или «социальных» кредитных продуктов
4. Применение ESG-ковенантов, подлежащих включению в кредитную документацию.

Об управлении ESG-рисками подробнее в разделе [«Управление рисками»](#).

При финансировании сделок проектного финансирования, инвестиционным кредитам сроком свыше 3 (трех) лет с компаниями отдельных отраслей экономики Республики Беларусь, в кредитную документацию рекомендуется включать ESG-ковенанты, направленные на обеспечение поддержания компаниями определённого уровня деятельности в сфере охраны окружающей среды, социальной политики и корпоративного управления. При идентификации «высокого» ESG-риска обязательно применение не менее одного из рекомендуемых ESG-ковенантов.

В 2025 году важным событием в области кредитования корпоративных клиентов сегментов «Микро» и «Малый» стала реализация Online End-To-End процесса по кредитованию клиентов в технологии Smart Technology. Клиентам стал доступен процесс online-подачи анкеты на кредит посредством СББОЛ с вложением пакета документов, а также удаленное подписание кредитно-обеспечительной документации с использованием 2-х сторонней ЭЦП.

С момента внедрения (06.10.2025) и до конца 2025 года поступило 113 online-заявок и заключено удаленно 22 кредитных договора на общую сумму 8 515 тыс. BYN.

Банк работает в рамках Стандарта требований ОАО «Сбер Банк» к кредитным продуктам ответственного финансирования, определяющего критерии «зеленых» и «социальных» кредитных продуктов в зависимости от целевого направления кредитных средств. Стандарт распространяется на корпоративных клиентов сегментов Крупнейший, Крупный, Средний, Малый, Микро (за исключением клиентов сегмента Микро, кредитующихся в рамках технологии «Smart Technology»).

В 2025 году осуществлена эмиссия пяти выпусков облигаций в целях привлечения временно свободных денежных средств индивидуальных предпринимателей, юридических и физических лиц, в том числе **для финансирования или рефинансирования Банком «зеленых» проектов, направленных на охрану окружающей среды**. По состоянию на 01.01.2026 объем размещенных денежных средств инвесторами по данным выпускам облигаций составил **58 млн BYN**.

В рамках Соглашения о сотрудничестве с ОАО «Банк развития» Республики Беларусь Банк оказывает финансовую **поддержку субъектам малого и среднего предпринимательства**. Например, по программам «Поддержка регионов», «Поддержка экологических проектов», «Поддержка социального предпринимательства».

В целях активизации внутреннего спроса на приобретение электромобилей, а также с целью поддержания «зеленого» финансирования в 2025 году в рамках кредитных продуктов «Форсаж со Сбером», «Купи авто в Online» (электромобили БЕЛДЖИ EX5, EX2) был заключен 21 кредитный договор на общую сумму 1,4 млн BYN.



Устойчивая цепочка поставок

GRI 3-3, 2-6, 2-27, 204-1

Сбер Банк следует высоким стандартам в области прав человека, трудовых отношений, социальной ответственности и охраны окружающей среды, ожидая того же от своих поставщиков. Сбер Банк внедряет систему устойчивых закупок, осуществляя сотрудничество с поставщиками в соответствии с принципами устойчивого развития.

Требования к поставщикам в области ESG закреплены в Кодексе корпоративной этики и делового поведения и Правилах осуществления закупок товаров (работ, услуг), где установлены подходы к взаимоотношениям с поставщиками.

С целью формирования системы устойчивых закупок в Сбер Банке:

- В Правила осуществления закупок товаров (работ, услуг) включено **Обязательство о корпоративной социальной ответственности и ESG** – обязательное приложение к закупочной документации. Подписывая данный документ, поставщик выражает свою приверженность неукоснительному соблюдению законодательства, этических, деловых норм поведения, ведению коммерческой деятельности на основе добропорядочности, справедливости и честности во взаимоотношениях со всеми заинтересованными сторонами, а также с учетом международных стандартов.
- Формирование понимания участников закупочного процесса о важности организации работы и проведения закупок с использованием принципов и критериев ESG.
- Старт создания «базы» устойчивых поставщиков, в т.ч. изучение рынка и разработка критериев для определения победителя в конкурсе участника, придерживающегося данных принципов (при одинаково равных ценовых предложениях участников).
- В договорах предусмотрены антикоррупционная оговорка, ответственность сторон (в т.ч. штрафные санкции за нарушение договорных обязательств), соглашение (NDA – оформляется отдельным документом) либо раздел о конфиденциальности (прописывается непосредственно в договоре отдельной главой или в приложении).
- В целях совершенствования и автоматизации закупочной деятельности, повышения прозрачности и аудиторского следа, достижения наибольшей экономии, расширения базы поставщиков, снижения сроков проведения процедур закупок внедрена платформа по автоматизации процесса закупок, управлению поставщиками и организацией онлайн торгов. Осуществляется переход на электронный документооборот, в т.ч. на оплату по электронным первичным документам (ЭТН/ЭТТН), составление единоличных актов.

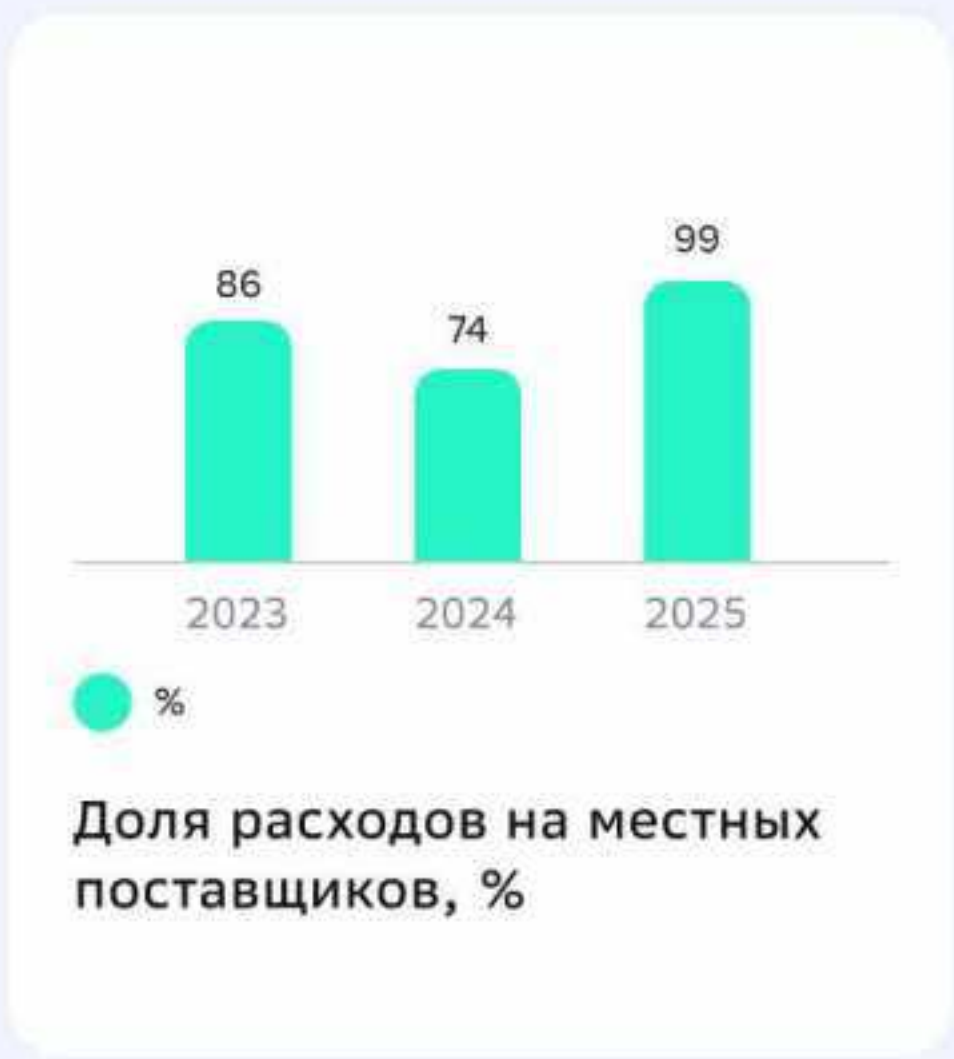
В 2025 году проведена оценка ESG-зрелости заинтересованных сторон (клиенты, партнеры, поставщики). Для них разработаны рекомендации по ESG-трансформации, которые направляются по запросу. В 2026 году планируется запустить AI-платформу по оценке соблюдения принципов устойчивого развития юридическими лицами.

99 %

ДОЛЯ РАСХОДОВ
НА МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

4,9 млн Б

РАСХОДЫ НА ПОСТАВЩИКОВ – ОБЪЕКТОВ МСП



УПРАВЛЕНИЕ СОБСТВЕННЫМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

- 75 СОКРАЩЕНИЕ УГЛЕРОДНОГО СЛЕДА
- 79 ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ
- 82 ОТВЕТСТВЕННОЕ ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Управление собственным воздействием на окружающую среду

GRI 3-3, 2-27

Ключевые результаты Сбер Банка в 2025:

0 ПРЕДПИСАНИЙ

ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

>500 ТЫС. Б

РАСХОДЫ НА РЕАЛИЗАЦИЮ МЕРОПРИЯТИЙ, СВЯЗАННЫХ С ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

98 %

ДОЛЯ SCORE 3 В ОБЩЕМ ОБЪЕМЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

21,2 %

ДОЛЯ РАЗДЕЛЬНОГО СБОРА ОТХОДОВ

-16 %

СОКРАЩЕНИЕ УРОВНЯ ПОТРЕБЛЕНИЯ БУМАГИ К УРОВНЮ 2024 ГОДА

-17 %

СОКРАЩЕНИЕ ОБЪЕМА ВОДОПОТРЕБЛЕНИЯ К УРОВНЮ 2024 ГОДА

-24 %

СОКРАЩЕНИЕ УДЕЛЬНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ ТЕПЛОВОЙ ЭНЕРГИИ НА СОТРУДНИКА К УРОВНЮ 2024 ГОДА

-12 %

СОКРАЩЕНИЕ РАСХОДА БЕНЗИНА К УРОВНЮ 2024 ГОДА

28 %

ЭЛЕКТРОМОБИЛЕЙ В АВТОПАРКЕ БАНКА

Подход к экологической (в том числе, климатической) повестке в Сбер Банке

Стратегия 2027 содержит цели, связанные с изменением климата и адаптации к его последствиям. Основным показателем эффективности является объем выбросов парниковых газов в CO₂-экв. по Охватам 1 и 2 (см. приложение 1 «ESG-цели до 2027»)

Внутренние регламентирующие документы

- Политика в области устойчивого развития
- Стратегия 2027
- Кредитная политика
- Положение о кредитной политике в отношении корпоративных клиентов
- Инструкция по обращению с отходами производства

Принципы Политики в области устойчивого развития

- Сбер Банк бережно относится к окружающей среде
- Сбер Банк развивает практики ответственного финансирования и внедряет управление ESG-рисками
- Сбер Банк несет ответственность за воздействие, которое он оказывает, соблюдает все применимые законодательные нормы и выполняет взятые на себя обязательства

Направления Политики по ESG

Минимизация воздействия на окружающую среду

Цели устойчивого развития ООН



Принципы Глобального договора ООН

7 , 8 , 9

Существенные темы

- Управление собственным воздействием на окружающую среду
- Сокращение углеродного следа

Сокращение углеродного следа

GRI 3-3, 2-27, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7, IFRS S2

Стратегия 2027 устанавливает стратегические цели, направления работы в области противодействия изменению климата, учитывает международные требования и лучшие практики, национальную климатическую повестку и мировые тенденции.

Оценка выбросов парниковых газов позволяет Сбер Банку осуществлять мониторинг эффективности мер, реализуемых в рамках Стратегии 2027, и при необходимости вносить соответствующие корректировки для достижения целевых показателей.

Расчеты выбросов парниковых газов до 2024 года включительно осуществлялись в соответствии с Методикой по расчету выбросов прямых и косвенных выбросов парниковых газов ПАО Сбербанк. Расчеты выбросов парниковых газов за 2025 год осуществлялись в соответствии с GHG Protocol⁽⁶⁾, ISO 14064⁽⁷⁾ и Руководящими принципами национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК⁽⁸⁾.

Согласно GHG Protocol выбросы парниковых газов подразделяются на прямые и косвенные и классифицируются по трем категориям (Охваты 1-3).

Источники прямых выбросов парниковых газов Сбер Банка (Охват 1):

- стационарные источники: резервные генераторные установки;
- мобильные источники выбросов: корпоративный транспорт;
- системы кондиционирования и охлаждения воздуха: утечки хладагентов.

Источники косвенных (энергетических) выбросов Сбер Банка (Охват 2):

- предприятия, генерирующие потребленную электроэнергию путем сжигания углеводородов;
- предприятия, генерирующие потребленную тепловую энергию путем сжигания углеводородов.

Источники прочих косвенных выбросов (Охват 3):

- приобретенные товары и услуги;
- основные средства;
- деятельность, связанная с топливом и энергией, не включенная в Scope 1 или Scope 2;
- отходы, образующиеся в результате операций;
- деловые поездки;
- поездки сотрудников на работу
- арендованные активы вверх по потоку;
- транспортировка и распределение вниз по потоку;
- использование проданных продуктов;
- арендуемые активы вниз по потоку;
- инвестиции.

Экологические цели Сбер Банка в Стратегии 2027:

До 2027		До 2030
Охват 1	Сокращение выбросов парниковых газов в CO2-эквиваленте на 20% по Охвату 1 к уровню 2021 года	Углеродная нейтральность (net zero) по Охватам 1 и 2
Охват 2	Сокращение выбросов парниковых газов в CO2-эквиваленте на 40% по Охвату 2 к уровню 2021 года	
Охват 2	Переход на «зеленую» энергию на 10% в общем потреблении	
	Снижение объема используемой офисной бумаги на 20% по сравнению с базовым 2024 годом	
	Снижение удельного образования отходов до 50 кг на 1 сотрудника в год	
	Снижение объема отходов, направляемых на захоронение, на 15% по сравнению с базовым 2024 годом	

^{*6} — Greenhouse Gas Protocol, основан в 1998 г. World Resources Institute

^{*7} — Серия стандартов ISO 14064 содержит набор инструментов для разработки программ, направленных на сокращение выбросов парниковых газов

^{*8} — МГЭИК – Межправительственная группа экспертов по изменению климата

Сокращение углеродного следа

Углеродный след Сбер Банка

Охват	2023	2024	2025
Охват 1	210	217	336
Охват 2	1861	1826	1454
Охват 3	1365	1806	94402
Итого:	3435	3848	96192

Углеродный след — единица измерения - тCO2-экв.

Выбросы Scope 3 имеют наибольшую долю в общем объеме выбросов Банка за отчетный 2025 год, составив 98,1% от общего объема выбросов. На категорию Scope 2 пришлось 1,5% выбросов, на Scope 1 – 0,3% выбросов.

Важно отметить, что зафиксированная динамика роста объема выбросов носит преимущественно расчетный характер. Ключевыми факторами изменений стали совершенствование методологии учета и переход на использование национальных коэффициентов эмиссии (Scope 1), что позволило обеспечить более высокую точность данных. **В связи с фундаментальным обновлением расчетной базы, прямое сопоставление показателей отчетного периода с данными прошлых лет не репрезентативно.**

Иные причины изменения выбросов в 2025 году:

Scope 1: в 2025 году вырос расход дизеля и утечки хладагента. Причины возрастания утечек хладагента на текущее время связаны с естественным износом систем кондиционирования и сопутствующей потерей эластичности уплотнительных материалов, коррозией медных труб и т.д. Увеличение расхода дизельного топлива связано с ростом розничной сети (+7 офисов в 2025 году) и соответственно количества командировок в регионы; с перемещением офисов на более выгодные локации;

Scope 2: снижение показателей в отчетном периоде обусловлено снижением расхода тепловой и электрической энергии (на 24% и 3% соответственно). Вторая причина – изменение методологии расчетов. Основным фактором корректировки стал переход на использование национальных коэффициентов эмиссии электросетей, которые более точно отражают структуру регионального энергобаланса по сравнению с усредненными международными значениями. Данное уточнение позволило устранить избыточную консервативность предыдущих оценок. В этой связи прямое сопоставление данных 2025 года с историческими показателями требует учета изменения расчетного базиса 2025 года для корректной интерпретации динамики;

Scope 3: до 2025 года оценка углеродного следа по данному охвату производилась только по двум источникам: арендованные здания и сооружения (цепочка создания продукта) и перемещение сотрудников (на работу и с работы).

Данные о выбросах парниковых газов по Scope 1 в 2025 году

Тип газа	Объем, тонн
CO ₂	167,31
CH ₄	0,0069
N ₂ O	0,0015
HFC	0,0745

Сокращение углеродного следа

Для расчета выбросов парниковых газов по Scope 2 применялся Location-based подход, так как в Республике Беларусь применение Market-Based подхода согласно методологии GHG Protocol является невозможным по следующим ключевым причинам:

- отсутствует развитый рынок энергетических атрибутов, таких как Сертификаты возобновляемой энергии (RECs), Гарантии происхождения (GOs) или аналогичные инструменты;
- отсутствует юридическая и инфраструктурная база для заключения прямых контрактов на поставку электроэнергии (PPAs) между конечными потребителями (банками) и производителями энергии, особенно с цельюполучения специфических атрибутов выбросов;
- производство, передача и распределение электроэнергии и тепла осуществляется государственными предприятиями, в первую очередь входящими в состав ГПО «Белэнерго». Потребители не имеют возможности напрямую заключать контракты на покупку электроэнергии у конкретных производителей.

Выбросы парниковых газов от таких источников, как «Транспортировка и распределение вверх по потоку», «Обработка проданных продуктов», «Обработка по окончании срока службы проданных продуктов», «Франшизы», отсутствуют.

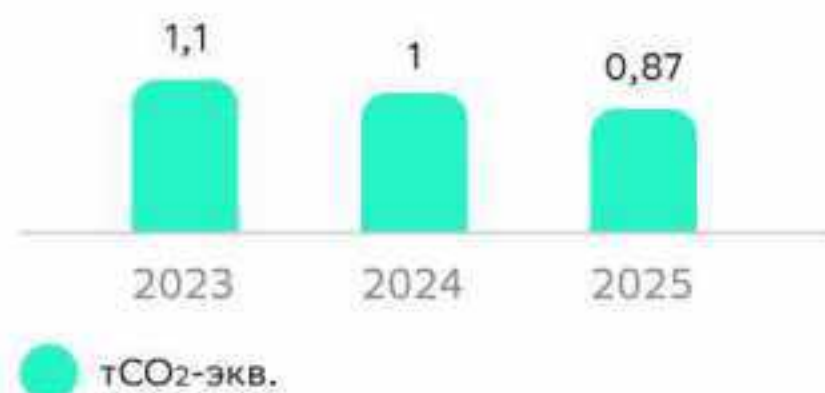
Для расчетов по Scope 1-3 использовались:

- национальные коэффициентов выбросов от сжигания топлива (72,2 т/ТДж для CO₂ (для бензина), 73,7 т/ТДж для CO₂ (для дизельного топлива));
- коэффициент GWP (771 GWP (для CH₂F₂ по AR6), 3740 GWP (для CHF₂CF₃ по AR6), общая формула 50%CH₂F₂/50%CHF₂CF₃);
- отраслевые коэффициенты выбросов USEPA, скорректированные на сравнительный коэффициент углеродоемкости ВВП Беларуси по ППС (1,36);
- коэффициенты выбросов DEFRA для каждого вида отходов и для каждого вида транспорта;
- коэффициенты выбросов для производства электроэнергии на национальном уровне (0,27 кг/кВт·ч эквивалента CO₂);
- коэффициенты выбросов для производства электроэнергии на национальном уровне (338 кг/Гкал эквивалента CO₂)

Данные о выбросах парниковых газов по Scope 3 в 2025 году

Категория	CO ₂ -экв. (тонн, 2025)	Доля от Scope 3	Подходы к расчету	Источник данных
Приобретенные товары и услуги	6155,4	6,52%	Spend-based method, Average-data method, Proxy data	Счет-фактуры на товары, работы, услуги
Основные средства	1864,0	1,97%	Spend-based method, Average-data method, Proxy data	Счет-фактуры на товары
Деятельность, связанная с топливом и энергией, не включенная в Scope 1 или Scope 2	108,1	0,11%	Average-data method	Счет-фактуры на услуги
Отходы, образующиеся в результате операций	60,0	0,06%	Spend-based method, Average-data method, Proxy data	Данные внутреннего учета
Деловые поездки	196,3	0,21%	Spend-based method, Average-data method, Proxy data	Счет-фактуры на транспортные и иные расходы
Поездки сотрудников на работу	820,2	0,87%	Average-data method	Опросы сотрудников
Арендованные активы вверх по потоку	110,3	0,12%	Average-data method	Данные внутреннего учета
Транспортировка и распределение вниз по потоку	29,8	0,03%	Spend-based method, Proxy data	Счет-фактуры на товары
Использование проданных продуктов	9,6	0,01%	Spend-based method, Average-data method	Данные внутреннего учета
Арендуемые активы вниз по потоку	13,9	0,01%	Average-data method	Данные внутреннего учета
Инвестиции	85034,3	90,08%	Spend-based method, Average-data method, Proxy data	Данные внутреннего учета

Сокращение углеродного следа



Удельные выбросы парниковых газов по Охватам 1 и 2 на одного сотрудника, тCO₂-экв.

В Плане мероприятий по развертыванию ESG-повестки на 2026 год запланированы мероприятия, направленные на снижение выбросов парниковых газов через:

- переход на хладагенты с более низким GWP при установке нового оборудования;
- оптимизацию режимов работы оборудования;
- сокращение объемов образующихся отходов;
- увеличение доли отходов, направляемых на использование;
- цифровизацию и оптимизацию процессов;
- внедрение инструментов устойчивого финансирования и т.д.

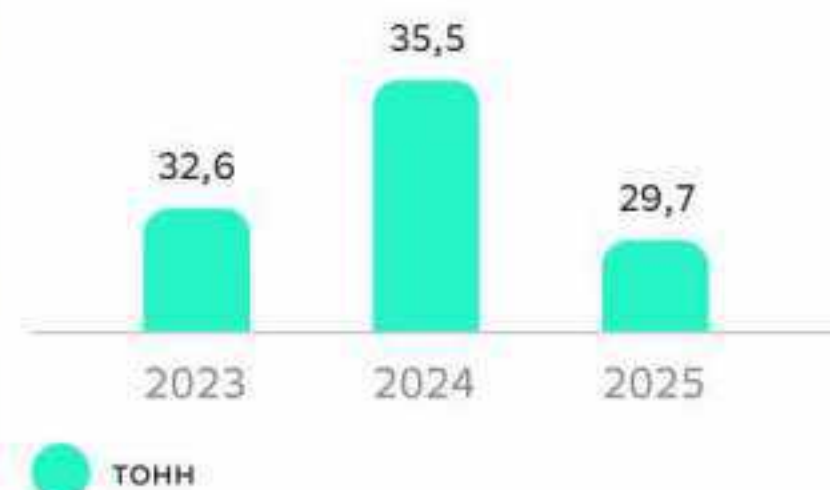
Эффективное использование ресурсов

GRI 2-27, 301-1, 303-3, 303-4, 303-5, 302-1, 302-2, 302-4

Рациональное использование ресурсов и предупреждение образования отходов являются частью ESG-концепции Сбер Банка, который целенаправленно стремится к цифровизации и оптимизации процессов обслуживания клиентов, активно реализуя различные проектные инициативы. Одно из таких направлений – развитие инициативы **«Безбумажный офис»**.

Основной задачей проекта является постепенный отказ от использования бумаги в офисах **путем внедрения «планшетной» технологии на рабочих местах**. Специалисты Сбер Банка предлагают клиентам подписать на планшете документы в электронном виде с помощью планшета и стилуса, которые подтверждают совершение кассовых и расчетных операций физических лиц. При внедрении новofорматных офисов Сбер Банк сразу предусматривает оборудование рабочих мест для использования безбумажных технологий. Проект позволяет быстро и удобно оформлять документы, предотвращать образование ряда отходов, сократить издержки на обслуживание печатной техники, покупку бумаги и иной канцелярии.

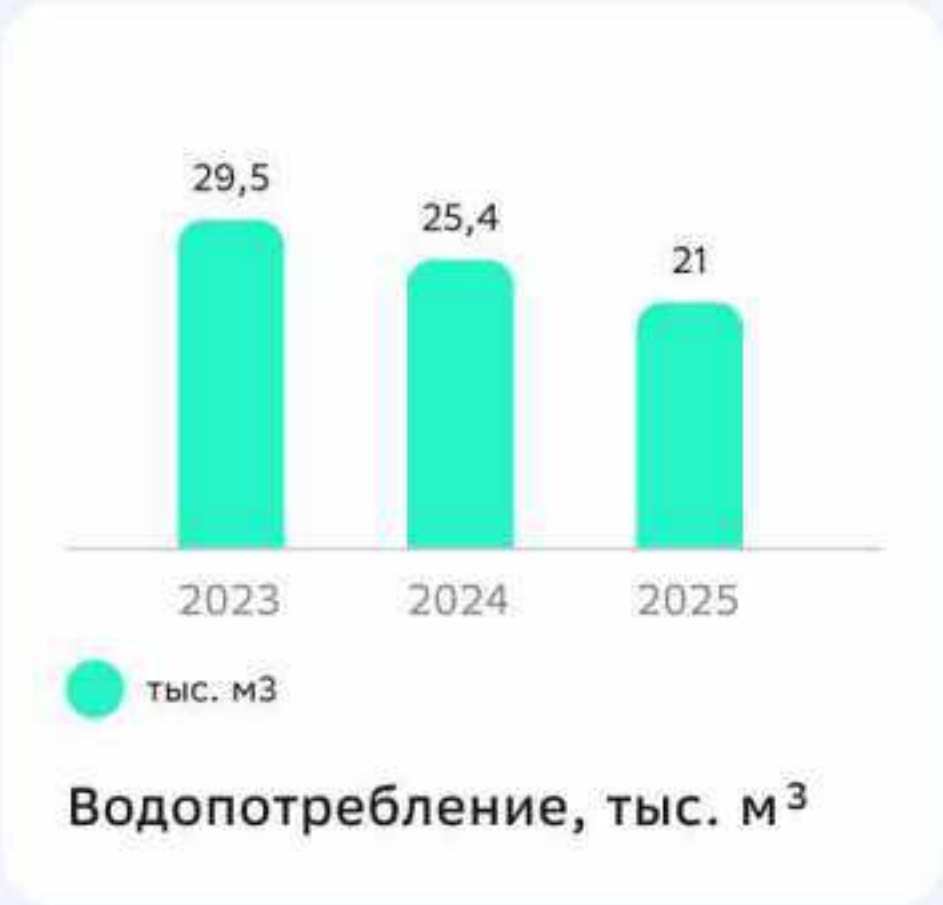
В 2025 году была создана **рабочая группа по оптимизации расхода бумаги и разработан план мероприятий по его сокращению**: начиная от пересмотра подходов к печати и ограничения количества печати рекламных и презентационных материалов по банковским продуктам до доработки программного обеспечения и внесения изменений в ЛПА Банка.



Потребление бумаги, тонн

Эффективное использование ресурсов

GRI 2-27, 301-1, 303-3, 303-4, 303-5, 302-1, 302-2, 302-4



Использование водных ресурсов

Забор воды и сброс сточных вод осуществляется Сбер Банком в соответствии с договорами с территориальными управляющими компаниями. Несмотря на отсутствие прямого негативного влияния Сбер Банка на поверхностные водные источники, в компании внедряются практики, направленные на минимизацию водопотребления.

Согласно заключенным договорам объем водоотведения принимается равным объему водопотребления. Общий объем водопотребления в Сбер Банке сократился на 17% в 2025 году по сравнению с 2024 годом.

Мероприятия, направленные на ответственное управление водными ресурсами, включали:

- использование систем дозированной подачи воды и устройств для экономии водных ресурсов (аэраторы, автоматические смесители);
- автоматизацию учета потребления холодного и горячего водоснабжения;
- регулярное проведение обследований состояния внутренней водопроводной системы в рамках комплексного технического обслуживания.

Кроме того, снижение потребления водных ресурсов в 2025 году связано с уменьшением площади арендованных и собственных площадей.

Управление денежной наличностью

В 2024 году в сети ресайклеров был внедрен «плавающий» алгоритм выдачи денежной наличности для банкоматов с функцией рециркуляции денежной наличности. Это помогает поддерживать равномерное количество банкнот в кассетах, что минимизирует наполняемость депозитной кассеты и увеличивает период работы устройства до следующей инкассации, а значит, приводит к снижению:

Внедрение новых алгоритмов привело к снижению:

- расходов ГСМ для службы инкассации, а значит и выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух;
- износа механизмов банкомата, расхода электроэнергии, затрат на ремонт и закупку ЗИП;
- расходов на пересчет денежной наличности.

42 %

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАНКОМАТОВ С РЕСАЙКЛИНГОМ ОТ ВСЕХ ЭКСПЛУАТИРУЕМЫХ АТМ НА 01.01.2026

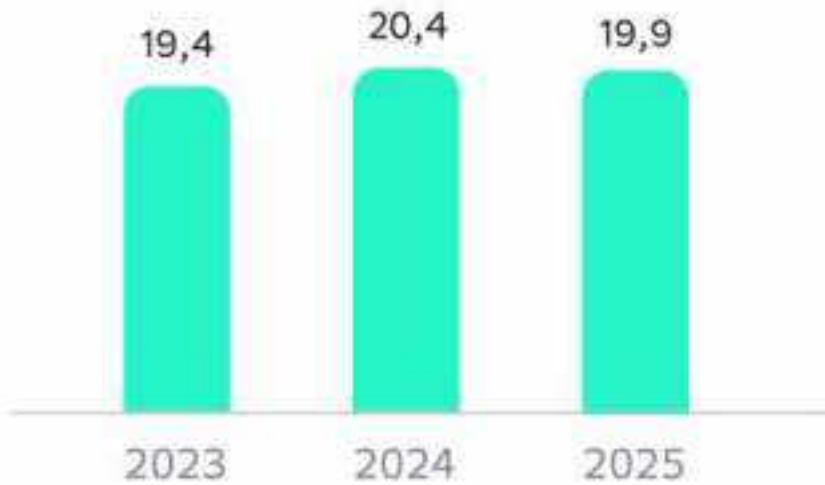
Эффективное использование ресурсов

GRI 302-1, 302-2

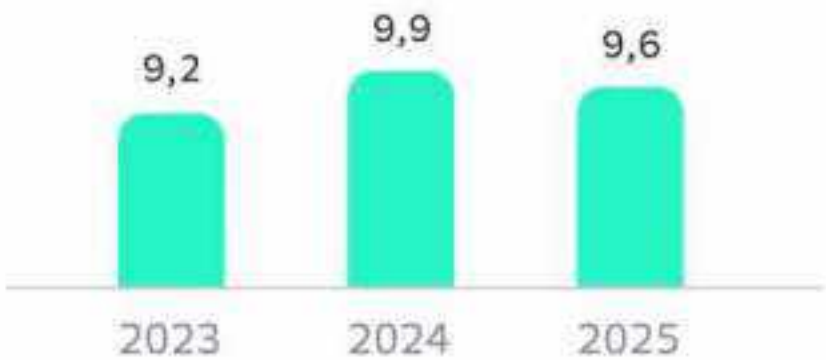
Снижение потребления электрической, тепловой энергии, расхода топлива, предотвращение утечек, снижение издержек на обслуживание техники является важной задачей Сбер Банка в рамках минимизации негативного влияния на окружающую среду.

Благодаря постепенному **внедрению ESG-критериев в закупочный процесс**, отдается предпочтение энергоэффективному оборудованию с маркировками TCO Certified (маркируются энергоэффективные устройства, безопасные для пользователей, а также произведенные с заботой об окружающей среде и соблюдением прав работников), Energy Star (маркировка говорит о высокой энергоэффективности электроприборов), Epeat (комплексная оценка воздействия оборудования на окружающую среду: от выбора материалов до утилизации).

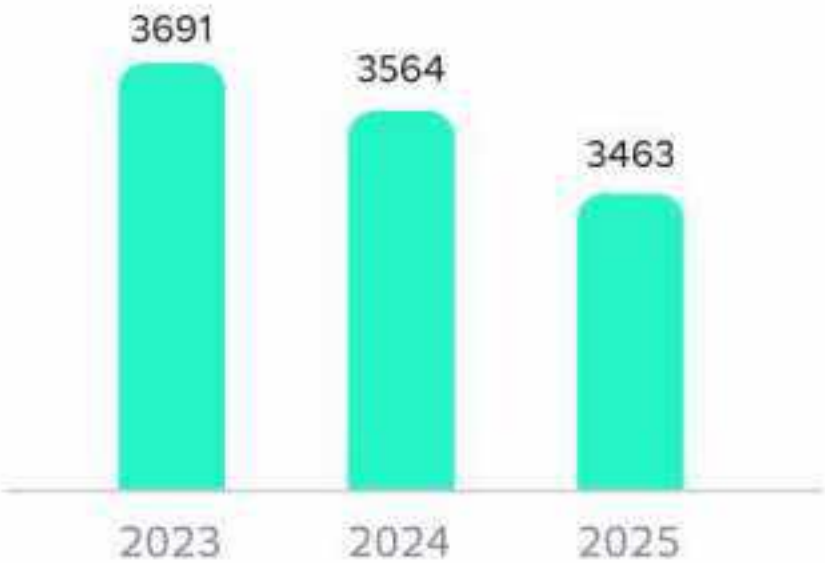
В связи с тенденцией к цифровизации и использованию AI энергетическая насыщенность зданий растет. С целью экономии тепловой и электрической энергии в здании Центрального аппарата внедрена **система автоматизации здания «Умный дом»**, установлены датчики контроля температурного режима в телекоммуникационных и серверных помещениях, технические приборы учета электрической энергии для анализа и контроля ее потребления и последующего эффективного управления медиафасадом, практикуются организационные меры (отключение техники в нерабочее время, контроль параметров микроклимата в зданиях) и т.д. Следует отметить, что снижению энергетических затрат (экономия тепловой и электрической энергии) в 2025 году способствовали погодные условия (теплая зима и холодное лето), а также уменьшение площади арендованных и собственных площадей.



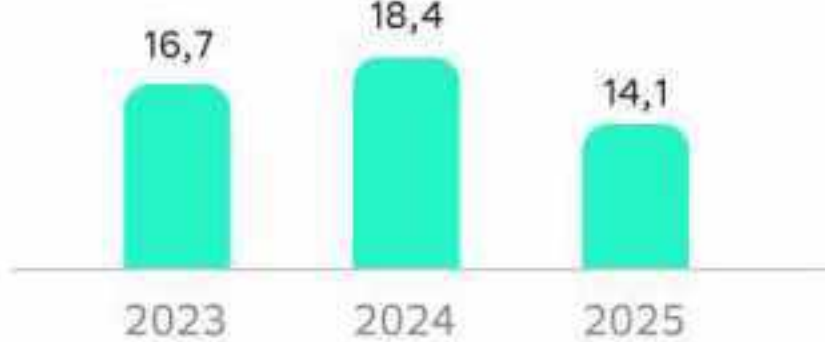
Общее потребление электроэнергии, ТДж



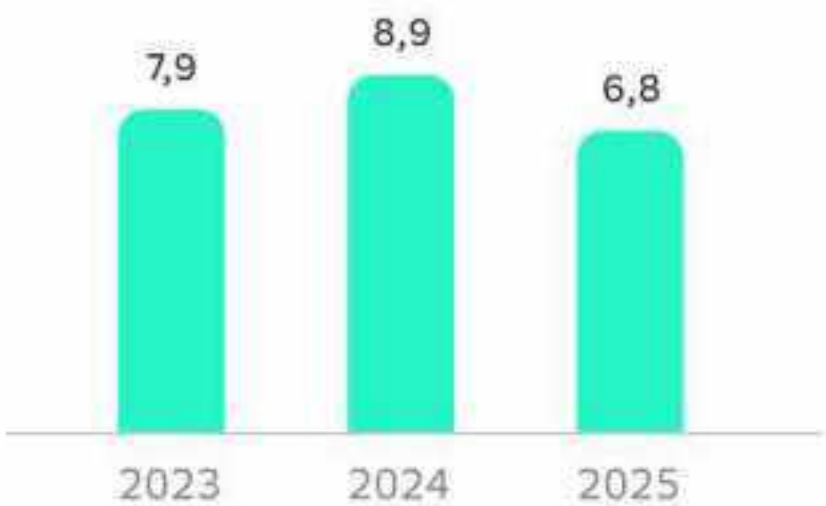
Удельное потребление электрической энергии на сотрудника, ГДж



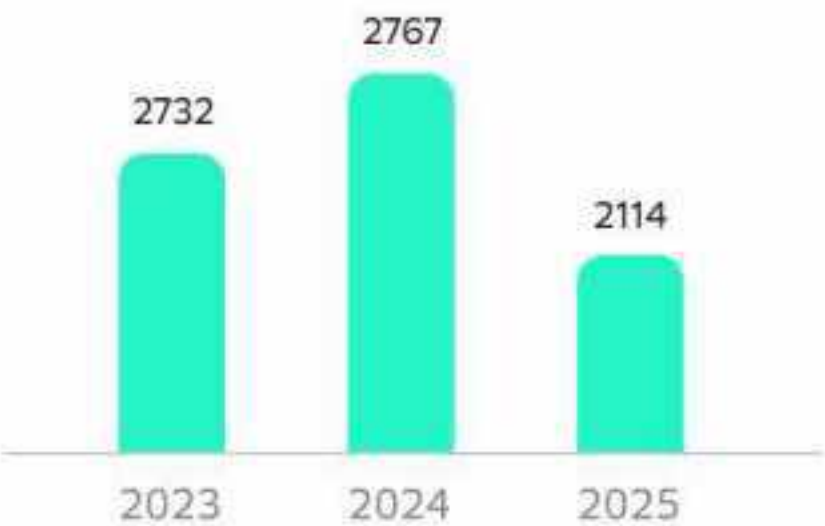
Потребление электрической энергии на собственных площадях, МВт/час



Общее потребление тепловой энергии, ТДж



Удельное потребление тепловой энергии на сотрудника, ГДж



Потребление тепловой энергии на собственных площадях, МВт/час

Ответственное обращение с отходами

GRI 2-27, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

В основе системы обращения с отходами Сбер Банка лежит выполнение требования законодательства Республики Беларусь в области обращения с отходами. Образование отходов в Сбер Банке не наносит существенного негативного влияния на окружающую среду, так как порядка 80% отходов относятся к неопасным.

Документация об отходах своевременно актуализируется и согласовывается с органами Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды. Создаются условия для раздельного сбора и хранения отходов. Нарушения в области обращения с отходами в 2025 году не выявлены. Стратегия 2027 содержит цели, связанные со снижением удельного образования отходов и объема отходов, направляемых на захоронение. На это направлены соответствующие мероприятия Плана по развертыванию ESG-повестки.

Среди них:

- ежемесячное информирование сотрудников Банка о правилах PCO с помощью электронных рассылок;
- размещение инфографики на контейнерах для PCO с дополнительными пояснениями для сотрудников по их правильной сортировке;
- установка специального контейнера для сбора просроченных лекарственных средств, которые образуются у сотрудников. Собранные отходы направляются на обезвреживание (в 2025 году было направлено порядка 30 кг);
- замена осветительных приборов на энергоэффективные светодиодные – в 2025 году заменено около 300 ламп на новые энергоэффективные светильники;
- оптимизация бумажного документооборота, внесение изменений в ЛПА, связанные с переводом документированных процедур в электронный вид.

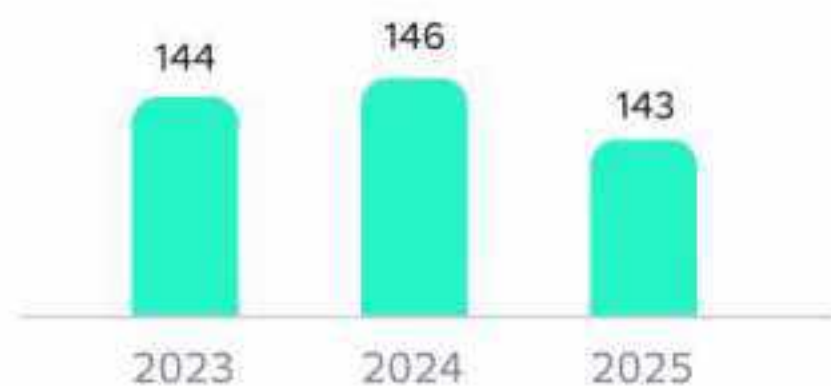
В 2025 году проект **по сбору пластиковых карт** для дальнейшей переработки был масштабирован на всю страну: постоянные точки сбора установлены во всех областных городах страны, а также 5 – в Минске.

Сбору подлежат банковские платежные карты (с истекшим сроком действия, преждевременно вышедшие из строя, аннулированные и т.д.), карты лояльности, страховые свидетельства, пропуска и иные пластиковые (ламинированные) карты. После накопления количества, необходимого для перевозки, собранные пластиковые карты будут направлены на использование. В дальнейшем из данных отходов будут производиться изделия для ремонта и строительства.

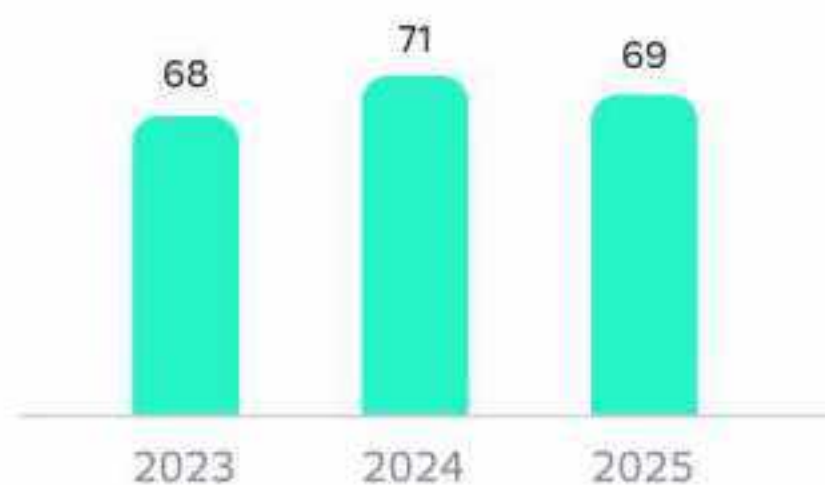
Сбер Банк активно участвует в проекте **«REAL RECYCLE»**, стремясь передать на вторичное использование и переработку неактуальную корпоративную продукцию и самые разнообразные вещи, которые Банку по каким-то причинам больше не нужны. Благополучателями выступали локальные экопроекты и ремесленники.

В Плане мероприятий по реализации ESG-повестки на 2025 год запланирован ряд решений с целью предотвращения образования отходов и снижения объемов их образования.

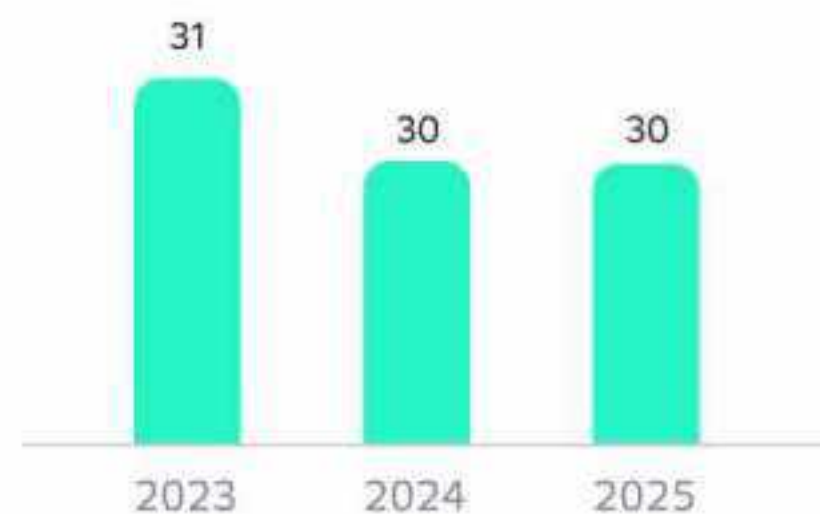
Ответственное обращение с отходами



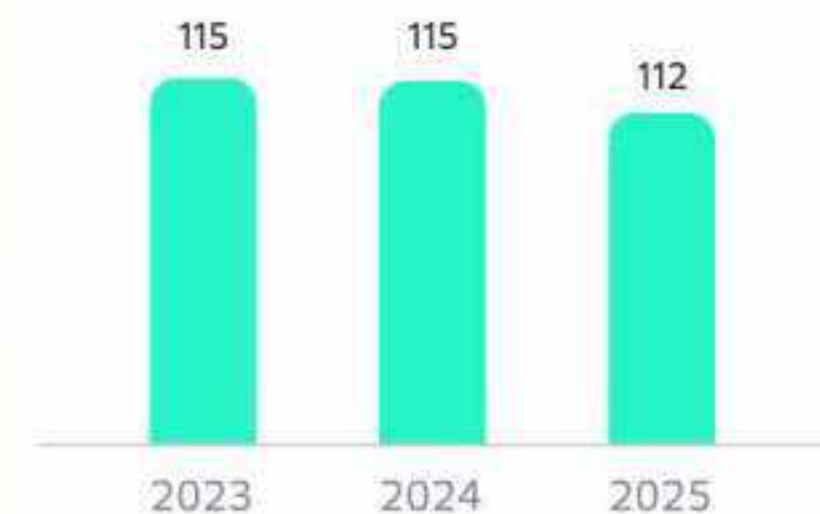
Объем образования
отходов, т



Удельное образование
отходов на 1 сотрудника,
кг/год



Объем отходов,
направленных
на использование
и обезвреживание, т



Объем отходов,
направленных
на захоронение, т



ПРИЛОЖЕНИЯ

- 85 ESG-ЦЕЛИ ДО 2027
- 90 ТАБЛИЦА ПОКАЗАТЕЛЕЙ GRI
- 101 РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О РИСКАХ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
- 102 СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН
- 104 ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН
- 107 ВЕРИФИКАЦИОННОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА

Приложение 1

ESG-цели до 2027

Аспект	Цель	Направление Политики по устойчивому развитию Банка	ЦУР ООН	Принцип ГД ООН
Environmental	Сокращение выбросов парниковых газов в CO2-эквиваленте на 20% по Охвату 1 и на 40% по Охвату 2 к уровню 2021 года Углеродная нейтральность по Охватам 1 и 2 к 2030 году	Минимизация воздействия на окружающую среду	<div><div>7 НЕДРОИСПОЛНИМАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ</div><div>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</div></div>	<div>7</div> <div>8</div>
	Переход на энергию из возобновляемых источников на 10% в общем энергопотреблении	Минимизация воздействия на окружающую среду	<div><div>7 НЕДРОИСПОЛНИМАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ</div><div>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</div></div>	<div>7</div> <div>8</div>
	Снижение объема используемой офисной бумаги к 2027 году на 20% по сравнению с базовым 2024 годом	Минимизация воздействия на окружающую среду	<div><div>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</div><div>13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</div></div>	<div>7</div> <div>8</div>
	Снижение удельного образования отходов до 50 кг на 1 сотрудника в год к 2027 году	Минимизация воздействия на окружающую среду	<div><div>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</div></div>	<div>7</div> <div>8</div>
	Снижение объема отходов, направляемых на захоронение, на 15% к 2027 году по сравнению с базовым 2024 годом	Минимизация воздействия на окружающую среду	<div><div>12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</div></div>	<div>7</div> <div>8</div>

Приложение 1

Аспект	Цель	Направление Политики по устойчивому развитию Банка	ЦУР ООН	Принцип ГД ООН
Social	Снижение текучести персонала до 8 %	Создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала	<div>8</div> <div>ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</div>	<div>1</div> <div>2</div>
	Средняя заработная плата сотрудника превышает прожиточный минимум в Республике Беларусь в среднем на душу населения в 10 раз	Содействие экономическому благополучию и процветанию для всех	<div>8</div> <div>ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</div> <div>10</div> <div>УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ</div>	<div>1</div> <div>2</div> <div>6</div>
	Обеспечение дополнительной поддержки родителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (коэффициент возврата на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком не ниже 75%)	Создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала	<div>8</div> <div>ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</div> <div>10</div> <div>УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ</div>	<div>1</div> <div>2</div>
	Развитие инклюзии и повышение доступности сервисов для клиентов	Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам	<div>10</div> <div>УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ</div>	<div>1</div> <div>2</div> <div>6</div>
	Численность штатных сотрудников с инвалидностью – 2%	Создание условий для эффективного труда и развития человеческого потенциала Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам	<div>10</div> <div>УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ</div>	<div>1</div> <div>2</div> <div>6</div>
	Разработка специализированных продуктов для уязвимых и особых категорий клиентов ФЛ и ЮЛ, включая продукты, направленные на развитие малого предпринимательства	Содействие экономическому благополучию и процветанию для всех	<div>5</div> <div>ПОДРОВАВНОСТЬ</div> <div>9</div> <div>ИНДустриализация, инновации и инфраструктура</div> <div>10</div> <div>УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ</div> <div>11</div> <div>Устойчивые города и сообщества</div>	<div>1</div> <div>2</div> <div>6</div>

Приложение 1

Аспект	Цель	Направление Политики по устойчивому развитию Банка	ЦУР ООН	Принцип ГД ООН
Governance and Prosperity	Увеличение доли портфеля ответственного финансирования до 15%	Минимизация воздействия на окружающую среду Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам Поддержка местных сообществ и содействие социальному развитию Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками	<div> <div>9</div> <div>11</div> </div>	<div>7</div> <div>8</div> <div>9</div>
	Совершенствование подходов к корпоративному управлению с учетом лучших практик и рекомендаций регулятора	Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками	<div>17</div>	<div>10</div>
	Сохранение лидерской позиции в национальном ESG-рейтинге	Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками	<div>17</div>	<div>1</div> <div>-</div> <div>10</div>
	Участие в международном ESG-рэнкинге	Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками	<div>17</div>	<div>1</div> <div>-</div> <div>10</div>
	100% сотрудников вовлечены в ESG-повестку	Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками	<div>5</div> <div>8</div> <div>10</div> <div>12</div>	<div>1</div> <div>3</div> <div>7</div> <div>10</div>
	Соответствие закупочной деятельности Сбер Банка ESG-принципам на 100% (за исключением: разовых счетов; нерезидентов; компаний, имеющих свои ESG-требования; гос. компаний; коммунальных услуг; аренды и иных случаев, предусмотренных ЛПА)	Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками	<div>5</div> <div>7</div> <div>8</div> <div>9</div> <div>11</div> <div>12</div> <div>13</div> <div>17</div>	<div>1</div> <div>-</div> <div>10</div>

Приложение 1

Аспект	Цель	Направление Политики по устойчивому развитию Банка	ЦУР ООН	Принцип ГД ООН
Governance and Prosperity	Проведение оценки поставщиков и партнеров на предмет соблюдения принципов, связанных с устойчивым развитием	Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечение безопасности и управления ESG-рисками	  	<div>7</div> <div>8</div> <div>9</div>
	Доля сотрудников, успешно прошедших киберучения, 97%	Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечение безопасности и управления ESG-рисками	 	<div>1</div> <div>2</div>
	Разработка и запуск решений на базе искусственного интеллекта с ESG-эффектом	Минимизация воздействия на окружающую среду Содействие экономическому благополучию и процветанию для всех Совершенствование практик корпоративного управления, обеспечения безопасности и управления ESG-рисками	       	<div>1</div> <div>2</div> <div>7</div> <div>8</div> <div>9</div>
	Доля затрат, направленных на достижение ЦУР, не менее 3% от операционных расходов	Содействие экономическому благополучию и процветанию для всех Поддержка местных сообществ и содействие социальному развитию	 	<div>1</div> <div>-</div> <div>10</div>



Примечание:

Цели устойчивого развития ООН, релевантные для Сбер Банка:

Цель 5. Гендерное равенство

Цель 7. Недорогостоящая чистая энергия

Цель 8. Достойная работа и экономический рост

Цель 9. Индустриализация, инновация и инфраструктура

Цель 10. Уменьшение неравенства

Цель 11. Устойчивые города и населенные пункты

Цель 12. Ответственное потребление и производство

Цель 13. Борьба с изменением климата

Цель 17. Партнерство в интересах устойчивого развития

Принципы Глобального Договора ООН:

Принцип 1. Коммерческие компании должны обеспечивать и уважать защиту прав человека, провозглашенных на международном уровне

Принцип 2. Коммерческие компании должны обеспечивать, чтобы их собственная деятельность не способствовала нарушению прав человека

Принцип 3. Коммерческие компании должны поддерживать свободу собраний и реальное признание права на заключение коллективных договоров

Принцип 4. Коммерческие компании должны способствовать искоренению обязательного или принудительного труда

Принцип 5. Коммерческие компании должны способствовать искоренению детского труда

Принцип 6. Коммерческие компании должны способствовать искоренению дискриминации в сфере труда и занятости

Принцип 7. Коммерческие компании должны придерживаться осторожных подходов к экологическим проблемам

Принцип 8. Коммерческие компании должны инициировать распространение экологической ответственности

Принцип 9. Коммерческие компании должны стимулировать развитие и распространение экологически безопасных технологий

Принцип 10. Коммерческие компании должны противодействовать любым формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество

Приложение 2

Таблица показателей GRI

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
2	Общие элементы отчетности		
	Организация и практики отчетности		
2-1	Данные об организации	• Общая информация	• 5
2-2	Юридические лица, входящие в состав отчетности по устойчивому развитию	• Об Отчете	• 3
2-3	Отчетный период, периодичность и контакты	• Об Отчете • Общая информация	• 3 • 5
2-4	Переформулировка информации	Неприменимо (если иное не указано по тексту) Данные по выбросам парниковых газов за 2025 год (раздел «Сокращение углеродного следа») с данными предыдущих периодов несопоставимы, так как обусловлены изменением методологии расчета	—
2-5	Внешнее заверение	Верификационное заключение и заявление об обеспечении качества	• 107
	Деятельность и сотрудники		
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и прочие деловые отношения	• Общая информация • Консолидированная финансовая отчетность ОАО «Сбер Банк» в соответствии с МСФО за 2025 год • Взаимодействие с заинтересованными сторонами и оценка существенности • Устойчивая цепочка поставок	• 5 — • 18 • 72
2-7	Информация о персонале и других работниках	• Достойные условия труда • Многообразие сотрудников и инклюзивность	• 41 • 47

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
2-8	Рабочие, не являющиеся наемными сотрудниками	• Достойные условия труда	• 41
Управление			
2-9	Структура и состав управления	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
2-10	Выдвижение и отбор в высший орган управления	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
2-11	Председатель высшего органа управления	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
2-12	Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	• Система управления ESG-трансформацией	• 14
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	• Система управления ESG-трансформацией	• 14
2-14	Роль высшего органа управления в отчетности по устойчивому развитию	• Система управления ESG-трансформацией • Корпоративное управление и деловая этика	• 14 • 54
2-15	Конфликт интересов	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
2-16	Сообщение о критических проблемах	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
2-17	Коллективное знание высшего руководящего органа	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
2-18	Оценка эффективности высшего органа управления	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
2-19	Политика вознаграждения	• Стратегия 2027 • Корпоративное управление и деловая этика	• 17 • 54

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
2–20	Процесс определения вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия 2027 • Корпоративное управление и деловая этика 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 • 54
2–21	Коэффициент годового общего вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия 2027 • Корпоративное управление и деловая этика 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 • 54
Стратегия, политики и практики			
2–22	Заявление о стратегии устойчивого развития	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия 2027 	<ul style="list-style-type: none"> • 17
2–23	Обязательства по политикам	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия и система управления ESG-трансформацией • Корпоративное управление и деловая этика • Комплаенс и противодействие коррупции • Соблюдение прав человека и равные возможности 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 • 54 • 63 • 66
2–24	Реализация обязательств по политикам	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия и система управления ESG-трансформацией • Корпоративное управление и деловая этика • Комплаенс и противодействие коррупции • Соблюдение прав человека и равные возможности 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 • 54 • 63 • 66
2–25	Процессы устранения негативного воздействия	<ul style="list-style-type: none"> • Комплаенс и противодействие коррупции 	<ul style="list-style-type: none"> • 63
2–26	Механизмы консультирования и обсуждения проблем	<ul style="list-style-type: none"> • Корпоративное управление и деловая этика • Комплаенс и противодействие коррупции 	<ul style="list-style-type: none"> • 54 • 63
2–27	Соблюдение законов и правил	<ul style="list-style-type: none"> • Практики ответственного ведения бизнеса • Управление собственным воздействием на окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> • 51 • 73
2–28	Участие в ассоциациях	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействие с заинтересованными сторонами и оценка существенности 	<ul style="list-style-type: none"> • 18

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
2–29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	• Взаимодействие с заинтересованными сторонами и оценка существенности	• 18
2–30	Коллективные договоры	• 100% сотрудников Сбер Банка охвачены коллективным договором	—
Существенные темы			
Окружающая среда:			
Управление собственным воздействием на окружающую среду			
3-3	Управление существенными темами	• Управление собственным воздействием на окружающую среду	• 73
GRI-301 Материалы			
301–1	Вес и объем используемых материалов	• Эффективное использование ресурсов <small>Раскрыты сведения о массе использованной бумаги формата А4. Информация о других материалах не раскрывается в связи с отсутствием данных в системах учета</small>	• 79
GRI-303 Вода и сбросы			
303–3	Водозабор	• Эффективное использование ресурсов	• 79
303–4	Сброс сточных вод	• Эффективное использование ресурсов	• 79
303–5	Общее потребление воды	• Эффективное использование ресурсов	• 79

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
GRI-302 Энергия			
302–1	Потребление энергии внутри организации	• Эффективное использование ресурсов Продажа на сторону тепловой или электрической энергии Сбер Банком не осуществляется.	• 79
302–2	Потребление энергии за пределами организации	• Эффективное использование ресурсов	• 79
302–4	Снижение энергопотребления	• Эффективное использование ресурсов	• 79
GRI 306 Отходы			
306–1	Образование отходов и связанные с ними существенные воздействия	• Ответственное обращение с отходами Учет отходов ведется в соответствии с законодательством Республики Беларусь по категориям, установленным для статистической отчетности. Фактическое обращение с отходами раскрыто по доступным категориям: использование, обезвреживание, хранение, захоронение. Отчуждение отходов подтверждается первичными учетными документами. Данные по методам GRI, не имеющим прямых аналогов в Беларуси, приведены с указанными допущениями.	• 82
306–2	Управление существенными воздействиями, связанными с отходами		
306–3	Образованные отходы		
306–4	Отходы, не направленные на захоронение (использование, обезвреживание)		
306–5	Отходы, направленные на захоронение		
—	Доля раздельного сбора отходов		

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
Сокращение углеродного следа			
3-3	Управление существенными темами	• Сокращение углеродного следа	• 75
GRI-305 Выбросы			
305–1	Прямые выбросы парниковых газов (Охват 1)	• Сокращение углеродного следа <small>Данные по выбросам парниковых газов за 2025 год (раздел «Сокращение углеродного следа») с данными предыдущих периодов несопоставимы, так как обусловлены изменением методологии расчета</small>	• 75
305–2	Косвенные выбросы парниковых газов (Охват 2)		
305–3	Прочие косвенные (Охват 3) выбросы парниковых газов		
305–4	Интенсивность выбросов парниковых газов	• Сокращение углеродного следа	• 75
305–5	Сокращение выбросов парниковых газов	• Сокращение углеродного следа	• 75
305–6	Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	• Выбросы ОРВ отсутствуют	—
305–7	Выбросы в атмосферный воздух оксида азота (NOx), оксидов серы (SOx) и других значимых загрязняющих веществ	• В соответствии с Актом инвентаризации выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в целом от всех источников Сбер Банка осуществляются выбросы: NO - 0,007 т/год, NO ₂ - 0,038 т/год, SO ₂ - 0,003 т/год, CO - 0,057 т/год, углеводороды C1-C10 - 0,003 т/год, углеводороды C ₁₂ -C ₁₀ - 0,019 т/год	—

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
Социальная ответственность:			
Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси			
3-3	Управление существенными темами	• Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси	• 23
203–1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги. Проекты по поддержке местных сообществ	• Безвозмездная (спонсорская) деятельность	• 25
203–2	Существенные не прямые экономические воздействия	• Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси	• 23
413–1	Деятельность с участием местных сообществ, оценка воздействия на местные сообщества и программы развития	• Образовательные инициативы • Цифровые технологии и финансовое просвещение	• 27 • 31
Доступность финансовых услуг:			
3-3	Управление существенными темами	• Цифровые технологии и финансовое просвещение	• 31
Соблюдение прав человека и равные возможности			
3-3	Управление существенными темами	• Соблюдение прав человека и равные возможности	• 66
Забота о сотрудниках			
3-3	Управление существенными темами	• Забота о сотрудниках	• 36
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня к установленной минимальной заработной плате в регионах деятельности организации	• Достойные условия труда	• 41

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
GRI-403 Здоровье и безопасность на рабочем месте			
403–1	Система управления охраной труда	• Здоровье и безопасность сотрудников	• 39
403–2	Определение и оценка производственных рисков и опасностей, расследование несчастных случаев, связанных с реализацией данных рисков	• Здоровье и безопасность сотрудников	• 39
403–3	Службы охраны труда	• Здоровье и безопасность сотрудников	• 39
403–5	Обучение по охране труда и технике безопасности	• Здоровье и безопасность сотрудников	• 39
403–6	Профилактика и охрана здоровья сотрудников	• Здоровье и безопасность сотрудников	• 39
403–7	Предотвращение и смягчение последствий для здоровья и безопасности труда, напрямую связанных с деловыми отношениям	• Здоровье и безопасность сотрудников	• 39
403–8	Работники, на которых распространяется действие системы управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности	• Здоровье и безопасность сотрудников	• 39
403–9	Профессиональные травмы	Профессиональные травмы у сотрудников Сбер Банка отсутствуют	—
403–10	Профессиональные заболевания	Профессиональные заболевания у сотрудников Сбер Банка отсутствуют	—
GRI-401 Занятость			
401–1	Количество новых сотрудников и текучесть персонала	• Достойные условия труда • Многообразие сотрудников и инклюзивность	• 47

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
401-2	Льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, которые не предоставляются временным сотрудникам	• Достойные условия труда	• 41
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	• Здоровье и безопасность сотрудников • Достойные условия труда	• 39 • 41
402-1	Минимальный период уведомления в отношении изменений деятельности организации	Минимальный период уведомления о существенных изменениях в условиях труда согласно законодательству Республики Беларусь составляет 1 месяц. Минимальный период уведомления о ликвидации организации (прекращение деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращение численности или штата работников, согласно законодательству Республики Беларусь составляет 2 месяца.	—
GRI-405 Многообразие и равные возможности			
405-1	Многообразие руководящих органов и сотрудников	• Корпоративное управление и деловая этика • Достойные условия труда • Многообразие сотрудников и инклюзивность	• 54 • 41
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	• Достойные условия труда	• 41
406-1	Случаи дискриминации и принятые корректирующие меры	• Многообразие сотрудников и инклюзивность Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается законодательством Республики Беларусь.	• 47
GRI-404 Обучение и развитие			

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
404-1	Среднее количество часов обучения в год на одного работника	• Обучение и развитие Среднее количество часов обучения рассчитывается как отношение общего количества пройденных часов обучения к списочной численности персонала на 31.12.2025	• 48
404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе на другие должности	• Обучение и развитие	• 48
404-3	Процент сотрудников, получающих регулярные оценки производительности и развития карьеры	• Обучение и развитие	• 48
Корпоративное управление и экономическое процветание:			
Корпоративное управление и деловая этика			
3-3	Управление существенными темами	• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	• Комплаенс и противодействие коррупции	• 63
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	• Комплаенс и противодействие коррупции	• 63
Обеспечение безопасности данных			
3-3	Управление существенными темами	• Обеспечение безопасности данных	• 65
GRI-418 Конфиденциальность клиентов			

Приложение 2

№	Показатель	Раскрытие в отчете / комментарии / ссылка на иную отчетность	стр.
418–1	Обоснованные жалобы на нарушение конфиденциальности клиентов и потерю данных клиентов	• Обеспечение безопасности данных	• 65
Управление рисками			
3–3	Управление существенными темами	• Управление рисками	• 68
Ответственное финансирование			
3–3	Управление существенными темами	• Устойчивое финансирование	• 71
–	Объем устойчивых кредитных продуктов	• Устойчивое финансирование	• 71
Ответственная цепочка поставок			
3–3	Управление существенными темами	• Устойчивая цепочка поставок	• 72
GRI-204 Практики закупок			
204–1	Процент закупок у местных поставщиков	• Устойчивая цепочка поставок	• 72

Приложение 3

Раскрытие информации о рисках в области устойчивого развития

При раскрытии информации об управлении рисками в области устойчивого развития Сбер Банк учитывает рекомендации МСФО S1 и S2, раскрывая ряд аспектов указанных стандартов.

Направление	Аспекты для раскрытия	Раскрытие в Отчете или ссылка на иную отчетность	стр.
Управление	Роль руководства в средствах контроля и процедурах, которые компания использует для мониторинга и управления рисками, в том числе, связанными с устойчивым развитием и климатом, закрепление ответственности	• Консолидированная финансовая отчетность в соответствии с МСФО за 2025 год	—
		• Корпоративное управление и деловая этика	• 54
		• Управление рисками	• 77
Стратегия	Описание рисков, связанных с устойчивым развитием/климатом, их текущее и ожидаемое влияние на бизнес-модель и цепочку создания стоимости, на стратегию, текущие и будущие финансовые результаты; оценка устойчивости стратегии и бизнес-модели к этим рискам	• Стратегия 2027	• 17
		• Сокращение углеродного следа	• 75
		• Управление рисками	• 68
Риск-менеджмент	Описание процессов и политик по управлению рисками, в том числе связанными с устойчивым развитием/климатом; как эти процедуры интегрированы в общую систему управления рисками	• Управление рисками	• 68
Показатели и цели	Сведения о показателях, используемых для оценки и мониторинга рисков и целей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в соответствии со стратегией и процессом управления рисками	• Управление рисками	• 68
		• Сокращение углеродного следа	• 75
	Сведения об объеме выбросов парниковых газов по Охвату 1, Охвату 2 и Охвату 3 (где применимо)	• Сокращение углеродного следа	• 75
	Описание целей, используемых для управления рисками, связанными с климатом, и фактических результатов по сравнению с целевыми показателями	• Сокращение углеродного следа	• 75

Приложение 4

Соблюдение принципов Глобального договора ООН

Сбер Банк является участником Сети Глобального Договора в Беларуси и в своей деятельности соблюдает 10 принципов Глобального договора ООН в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, которые основаны на Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Декларации Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию и Конвенции ООН против коррупции.

Принцип	Раскрытие в Отчете	стр.
Права человека		
Принцип 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека	• Соблюдение прав человека и равные возможности	• 66
	• Забота о сотрудниках	• 36
Принцип 2: Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека	• Соблюдение прав человека и равные возможности	• 75
	• Забота о сотрудниках	• 36
Трудовые отношения		
Принцип 3: Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров	• Соблюдение прав человека и равные возможности	• 75
	• Забота о сотрудниках	• 36
Принцип 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда	• Соблюдение прав человека и равные возможности	• 75
	• Забота о сотрудниках	• 36
Принцип 5: Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда	• Соблюдение прав человека и равные возможности	• 75
	• Забота о сотрудниках	• 36
Принцип 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости	• Соблюдение прав человека и равные возможности	• 75
	• Забота о сотрудниках	• 36

Приложение 4

Принцип	Раскрытие в Отчете	стр.
Охрана окружающей среды		
Принцип 7: Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности	<ul style="list-style-type: none">• Управление собственным воздействием на окружающую среду• Управление рисками• Устойчивое финансирование• Устойчивая цепочка поставок	<ul style="list-style-type: none">• 73• 68• 71• 72
Принцип 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды	<ul style="list-style-type: none">• Управление собственным воздействием на окружающую среду• Управление рисками• Устойчивое финансирование• Устойчивая цепочка поставок	<ul style="list-style-type: none">• 73• 68• 71• 72
Принцип 9: Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий	<ul style="list-style-type: none">• Управление собственным воздействием на окружающую среду• Управление рисками• Устойчивое финансирование• Устойчивая цепочка поставок	<ul style="list-style-type: none">• 73• 68• 71• 72
Борьба с коррупцией		
Принцип 10: Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество	<ul style="list-style-type: none">• Комплаенс и противодействие коррупции	<ul style="list-style-type: none">• 63

Приложение 5

Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН

Сбер Банк в рамках осуществления своей деятельности ориентируется на Цели устойчивого развития ООН (ЦУР ООН) и учитывает их при формировании стратегических целей и задач. Реализуя комплексный подход к ESG-повестке, Сбер Банк фокусируется не только на достижении приоритетных ЦУР, но и содействует реализации всей глобальной повестки устойчивого развития, оказывая системное влияние на остальные ЦУР.

Вклад Сбер Банка	Раскрытие в Отчете	стр.
<div><div></div><div>ЦУР 5 Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">Создание равных возможностей для карьерного и личного развития всех сотрудниковОбеспечение гендерного равенства и преодоление гендерных стереотипов</div>	<div><ul style="list-style-type: none">Забота о сотрудниках</div>	<div><ul style="list-style-type: none">36</div>
<div><div></div><div>ЦУР 7 Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">Повышение энергоэффективностиФинансирование «зеленых» проектовРазвитие устойчивых финансовых инструментов</div>	<div><ul style="list-style-type: none">Управление собственным воздействием на окружающую среду</div>	<div><ul style="list-style-type: none">73</div>
<div><div></div><div>ЦУР 8 Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">Создание рабочих мест, а также поддержание достойных условий труда для сотрудников и предоставление возможностей для их развитияИнклюзивное трудоустройство и поддержка бывших сотрудниковРаспространение высоких стандартов в области достойных условий труда и развития человеческого потенциала среди клиентов и партнеров</div>	<div><ul style="list-style-type: none">Забота о сотрудникахПрактики ответственного ведения бизнесаВклад в социально-экономическое развитие Беларуси</div>	<div><ul style="list-style-type: none">365123</div>

Приложение 5

Вклад Сбер Банка	Раскрытие в Отчете	стр.
<div><div></div><div>ЦУР 9 Создание устойчивой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">• Реализация и продвижение устойчивого финансирования• Участие в заседаниях государственных структур по вопросам перехода к зеленой экономике• Содействие ESG-трансформации заинтересованных сторон• Содействие развитию социальной и общественной инфраструктуры, включая обновление городской транспортной и инженерной инфраструктуры</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• Практики ответственного ведения бизнеса</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• 51</div>
<div><div></div><div>ЦУР 10 Сокращение неравенства внутри стран и между ними</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">• Расширение доступа к финансированию• Ответственное финансирование, предложение инклюзивных решений• Реализация социальных, спонсорских проектов• Развитие инклюзивной среды для сотрудников, клиентов и партнеров</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси• Практики ответственного ведения бизнеса</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• 23• 51</div>
<div><div></div><div>ЦУР 11 Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">• Создание новоформатных офисов в регионах• Реализация спонсорских проектов в области городской инфраструктуры• Участие в дискуссиях, посвященных климатической повестке, зеленому финансированию и зеленым закупкам как инструментам декарбонизации</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси• Практики ответственного ведения бизнеса</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• 23• 51</div>

Приложение 5

Вклад Сбер Банка	Раскрытие в Отчете	стр.
<div><div><div>12</div><div>ЦУР 12</div></div><div>Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">• Реализация программ по повышению эффективности использования материалов, энергии, воды и ответственному обращению с отходами• Финансирование «зеленых» проектов</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• Управление собственным воздействием на окружающую среду• Практики ответственного ведения бизнеса</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• 73• 51</div>
<div><div><div>13</div><div>ЦУР 13</div></div><div>Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">• Расчет углеродного следа и реализация мероприятий по его сокращению• Финансирование проектов для перехода к низкоуглеродной экономике</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• Управление собственным воздействием на окружающую среду• Практики ответственного ведения бизнеса</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• 73• 51</div>
<div><div><div>17</div><div>ЦУР 17</div></div><div>Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития</div></div>		
<div><ul style="list-style-type: none">• Открытое взаимодействие с заинтересованными сторонами• Учет стандартов и рекомендаций международных организаций в области ESG, совершенствование практики публикации нефинансовой отчетности• Взаимодействие с органами государственной власти, бизнесом и международными организациями по вопросам устойчивого развития</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• Стратегия и система управления ESG-трансформацией• Вклад в социально-экономическое развитие Беларуси</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• 13• 23</div>

Верификационное заключение и заявление об обеспечении качества (Quality Assurance Statement)

ВЕРИФИКАЦИОННОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА (QUALITY ASSURANCE STATEMENT)

РУКОВОДСТВУ ОАО «СБЕР БАНК»

Мы выполнили задание по обеспечению умеренной уверенности (Limited Assurance) в отношении «Отчета об устойчивом развитии/ESG-отчета» ОАО «Сбер Банк» за 2025 год» (далее — «Отчет»), Отчет охватывает период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Руководство Организации несет ответственность за подготовку Отчета с учетом следующих стандартов и рекомендаций:

- Стандарты GRI (GRI Standards) редакции 2021 года, включая Универсальные стандарты (GRI 1: «Основы», GRI 2: «Общие сведения» и GRI 3: «Существенные темы»);
- Международные стандарты раскрытия информации об устойчивом развитии (IFRS Sustainability Disclosure Standards): IFRS S1 «Общие требования к раскрытию финансовой информации, связанной с устойчивым развитием» и IFRS S2 «Климатические риски», выпущенные Советом по международным стандартам устойчивого развития (ISSB);
- рекомендации Публичного акционерного общества «Сбербанк России» (ПАО Сбербанк).

Эта ответственность включает:

- определение существенных тем и сбор данных по соответствующим тематическим стандартам GRI (2016, 2018, 2019, 2020);
- идентификацию, оценку и раскрытие климатических рисков и возможностей в соответствии с IFRS S1 и S2;
- проведение и раскрытие результатов сценарного анализа для оценки устойчивости стратегии к климатическим изменениям;
- раскрытие финансовых последствий климатических рисков для финансового положения, результатов деятельности и денежных потоков;
- разработку и поддержание систем внутреннего контроля для обеспечения достоверности нефинансовой информации.

НЕЗАВИСИМОСТЬ РЕЙТИНГОВОГО АГЕНТСТВА И КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА

Мы придерживаемся принципов честности, объективности, компетентности, должной осмотрительности, конфиденциальности и профессионального поведения. Мы поддерживаем систему контроля качества, которая включает политики и процедуры, обеспечивающие соблюдение этических требований, профессиональных стандартов, а также применимых законов и нормативных актов.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РЕЙТИНГОВОГО АГЕНТСТВА

Наша ответственность заключается в выражении вывода о соответствии Отчета заявленным стандартам на основе проведенных процедур. Мы провели работу в соответствии с Международным стандартом (ISAE) 3000.

1

Мы обязаны выразить заключение о качестве и полноте первичных данных, собранных/предоставленных Организацией. Мы выполнили следующие проверки обеспечения качества/контроля качества данных:

- осуществлялось несколько раундов уточняющих запросов данных всякий раз, когда полученная информация требовала дополнительных разъяснений или детализации;
- представленные в настоящем отчете данные были предоставлены Организацией и подвергнуты верификации нашими техническими группами;
- проводились очные инспекции объектов на основе риск-ориентированной выборки для подтверждения достоверности первичной информации и соответствия отчетных данных фактическому состоянию процессов;
- по показателям, выходящим за рамки установленных норм, проводились рабочие встречи для проверки точности учета, по результатам которых Организацией предоставлялись скорректированные или подтверждающие данные.

Объем работ при обеспечении умеренной уверенности включал:

- анализ полноты отражения информации GRI (от GRI 2-1 до GRI 418-1);
- сверку выборочных данных;
- оценку обоснованности пропусков в раскрытии отдельных показателей.

Верификация включала анализ внутреннего регламента определения существенных тем, сводных таблиц опроса респондентов из 12 групп заинтересованных сторон, протоколов заседаний Рабочей группы. Установлено соответствие процесса требованиям GRI 3, подтверждена репрезентативность выборки и обоснованность выделения 11 существенных тем. Уровень применения стандартов: GRI — «ссылочный» формат с элементами полного соответствия; IFRS S1/S2 — частичное применение.

Проанализирован регламент сбора первичных данных из региональных дирекций, ИТ-системы для консолидации ESG-данных, образцы форм сбора данных. Процесс формализован, распределение ответственности четкое.

Проверены результаты внутреннего аудита качества нефинансовых данных, Реестр ESG-рисков, базы инцидентов по направлениям: права человека, кибербезопасность, коррупция, трудовые споры. Существенных искажений и инцидентов, требующих раскрытия, не выявлено.

В рамках документарной проверки проанализированы: акты по отходам, реестр обученных сотрудников, журналы несчастных случаев за 2023–2025 гг., платежные документы по благотворительности, отчет по «зеленым» облигациям, кредитные договоры устойчивого финансирования, перечень поставщиков, статистика обращений по линии информирования, документы киберучений, протоколы утверждения Отчета, результаты мониторинга обратной связи по предыдущим отчетам.

Проведена физическая инспекция медицинского пункта, элементов доступной среды и автопарка. Подтверждена доля электромобилей в автопарке.

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВЫВОДОВ

В ходе верификации были выявлены следующие аспекты, требующие внимания:

По физической инспекции: выявлено отсутствие кнопки вызова персонала для людей с ограниченными возможностями в одном офисе, что ставило под сомнение

2

доступность объекта. Организацией проведены корректирующие действия — кнопка установлена. Нарушение локальное, устранено, не влияет на достоверность Отчета.

По GRI: единичные технические расхождения в первичных данных признаны незначительными.

По IFRS S1/S2: отсутствуют сценарный анализ и количественная оценка финансовых последствий климатических рисков. Не раскрыт процент активов, подверженных климатическим рискам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ (УМЕРЕННАЯ УВЕРЕННОСТЬ)

На основании выполненных процедур и полученных доказательств, за исключением влияния аспектов, описанных в разделе «Основания для выводов», у нас не возникло оснований полагать, что «Отчет об устойчивом развитии/ESG-отчет» ОАО «Сбер Банк» за 2025 год подготовлен с существенными искажениями.

Верификатор подтверждает, что представленная информация не содержит явных признаков недостоверности и в целом дает адекватное представление о деятельности Организации в области устойчивого развития за отчетный период.

Директор рейтингового агентства BIK Ratings
Усачев А.В.

Июль 2026



3