



2022

# ОТЧЕТ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК»



3	Обращение высшего руководства	59	<b>4. Цифровизация бизнеса и внедрение инноваций</b>
4	О банке	60	4.1 Дистанционное банковское обслуживание
7	Ключевые события 2022	62	4.2 Инновации
9	<b>1. Управление устойчивым развитием</b>	63	4.3 Обучение в области IT
10	1.1 Стратегия МКБ в области устойчивого развития	64	4.4 Корпоративный акселератор
11	Ключевые результаты 2022	66	<b>5. Забота о сотрудниках</b>
12	1.2 Обязательства соответствия и поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития	68	5.1 Система управления персоналом
15	1.3 Подход к управлению устойчивым развитием в МКБ	71	5.2 Структура персонала
17	1.4 Управление рисками и возможностями в области устойчивого развития	74	5.3 Создание рабочих мест и подбор персонала
19	<b>2. Корпоративное управление</b>	77	5.4 Вознаграждение и мотивация сотрудников
20	2.1 Система корпоративного управления МКБ	81	5.5 Обучение и развитие
28	2.2 Этические нормы и стандарты МКБ	85	5.6. Охрана труда и здоровье сотрудников
34	2.3 Противодействие коррупции	90	<b>6. Изменение климата и экологическая ответственность</b>
37	2.4 Налогообложение	91	6.1 Потребление топливно-энергетических ресурсов
38	2.5 Информационная безопасность и конфиденциальность	93	6.2 Управление климатическим воздействием
42	2.6 Устойчивая цепочка поставок	95	6.3 Углеродный след кредитного портфеля МКБ
47	<b>3. Ответственный бизнес в МКБ</b>	97	6.4 Экологический менеджмент
48	3.1 ESG-подходы в корпоративном бизнесе	98	6.5 Ответственное водопользование
55	3.2 Поддержка малого и среднего бизнеса	100	6.6 Управление отходами
56	3.3 Забота о розничных клиентах	103	<b>7. Социальная ответственность и добровольные инициативы</b>
57	3.4 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	107	<b>8. Участие во внешних инициативах и членство в организациях</b>
		110	<b>Приложения</b>

## Обращение высшего руководства

### Дорогие коллеги, друзья!

**В 2022 году произошли изменения, повлиявшие на экономику страны и банковский сектор как один из ее основных элементов. Но даже в непростых условиях банку удалось доказать свою надежность, динамичность и профессионализм. В любой ситуации мы стремимся обеспечивать стабильную работу всех наших систем для десятка тысяч компаний и миллионов граждан.**

GRI 2-22

Сохраняя курс на устойчивое развитие, мы, благодаря цифровой трансформации, клиентоцентричности и развитой системе управления рисками, выполняем все взятые на себя обязательства перед сотрудниками и жителями регионов присутствия, а также продолжаем оставаться надежным партнером для российского бизнеса, органов государственной власти, поставщиков и подрядчиков и других представителей бизнес-сообщества.

В 2022 году мы продолжили реализацию собственной ESG-стратегии: впервые были подсчитаны и раскрыты объемы выбросов парниковых газов портфеля, крупнейшие офисы банка были сертифицированы по стандартам EcoGreenOffice, также МКБ приступил к оценке климатических рисков. Эксперты высоко оценивают работу банка в сфере раскрытия нефинансовой отчетности, что позволяет МКБ удерживать лидирующие позиции в ESG-рэнкингах.

Мы продолжали интеграцию принципов ESG во внутренние процессы банка: в 2022 году был разработан Порядок управления экологическим и социальным воздействием на стадии проектирования и закупки, а также опубликована политика по правам человека, доработаны и утверждены процедуры, направленные на регламентацию процесса управления экологическими и трудовыми рисками в банке.

Несомненно, нам удалось достичь всех этих результатов благодаря нашей команде и ее неравнодушному отношению. Мы дорожим каждым преданным делу специалистом, а наличие слаженной и нацеленной на победу команды считаем одним из главных приоритетов и преимуществ МКБ. Мы уверены, что сможем достичь еще большего и, несомненно, продолжим направлять наши усилия на развитие ответственного бизнеса.



**Председатель Комитета по стратегии и устойчивому развитию**

## Коротко об МКБ

МКБ является публичным акционерным обществом, входит в перечень системно значимых<sup>1</sup> и осуществляет свою деятельность на территории Российской Федерации. В дальнейшем МКБ планирует развивать как корпоративный, так и розничный бизнес и выходить в новые регионы, в которых до настоящего времени не был представлен.

### О банке

Ведущие позиции на российском рынке

#### КРУПНЕЙШИЙ

Негосударственный публичный банк в России

**4,0**  
трлн руб.

Активы

**274**  
млрд руб.

Капитал

**>50**  
тыс.

активных корпоративных клиентов

**>3**  
тыс.

терминалов

#### СИСТЕМНО ЗНАЧИМЫЙ

По определению ЦБ РФ с сентября 2017 г.

**7,5**  
млрд руб.

Чистая прибыль

**>200**  
млрд руб.

Рыночная капитализация

**>120**  
отделений

**>900**  
банкоматов

GRI 2-1, GRI 2-6

<sup>1</sup> С сентября 2017 года.



География деятельности банка сконцентрирована на крупнейших регионах России: Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург (всего банк представлен в 15 регионах).



Северо-Западный ФО  
Центральный ФО  
Приволжский ФО

Уральский ФО  
Сибирский ФО

**Наша миссия – быть банком для людей: использовать свои возможности и экспертизу в финансовой сфере на благо сотрудников, клиентов, акционеров и всего общества.**

Мы осознаем свою роль в развитии национальной экономики, поддержании социального и экологического благополучия регионов присутствия. Банк принимает проактивное участие в смещении вектора развития экономики страны в сторону зеленой и содействует решению социальных вопросов, формируя и предлагая уникальные финансовые и консультационные продукты для корпоративного сектора, а также реализует мероприятия по управлению воздействием на социальные и экологические аспекты, связанные с ведением бизнеса. Помимо этого, МКБ разрабатывает и предлагает социальные финансовые продукты для клиентов – физических лиц, стараясь сделать банковские продукты и услуги доступнее и удобнее.

МКБ всегда стремится к максимальной прозрачности в области ESG, стараясь ежегодно повышать качество раскрытия информации. Например, в 2022 году МКБ первым среди банков опубликовал расчет углеродного следа корпоративного кредитного портфеля. Благодаря своей информационной открытости и лидерству во внедрении управленческих практик МКБ занял 1-е место в рейтинге ESG-прозрачности среди российских банков<sup>2</sup>. Эксперты высоко оценили работу банка в сфере раскрытия нефинансовой отчетности и эффективности деятельности в области устойчивого развития и корпоративной ответственности.

<sup>2</sup> По версии Аналитической компании «Эксперт Бизнес-Решения», ноябрь 2022 года. (<https://www.raexpert.ru/rankingtable/esg/2022/tab2/>)

## Цепочка создания СТОИМОСТИ

	Кредитные продукты	Некредитные продукты	Основные потребители
<p><b>Корпоративно-инвестиционный бизнес</b></p> <p><b>&gt;50 ТЫС.</b></p> <p>активных клиентов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• кредиты</li> <li>• овердрафт</li> <li>• продукты для МСП</li> <li>• аккредитивы</li> <li>• торговое финансирование</li> <li>• инструменты с фиксированной доходностью и деривативы</li> <li>• гарантии</li> <li>• факторинг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• депозиты</li> <li>• платежи и торговые операции</li> <li>• текущие счета</li> <li>• инкассация</li> <li>• эквайринг</li> <li>• частные инвестиции</li> <li>• РКО</li> <li>• рынки долгового капитала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• нефтегазовая промышленность</li> <li>• строительство и девелопмент</li> <li>• горная добыча и металлургия</li> <li>• коммерция и оптовая торговля</li> <li>• лизинговые и финансовые компании</li> <li>• и еще &gt;20 отраслей</li> </ul>
<p><b>Розничный бизнес</b></p> <p><b>&gt;800 ТЫС.</b></p> <p>активных клиентов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ипотека</li> <li>• нецелевые кредиты</li> <li>• кредитные карты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• карты</li> <li>• страхование</li> <li>• вклады</li> <li>• инвестиции в драг. металлы</li> <li>• инвестиции физических лиц</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• различные категории физических лиц</li> </ul>
<p><b>Технологическое развитие</b></p> <p><b>6 место</b></p> <p>в рейтинге «Хабр Карьера»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-банк</li> <li>• мобильное приложение</li> <li>• финтех и инновации</li> <li>• кибербезопасность</li> <li>• платежные терминалы и банкоматы</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• внешние и внутренние потребители технологических, цифровых и бизнес-услуг</li> </ul>

инвесторы  
и акционерыгосударственные  
органы власти и ЦБпоставщики  
и подрядчикифинансовые  
институтырейтинговые, рэнкинговые  
и ESG-агентствапрочие заинтересованные  
стороны и контрагенты

## Ключевые события 2022

МКБ стал единственным банком в составе нового индекса акций Московской биржи – «RAEX ESG сбалансированный». В базу вошли 15 российских компаний ESG-лидеров.

Московская биржа и МКБ договорились о сотрудничестве в сфере развития рынка углеродных единиц.

Утверждена Политика по правам человека.

МКБ не только сохранил темпы наращивания портфеля ESG-финансирования, но и к концу 2022 года достиг цели ESG-стратегии 2021–2023: объем портфеля превысил заявленные 100 млрд руб.

Утвержден кодекс поведения контрагентов, и внедряются ESG-принципы на стадии проектирования и закупки.

## Рейтинги и награды

По итогам анализа работы, проведенной в МКБ в области устойчивого развития в 2022 году, ООО «РАЭК-Аналитика» присвоило банку ESG-рейтинг 73,6 балла (эквивалент рейтинга A[esg]), а рейтинговое агентство «Эксперт РА» присвоило рейтинг на уровне ESG-II(c), что означает очень высокий уровень соблюдения интересов в области устойчивого развития при принятии ключевых решений<sup>3,4</sup>.

## ESG-рейтинги 2022

### RAEX-Europe A [ESG]

#### Рэнкинг RAEX-Europe

**№1** среди российских банков

**ТОП-10** компаний РФ

#### Рэнкинг «Эксперт Бизнес-Решения»

### ЛИДЕР

рэнкинга «ESG-прозрачность российских компаний»

## Награды 2022

**Шестое место** рейтинга «Хабр. Карьера»

**Шестое место** в «Народном рейтинге банков», по данным banki.ru

#### Frank Mortgage Award 2022.

Самые эффективные продажи ипотеки

### Эксперт РА ESG-II (c)

#### ESG-индекс

Индекс Мосбиржи «RAEX ESG сбалансированный 2023» (в базу индекса вошли топ-15 компаний российского рынка)

Включен в ESG-индексы РСПП: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития»

**Loyalty Awards Russia 2022.** «МКБ Бонус» – лауреат в двух номинациях: «Эффективное использование CRM» и «Эффективное использование аналитики»

**World Economic Magazine.** Лучший устойчивый банк и лучший российский банк по связям с инвесторами 2022

<sup>3</sup> ESG-рэнкинг российских компаний по состоянию на 28.12.2022, [https://raexpert.eu/esg\\_corporate\\_ranking/](https://raexpert.eu/esg_corporate_ranking/).

<sup>4</sup> Индекс Мосбиржи – RAEX ESG, <https://www.moex.com/ru/index/MESG>.



01

# УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ





## За последние годы МКБ достиг существенных результатов в области устойчивого развития, что стало возможным, в том числе, благодаря сформированной модели управления, глубокой интеграции ESG-принципов и содействия клиентам банка в переходе к модели устойчивого развития.

МКБ постоянно работает над усилением внутренней практики устойчивого развития<sup>5</sup>. Мы понимаем, что наибольшее влияние на экономику, окружающую среду и общество банк оказывает косвенно, и поэтому мы стремимся повлиять на вектор развития российской экономики, сместив его в сторону экологических и социальных ценностей.

Это становится возможным благодаря, в том числе, развитию рынка ESG-финансирования, в котором МКБ принимает активное участие.

Мы содействуем нашим клиентам в минимизации негативного социально-экологического воздействия и применении лучших ESG-практик, повышаем их осведомленность и оказываем консультационные услуги в области устойчивого развития для корпоративных клиентов, а также предлагаем социальные продукты – для розничных.

Банк стремится сделать свои продукты и услуги для клиентов выгодными, понятными и удобными, а каналы взаимодействия – безопасными и гарантирующими высокое качество, интерактивность и оперативность.

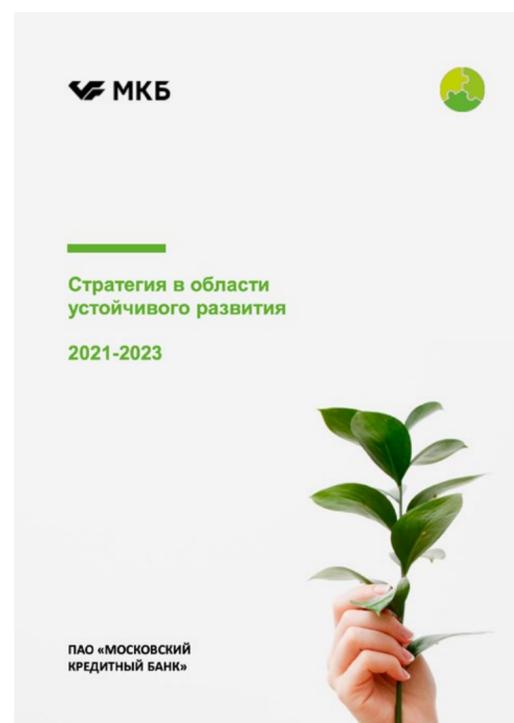
GRI 2-23, GRI 2-24

<sup>5</sup> ESG-принципы интегрированы в деятельность МКБ с 2012 года, когда акционерами банка стали Европейский банк реконструкции и развития и Международная финансовая корпорация (IFC, Группа Всемирного банка).

## 1.1 Стратегия МКБ в области устойчивого развития

В банке действует «**Стратегия в области устойчивого развития 2021–2023**»<sup>6</sup>, сформированная экспертами банка в области устойчивого развития при поддержке всех ключевых подразделений. Стратегия определяет ориентиры в области устойчивого развития и содержит среднесрочные цели и запланированные к достижению ключевые показатели эффективности на 2023 год.

### ESG-стратегия 2021-2023

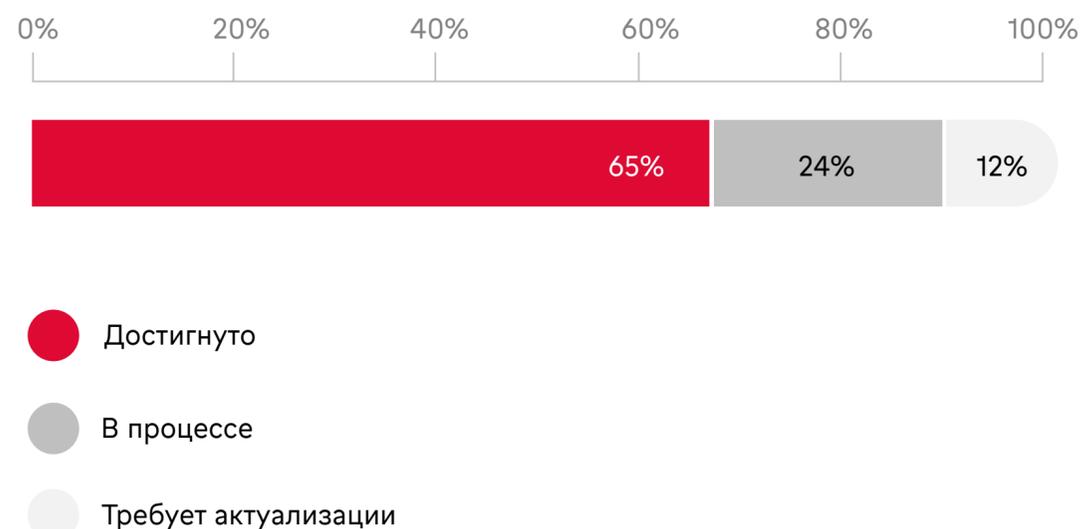


Стратегия состоит из четырех взаимосвязанных блоков, позволяющих систематизировать усилия банка в области устойчивого развития.

### Статус достижения КПЭ ESG-стратегии по итогам 2022 года

За два года мы достигли хороших результатов и уже можем констатировать выполнение 65% целей. Кроме того, чтобы отвечать новым реалиям динамично меняющейся среды, ряд показателей потребует актуализации и пересмотра, которые запланированы в рамках обновления ESG-стратегии на 2024–2026 годы.

#### Статус выполнения ESG-стратегии МКБ



<sup>6</sup> Стратегия опубликована на официальном сайте МКБ и доступна по ссылке: <https://ir.mkb.ru/file/361961e7-c713-46a9-8dda-9fa9e3e83462>

# Ключевые результаты 2022

Управление  
прямым  
воздействием

**3** ОСНОВНЫХ  
ОФИСА

Получили сертификаты  
«Зеленый офис:  
EcoGreenoffice»

**БОЛЕЕ ЧЕМ В 2 РАЗА**

снизилось с 2019 года абсолютное  
потребление бумаги, досрочно  
совершен проект по переходу  
на электронный документооборот

Добровольные  
инициативы

**БИОРАЗНООБРАЗИЕ  
И СОХРАНЕНИЕ  
ЛЕСОВ**

Фокусные направления  
инвестиций банка в охрану  
окружающей среды в 2022 году

Управление  
косвенным  
воздействием

**>140** МЛРД  
РУБЛЕЙ

Совокупный объем  
реализованных при поддержке  
МКБ устойчивых проектов  
и инвестиций

**>50%**

Рост портфеля гарантий МСБ  
относительно уровня 2020 года

Взаимодействие  
с заинтересованными  
сторонами и прозрачность  
деятельности

**ПЕРВЫМИ**

раскрыли углеродный след  
своего портфеля в ESG-отчете

**ЛИДЕР РЭНКИНГА**

Эксперт Бизнес-Решения  
«ESG-прозрачность российских  
компаний»

## 1.2 Обязательства соответствия и поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития

**Устойчивое развитие является неотъемлемой частью нашей корпоративной культуры и бизнес-модели. То, как мы достигаем наших финансовых результатов, не менее важно, чем сами результаты.**

Банк выражает приверженность глобальным Целям устойчивого развития, принятым Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году (ЦУР), и стремится содействовать их достижению в ходе осуществления своей деятельности. Банк обязуется действовать, учитывая применимые требования законодательства Российской Федерации, а также придерживаться соответствующих национальных и региональных рекомендаций и программ. МКБ стремится соблюдать международные договоры и конвенции, следовать рекомендациям международных кредитных учреждений, а также лучшим практикам, международным стандартам и принципам.

Банк в своей деятельности придерживается национальных и международных принципов, стандартов и документов (или принимает их во внимание), в том числе:

### **Национальные принципы и стандарты:**

- Рекомендации по реализации принципов ответственного инвестирования (информационное письмо Банка России от 15.07.2020 № ИН-06-28/111).
- Рекомендации по учету советами директоров публичных акционерных обществ ESG-факторов и вопросов устойчивого развития (информационное письмо Банка России от 16.12.2021 № ИН-06-28/96 и от 28.12.2022 № ИН-02-28/145).

- Рекомендации по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации (информационное письмо Банка России от 12.07.2021 № ИН-06-28/49).
- Национальные таксономии и методические рекомендации, ВЭБ РФ.
- Руководящие принципы национальных инвентаризаций парниковых газов, МГЭИК.
- Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности, РСПП.

### **Международные принципы, руководства и методические рекомендации:**

- Принципы ответственной банковской деятельности. Финансовая инициатива Программы ООН по окружающей среде (UNEP FI)<sup>7</sup>.
- Принципы Глобального договора ООН.
- Принципы зеленых облигаций: добровольные стандарты эмиссии зеленых облигаций Международной ассоциации рынков капитала (ICMA, Green Bond Principles).
- Принципы социальных облигаций (Social Bond Principles, SBP).
- Принципы зеленых кредитов (Green Loan Principles, GLP).

GRI 2-23, GRI 2-24

<sup>7</sup>С 2021 года МКБ является членом глобального партнерства UNEP

- Стандарты климатических облигаций (Climate Bonds Initiative, CBI: Climate Bonds Standard & Certification Scheme).
- Принципы Экватора (2013, 2020).
- 15-й Принцип Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию.
- Давосский Манифест (Davos Manifesto, 2020).
- Стандарты глобальной инициативы по отчетности (GRI).
- Международные стандарты ISO 26000:2010, ISO 14064:2018, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO 45001:2018.
- Greenhouse Gas Protocol.
- Таксономия в области устойчивого развития Европейского союза, Technical Expert Group (TEG) on Sustainable Finance.
- Таксономия проектов согласно стандарту климатических облигаций, CBI.
- Руководство по финансированию перехода к низкоуглеродной экономике, ICMA.

## **В банке действуют внутренние документы, формализующие подходы к реализации ESG-принципов, в их числе:**

- Политика интегрированной системы менеджмента в области охраны окружающей и социальной среды, здоровья и безопасности, энергоэффективности и энергосбережения.
- Политика по правам человека.
- Кодекс поведения поставщиков и подрядчиков.

- Кодекс корпоративной этики.
- Политика по противодействию коррупции.
- Политика конфиденциальности.
- Порядок управления экологическим и социальным воздействием при предоставлении финансирования.
- Кадровая политика.

Указанные документы разработаны с учетом применимого законодательства и международных подходов в области устойчивого развития, включая вопросы охраны окружающей среды, соблюдения прав человека, обеспечения социальной ответственности. ESG-процедуры МКБ выстроены с учетом принципа предосторожности и, в тех случаях когда это возможно, предусматривают процедуру анализа ESG-ответственности контрагентов и партнеров банка.

Внутренние документы МКБ в области устойчивого развития распространяют свое действие на всех сотрудников, а также, в ряде случаев, и на взаимодействие с нашими деловыми партнерами. Сотрудники банка знакомятся с документами через действующую систему информирования, а также при приеме на работу. Внешние заинтересованные стороны могут ознакомиться с документами МКБ с помощью нашего официального сайта. В определенных случаях, при заключении договоров, стейкхолдеры индивидуально информируются о необходимых нормах и правилах.

## Интегрированная система менеджмента МКБ

Систематизация деятельности банка осуществляется через внедрение интегрированной системы менеджмента в области охраны окружающей и социальной среды, здоровья и безопасности, энергоэффективности и энергосбережения. Разработка и внедрение ИСМ осуществляется с учетом международных стандартов ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, ISO 45001:2018. В России прямыми аналогами стандартов ISO являются ГОСТ Р ИСО, поэтому внедряемая МКБ система менеджмента также соответствует добровольным национальным стандартам в этой области.

В 2022 году в банке доработаны и утверждены процедуры ИСМ, направленные на регламентацию процесса управления экологическими и трудовыми рисками, управления несоответствиями, проведения внутреннего социально-экологического аудита и т. д. В целях систематизации и регламентации ежегодного процесса сбора и мониторинга количественных ESG-показателей разработан проект программы ESG-мониторинга.

### 2021

РЕШЕНИЕ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО  
СОВЕТА ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ  
РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ИСМ  
В КАЧЕСТВЕ ОДНОГО ИЗ 2021  
ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКА



### 2022

УТВЕРЖДЕНИЕ  
ПРОЦЕДУР  
И ДОКУМЕНТОВ  
В РАМКАХ ИСМ



### 2022-2023

ВВЕДЕНИЕ В ДЕЙСТВИЕ  
ПРОЦЕССОВ

## 1.3 Подход к управлению устойчивым развитием в МКБ

Систематизация деятельности банка в области устойчивого развития предполагает следование внутренним нормативным документам, направленным на интеграцию ESG-принципов в бизнес-процессы банка. В банке разработаны ESG-стратегия и политики, содержащие цели и обязательства в области устойчивого развития. Для выполнения поставленных целей и принятых обязательств сформированы тематические документы. На ежегодной основе формируется отчетность по стандартам GRI, Принципам Экватора, и в связи с присоединением банка к партнерству United Nations Environment Programme Finance Initiative планируется с 2023 года формирование отчетности по Принципам ответственного банкинга UNEP FI.

В процесс развития и реализации ESG-повестки вовлечено абсолютное большинство структурных подразделений МКБ, включая представителей высшего руководства.

Организационная структура банка не претерпела существенных изменений по сравнению с предыдущим отчетным периодом в части распределения зон ответственности и делегирования полномочий в рамках направления устойчивого развития.

GRI 2-12, 2-13, GRI 2-14

### Структура управления устойчивым развитием



## Каждый субъект, вовлеченный в процедуры управления устойчивым развитием в МКБ, выполняет свои обязанности:

**Наблюдательный совет, Комитет по стратегии и устойчивому развитию** — утверждение внутрибанковских документов в области устойчивого развития, анализ изменений значимых экологических аспектов (ЭА)<sup>8</sup>, анализ информации о происшествиях и связанных с ними корректирующих действиях, анализ изменений величины рисков в области охраны здоровья и безопасности труда, анализ результатов мониторинга и измерений в рамках ИСМ, результатов внутреннего аудита, проведенных мер коррекции, корректирующих и предупреждающих действий, изменений значимых ЭА и определение стратегических направлений деятельности в этой области.

**Председатель Правления** — организация исполнения решений Наблюдательного совета в части устойчивого развития: обеспечение интегрирования требований утвержденных внутрибанковских документов в области устойчивого развития в бизнес-процессы банка; осуществление руководства и поддержки сотрудников, которые вносят вклад в достижение целей и выполнение задач в области устойчивого развития; обеспечение возможности обучения в объеме, достаточном для эффективного выполнения задач и достижения целей в области устойчивого развития.

**Менеджер социально-природоохранных мероприятий** — общая ответственность за экологические и социальные вопросы, анализ информации о проблемах заемщиков в части устойчивого развития и принятие решения о возможности предоставления или продолжения финансирования, контроль за подготовкой и своевременной отправкой ежегодного экологического и социального отчета.

**Координатор социально-природоохранных мероприятий** — ответственность за повседневное соблюдение экологических и социальных требований, содействие в оценке соответствия заемщиков и финансируемых банком проектов требованиям в части устойчивого развития, а также качества управления экологическими и социальными вопросами, консолидация информации о проблемах заемщиков в части устойчивого развития, координация подготовки и своевременной отправки ежегодной экологической и социальной отчетности.

**Управление устойчивого развития** — контроль выполнения социально-природоохранных мероприятий, целей и задач, методологическая поддержка, взаимодействие с внутренними и внешними заинтересованными сторонами по вопросам ESG и устойчивого развития.

**Прочие функциональные подразделения** — проведение социально-природоохранных мероприятий и выполнение задач, а также требований банковских локальных нормативных актов в области устойчивого развития, включая требования в рамках ИСМ.

**Отличительной чертой 2022 года является усиление климатического направления и создание рабочей группы по климатическим рискам с представителями управления устойчивого развития и дирекции рисков.**

<sup>8</sup>Экологический аспект – элемент деятельности, или продукции, или услуг организации, который взаимодействует или может взаимодействовать с окружающей средой (согласно ISO 14001).

## 1.4 Управление рисками и возможностями в области устойчивого развития

Для достижения целей и эффективного управления устойчивым развитием МКБ регулярно выявляет области своего воздействия, осуществляет процедуры ежегодной идентификации и оценки рисков и реализует мероприятия по управлению рисками и возможностями.

С целью нивелирования негативного воздействия банк проводит идентификацию, оценку и управление рисками в области устойчивого развития в соответствии с процедурами интегрированной системы менеджмента. В отчетном периоде был выявлен следующий ряд рисков и опасностей:

201-2

Риски в области охраны здоровья и безопасности труда	Экологический риск	Природно-климатический риск
<p>В МКБ был идентифицирован следующий перечень опасностей, характеризующихся значительным уровнем риска в области охраны здоровья и безопасности труда:<sup>9</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Биологические опасности: вирусное, бактериологическое заражение</li> <li>• Опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия</li> <li>• Опасность воздействия открытого пламени</li> <li>• Опасность воздействия общей вибрации</li> <li>• Опасность воздействия локальной вибрации</li> <li>• Опасность поражения кожи из-за попадания вредных веществ</li> <li>• Опасность химического ожога роговицы глаза из-за попадания опасных веществ в глаза</li> </ul>	<p>Результаты оценки значимости присущих банку экологических аспектов показали отсутствие элементов деятельности, которые характеризуются существенным уровнем риска и требуют обязательных дополнительных мер управления к уже имеющимся.</p> <p>К экологическим аспектам со средним воздействием на окружающую среду относится потребление электрической энергии (основной вклад банка в изменение климата) и бумаги офисами банка, выбросы от мобильного сжигания топлива в результате командировок и поездок сотрудников банка. Все остальные выявленные экологические аспекты характеризуются низким уровнем риска.</p>	<p>В отчетном периоде проведена первичная идентификация физических рисков, связанных с климатическими изменениями.</p> <p>Для мест расположения офисов банка эти риски не являются значимыми.</p> <p>В 2022 году проведена оценка физических и переходных климатических рисков в соответствии с Методическими рекомендациями по оценке климатических рисков, утвержденными Приказом Минэкономразвития России от 13.05.2021 № 267, и рекомендациями Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности.</p>

<sup>9</sup> В таблице указаны только значительные риски.

# КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



## Ключевые результаты 2022 года

**0**

**инцидентов,**

связанных с утечками,  
кражей или потерями  
данных

**387**

**закупочных  
процедур**

проведено  
в 2022 году<sup>10</sup>

**70%**

доля малого  
и среднего бизнеса  
в закупочном бюджете

**0**

**инцидентов**

в области  
коррупции

## Показатели GRI

2-27, 3-3, 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-18,  
2-19, 2-20, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-28, 204-1,  
205-1, 205-2, 205-3, 207-1, 405-1, 418-1

## Существенные темы

- Практики закупок
- Противодействие коррупции
- Препятствие конкуренции
- Налогообложение
- Недопущение дискриминации
- Оценка деятельности по правам человека
- неприкосновенность частной жизни потребителя
- Соответствие социально-экономическим требованиям

## Вклад в достижение ЦУР



<sup>10</sup> За исключением закупок до 500 тыс. руб.

## 2.1 Система корпоративного управления МКБ

Осознавая критически важную роль менеджмента в гармоничном развитии бизнеса, банк на постоянной основе совершенствует систему корпоративного управления, применяя современные практики и учитывая требования, рекомендации и ожидания регулирующих органов и иных заинтересованных сторон.

Действующая система корпоративного управления является надежным фундаментом для ежедневной деятельности и развития банка, обеспечивая его эффективное функционирование.

GRI 3-3

Структура корпоративного управления МКБ



Система корпоративного управления МКБ выстроена в соответствии с требованиями российского законодательства, положениями Кодекса корпоративного управления, одобренного Банком России, а также с учетом лучших практик корпоративного управления российских и зарубежных компаний. Корпоративное управление в банке осуществляется в соответствии с рядом внутренних документов, основные из которых – Устав и Кодекс корпоративного управления МКБ.

GRI 2-9, GRI 2-12

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-17, GRI 405-1

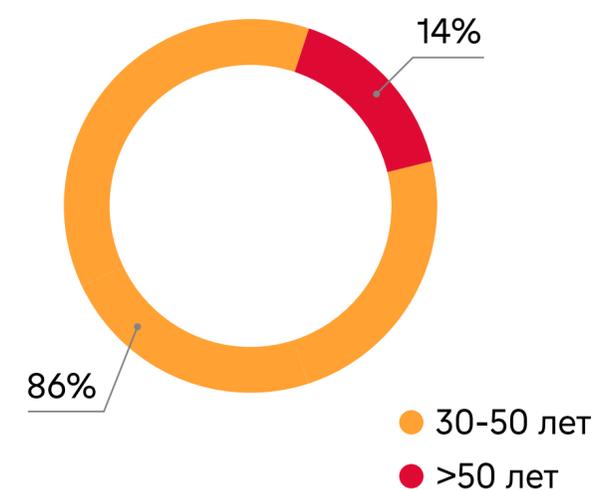
В соответствии с Уставом и Положением о Наблюдательном совете члены Наблюдательного совета ежегодно избираются Общим собранием акционеров МКБ и могут быть переизбраны неограниченное количество раз. Выбор осуществляется кумулятивным голосованием. Кандидаты в члены Наблюдательного совета должны соответствовать требованиям, установленным федеральными законами и нормативными актами Банка России, обладать соответствующим опытом, квалификацией, а также личной и деловой репутацией, позволяющей полноценно исполнять свои обязанности. При ежегодном выдвижении кандидатов учитывается их активность и оценка качества работы за предыдущий период (при наличии).

По состоянию на 31 декабря 2022 года Наблюдательный совет состоит из **7 директоров**, которые являются экспертами в финансовой сфере<sup>11</sup>. После избрания нового состава Наблюдательного совета в его состав вошли **2 женщины**, таким образом, их доля составила **28,57%**.

По итогам годового общего собрания акционеров банка в 2022 году в состав Наблюдательного совета банка не были избраны независимые директора. В настоящий момент на банк распространяются послабления в отношении присутствия независимых директоров в составе Наблюдательного совета до проведения годового собрания акционеров по итогам 2023 года, согласно решению Банка России. При этом, учитывая выпущенные рекомендации Банка России публичным обществам<sup>12</sup>, банк принимает все возможные меры, направленные на обеспечение вхождения в состав Наблюдательного совета банка независимых директоров.

При определении состава органов корпоративного управления не установлены какие-либо критерии отбора или ограничения по возрасту, полу и другим признакам разнообразия. Наблюдательный совет представлен гражданами Российской Федерации. Состав Наблюдательного совета в разбивках по возрасту и стажу членства представлен на графиках.

### Члены Наблюдательного совета в разбивке по возрасту



### Стаж членства в Наблюдательном совете банка



<sup>11</sup> Персональные и биографические данные членов Наблюдательного совета банка, результаты оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов текущим и ожидаемым потребностям банка, а также информация о соответствии кандидата критериям независимости не раскрываются в соответствии с принятым в МКБ подходом к раскрытию на основании Постановления Правительства РФ от 12.03.2022 № 351 и Постановления Правительства РФ от 05.04.2022 № 586. Как только ограничительные меры в отношении банка будут сняты и/или перестанут действовать послабления Правительства Российской Федерации, банк продолжит публиковать данную информацию.

<sup>12</sup> Информационное письмо Банка России от 17.01.2023 N ИН-02-28/5 «О формировании советов директоров (наблюдательных советов) публичных акционерных обществ».

## Комитеты при Наблюдательном совете банка

Комитеты Наблюдательного совета созданы в целях предварительного рассмотрения наиболее значимых вопросов, относящихся к компетенции Наблюдательного совета, и разработки необходимых рекомендаций. Это площадка для открытого обмена мнениями и детального погружения в рассматриваемые вопросы<sup>13</sup>. Комитеты формируются из числа членов Наблюдательного совета банка, не входящих в состав исполнительных органов банка.

GRI 2-9

### Комитет по вознаграждениям, корпоративному управлению и назначениям

разрабатывает политику банка, принципы и критерии вознаграждения членов Наблюдательного совета, Правления и Председателя Правления, предварительно оценивает работу Правления и Председателя Правления и ежегодно проводит самооценку, готовит предложения, разрабатывает рекомендации, взаимодействует с акционерами с целью формирования списка кандидатов в Наблюдательный совет, планирует кадровые назначения, а также вырабатывает рекомендации по формированию эффективной системы корпоративного управления.

### Комитет по аудиту и рискам

создан с целью анализа эффективности процедур внутреннего контроля и управления рисками банка, а также подготовки предложений по их совершенствованию, представляемых Наблюдательному совету банка при принятии решений по данным вопросам.

### Комитет по стратегии и устойчивому развитию

осуществляет анализ стратегических вопросов управления банка, включая ESG-деятельность, обеспечивает функционирование цикла стратегического управления, выработку дивидендной политики банка, оценку эффективности деятельности банка в долгосрочной перспективе.

<sup>13</sup> Полный перечень компетенций комитетов при Наблюдательном совете МКБ размещен на сайте банка в разделе, посвященном раскрытию информации, и на сайте «Интерфакс».

**GRI 2-13, GRI 2-14**

Наблюдательный совет, комитеты при Наблюдательном совете и Правление являются основными органами управления в МКБ. В быстро меняющейся среде они определяют приоритетные направления и осуществляют общее руководство деятельностью банка, в том числе в области устойчивого развития. Управление вопросами устойчивого развития интегрировано в существующую систему корпоративного управления банка и осуществляется на всех ее организационных уровнях.

Комитет по стратегии и устойчивому развитию отвечает за экспертную поддержку в принятии экономических, экологических и социальных решений на высшем уровне.

В обязанности менеджмента банка входит утверждение стратегии, которая включает стратегию устойчивого развития и социальных инициатив (в том числе проектов в области охраны окружающей среды), а также мониторинг ее реализации и эффективности.

Высшее руководство МКБ играет значимую роль в распространении практик устойчивого развития, поддерживая инициативы сотрудников и привнося собственные практики. В 2022 году вопросы в области устойчивого развития рассматривались на заседаниях Наблюдательного совета и профильного комитета.

Комитет по стратегии и устойчивому развитию при Наблюдательном совете МКБ исполняет экспертную и консультационную функции, а также формулирует рекомендации к управлению устойчивым развитием на другие организационные уровни.<sup>14</sup> В том числе, Наблюдательный совет устанавливает стратегические цели банка в области устойчивого развития, а также ежегодно анализирует и утверждает Отчет в области устойчивого развития. Помимо выполнения обозначенных выше задач, Комитет содействует бюджетному процессу, а также способствует эффективному внедрению принципов устойчивого развития во внутренние процессы, продукты, услуги и корпоративную культуру банка.

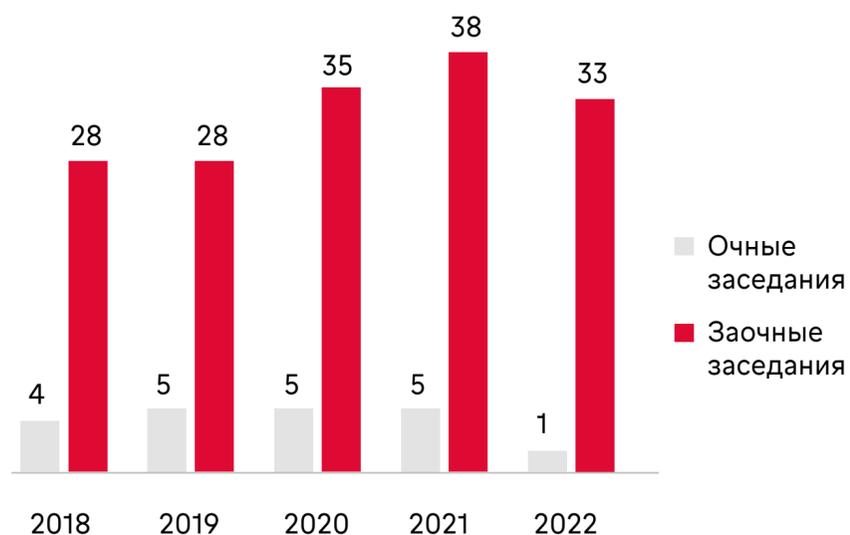
К ключевым полномочиям Правления относится решение следующих вопросов: организация исполнения решений Общего собрания акционеров и Наблюдательного совета, а также рекомендаций Ревизионной комиссии банка, создание комитетов по различным направлениям деятельности банка и делегирование указанным комитетам части полномочий Правления в соответствии с утвержденными положениями, определение организационной структуры, общей численности работников банка и рассмотрение штатного расписания банка.

<sup>14</sup> Более подробно о деятельности Комитета см. в разделе «Организационная структура управления устойчивым развитием в МКБ» на стр. 15.

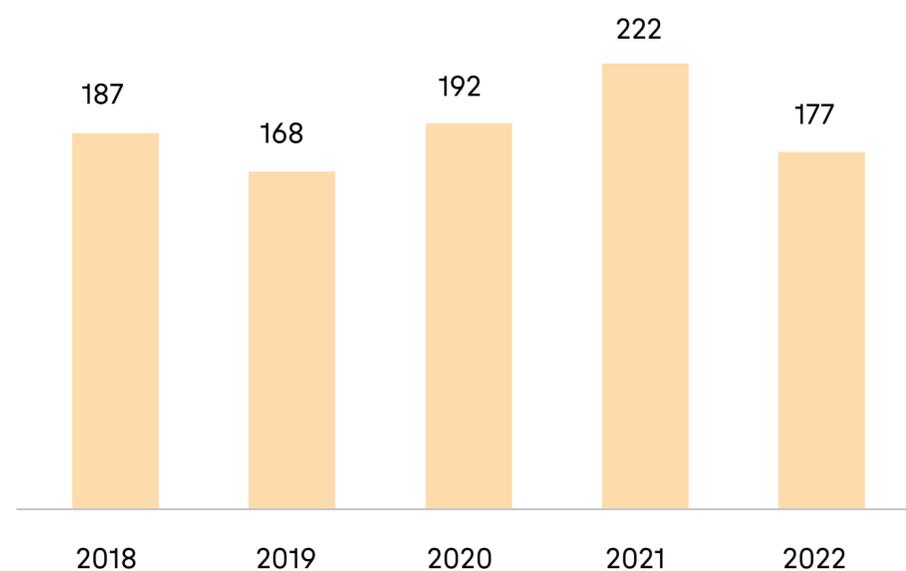
Наблюдательный совет и Правление будут и дальше активно вовлекаться в управление, координацию и контроль вопросов по различным направлениям устойчивого развития и совершенствовать систему корпоративного управления в области ESG.

В 2022 году было проведено 34 заседания Наблюдательного совета (из них одно очное), что на 9 заседаний меньше, чем в 2021 году.

## Количество заседаний Наблюдательного совета



## Количество рассмотренных вопросов на заседаниях Наблюдательного совета



## Основные вопросы по устойчивому развитию, рассмотренные в 2022 году.

- Об утверждении Порядка управления экологическим и социальным воздействием на стадии проектирования и закупки
- Об утверждении Кодекса поведения поставщиков и подрядчиков
- Об утверждении Политики по правам человека
- Об утверждении Программы развития интегрированной системы менеджмента в области охраны окружающей и социальной среды, здоровья и безопасности, энергоэффективности и энергосбережения
- Об утверждении внутренних Процедур в рамках развития интегрированной системы менеджмента ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК»
- Об утверждении Отчета о развитии ESG-направления
- Об утверждении Отчета в области устойчивого развития МКБ за 2021 год
- Об утверждении Процедуры управления рисками в области охраны здоровья и безопасности труда

## Предотвращение конфликта интересов

В рамках возможного конфликта интересов членов органов управления и минимизации его последствий из числа избранных независимых директоров Наблюдательный совет банка определяет главного независимого директора, который координирует взаимодействие по данному направлению.

В ситуации конфликта (например, в случае возникновения существенных разногласий внутри Наблюдательного совета) главный независимый директор должен предпринять усилия по разрешению конфликта путем взаимодействия с Председателем Наблюдательного совета, другими членами Наблюдательного совета и акционерами банка в целях обеспечения эффективной и стабильной работы Наблюдательного совета. В 2022 году конфликт интересов у членов Совета директоров отсутствовал.

Вопрос об избрании главного директора не выносился на рассмотрение Наблюдательного совета банка, поскольку в состав Наблюдательного совета по итогам годового общего собрания акционеров банка в 2022 году независимые директора не были избраны. Как только Наблюдательный совет банка будет избран в составе, включающем независимых директоров, данный вопрос будет вынесен на рассмотрение.

Выявление конфликтов интересов осуществляется всеми сотрудниками банка в ходе своей текущей деятельности. В свою очередь служба внутреннего контроля выявляет конфликты интересов в деятельности Банка и ее служащих, участвует в разработке внутренних нормативных документов, направленных на его минимизацию. Банк использует все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов банка и клиентов и обеспечивает учет, своевременное рассмотрение обращений клиентов, сотрудников и иных заинтересованных сторон банка.

Кроме того, в рамках постоянного мониторинга законодательства в 2022 году были внесены изменения в Порядок предотвращения конфликтов интересов в банке, который определяет процедуры и механизмы предупреждения, своевременного выявления, контроля и урегулирования конфликта интересов, а также меры, направленные на предотвращение его последствий, определение правил поведения сотрудников банка в случаях возникновения конфликтов интересов, в том числе потенциальных.

После введения в действие обновленного Порядка предотвращения конфликтов интересов было

инициировано общебанковское обучение для повышения осведомленности о понятии конфликта интересов, о сопряженных рисках, о соответствующих обязанностях работников. Данное обучение назначается всем вновь принятым сотрудникам для прохождения в течение первого месяца их работы.

На корпоративном портале банка создан специальный раздел, посвященный конфликтам интересов. Дополнительно Служба внутреннего контроля осуществляет консультации по данному вопросу, а также готовит отчет для Наблюдательного совета о конфликте интересов.

## Оценка работы Наблюдательного совета и его комитетов

Начиная с 2014 года Наблюдательный совет ежегодно проводит оценку своей деятельности и деятельности комитетов Наблюдательного совета. Дважды Наблюдательный совет проводил оценку своей деятельности с привлечением внешней организации (по итогам 2015 и 2018 годов). В 2023 году на основании решения Наблюдательного совета оценка по итогам 2022 года проводилась в форме самооценки.

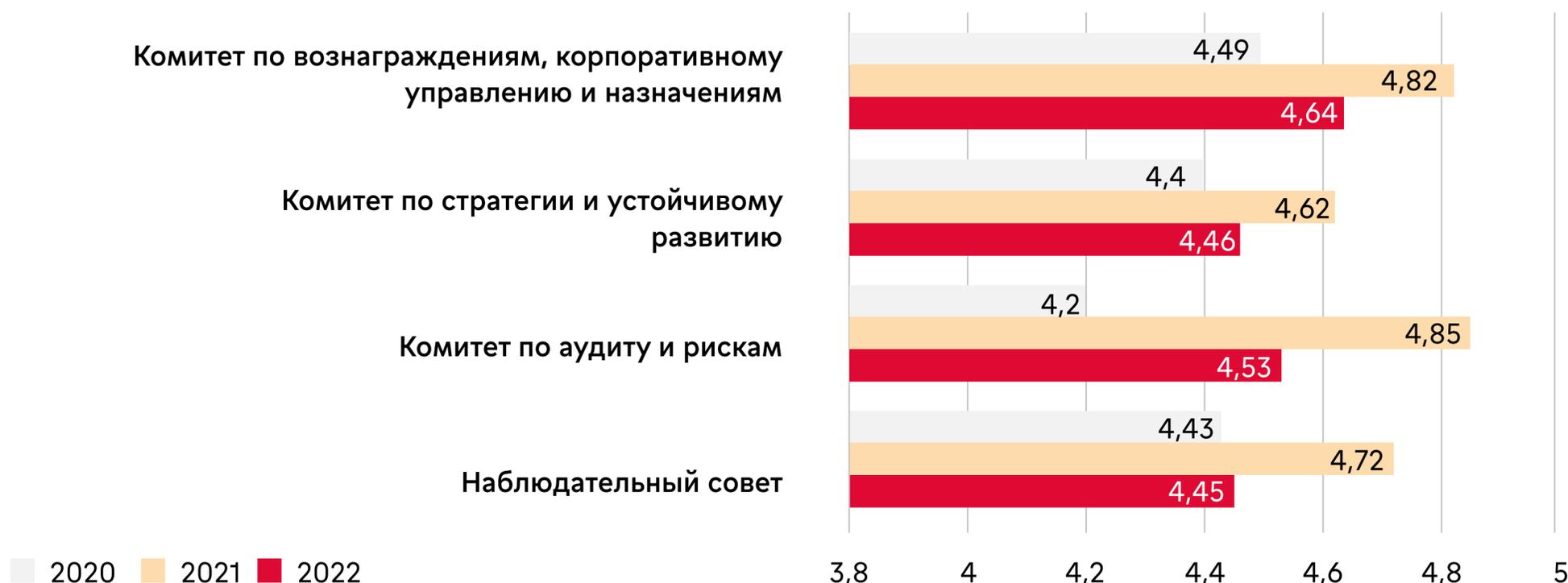
Самооценка проводилась в соответствии с Регламентом оценки эффективности деятельности Наблюдательного совета банка. Целью ее проведения было выявление сильных сторон работы Наблюдательного совета банка и его комитетов, а также определение направлений для совершенствования.

### Объектами оценки выступили:

- Наблюдательный совет;
- Комитеты Наблюдательного совета;
- Председатель Наблюдательного совета.

GRI 2-18

## Результаты оценки работы Наблюдательного совета банка и комитетов



Самооценка проводилась путем анкетирования директоров, в ходе которого директорам задавались закрытые и открытые вопросы. Ответы на закрытые вопросы оценивались по пятибалльной шкале, с возможностью предоставления дополнительных комментариев.

По итогам самооценки к сильным сторонам работы Наблюдательного совета и комитетов отнесены: профессиональный состав, обладающий необходимым опытом и знаниями для эффективной деятельности; достаточное количество комитетов, удовлетворяющее потребностям Наблюдательного совета и соответствующее требованиям Московской биржи; эффективное

взаимодействие с менеджментом. Наблюдательный совет в достаточной степени уверен, что система управления рисками и внутреннего контроля позволяет банку своевременно реагировать на возникающие риски, действует эффективная политика вознаграждения и мотивации исполнительных органов управления и ключевых сотрудников, достаточное внимание уделяется учету ESG-факторов и вопросов устойчивого развития.

На основании проведенной самооценки определены области развития, которым будет уделено особое внимание в течение 2023 года.

## Система вознаграждения членов Наблюдательного совета

Размер и порядок выплаты вознаграждения членам Наблюдательного совета определяется в соответствии с Положением о вознаграждениях и компенсациях, выплачиваемых членам Наблюдательного совета (новая редакция Положения была утверждена годовым Общим собранием акционеров банка 29 сентября 2022 года). Положение предусматривает выплату отдельным членам Наблюдательного совета вознаграждения, а также возмещение им обоснованных расходов, понесенных в процессе выполнения ими обязанностей.

### Вознаграждение за выполнение обязанностей членов Наблюдательного совета выплачивается:

- Членам Наблюдательного совета, являющимся независимыми директорами;
- Членам Наблюдательного совета, не являющимся работниками или членами органов управления юридических лиц, входящих в группу лиц банка.

Сумма годового вознаграждения состоит из базового вознаграждения и вознаграждения за исполнение дополнительных обязанностей<sup>15</sup>.

GRI 2-19, 2-20

**30 948 381,35 ₹**

Общая сумма вознаграждения членов  
Наблюдательного совета за 2022 год

<sup>15</sup> Более подробно о годовом вознаграждении членов Наблюдательного совета см. Годовой отчет 4.13. Оценка работы Наблюдательного совета и его комитетов.

### КРІ для топ-менеджмента

Система вознаграждения исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников МКБ предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы и их личного вклада в достижение этого результата.

В 2022 году Наблюдательным советом в очередной раз были одобрены и установлены ключевые показатели эффективности (КРІ) в области устойчивого развития для членов Правления.



## 2.2 Этические нормы и стандарты МКБ

**Фундаментальные ценности, которыми банк руководствуется в своей деятельности.**



**В своей деятельности МКБ** придерживается высоких стандартов этики и считает, что развитие успешного бизнеса возможно, только если он основан на принципе добросовестности. В любых взаимодействиях с заинтересованными сторонами банк придерживается открытого, честного и уважительного подхода. Соблюдение прав сотрудников, клиентов и контрагентов является нашим приоритетом.

**Корпоративная культура МКБ** основана на понимании важности этических принципов, ответственного отношения к окружающей и социальной среде. Ее неотъемлемой частью является поддержание и развитие практик комплаенса и управления рисками, чтобы способствовать устойчивому развитию бизнеса при полном соответствии законодательству и лучшим практикам.

**Корпоративные ценности** формируются и поддерживаются примером высшего руководства, которое демонстрирует приверженность стандартам делового поведения, способствует укреплению репутации МКБ, соблюдает законодательство Российской Федерации

и положения внутренних документов банка, а также принимает меры по управлению конфликтами интересов, противодействию коррупции<sup>16</sup>, защите конфиденциальной и инсайдерской информации и требует такого же ответственного поведения от сотрудников.

**Документы, регламентирующие этические нормы в банке, включают в том числе:**

- Кодекс корпоративной этики
- Политика по правам человека
- Политика по противодействию коррупции
- Кодекс поведения поставщиков и подрядчиков
- Положение о Горячей линии Комитета по аудиту и рисками Наблюдательного совета банка

МКБ устанавливает нормы поведения сотрудников и руководителей, направленные на формирование уважительных и этических взаимоотношений, а также стремится побуждать контрагентов к этичному ведению бизнеса.

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

<sup>16</sup> Подробнее в разделе 2.3 Противодействие коррупции

## МКБ непрерывно развивает и совершенствует собственные практики этичного поведения и социально-экологической ответственности, а также стремится повышать осведомленность сотрудников и внешних заинтересованных сторон в области корпоративной этики, противодействия коррупции и практик устойчивого развития.

Банк стремится поддерживать и развивать благоприятную корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении, соблюдении прав человека, разнообразии и инклюзивности, а также побуждает своих контрагентов придерживаться этических подходов к ведению бизнеса.

Совершенствуя бизнес-процессы, мы работаем по всей нашей цепочке создания стоимости, чтобы улучшить, в том числе, управление любым фактическим или потенциальным неблагоприятным воздействием на права человека.

### Линия информирования и обратная связь

МКБ стремится содействовать устранению негативных последствий, вызванных текущей деятельностью, которая способствовала их возникновению. Осуществляется рассмотрение обращений, поданных через линии информирования и обратной связи, и проводятся другие мероприятия.

Заинтересованные стороны участвуют в разработке, анализе, использовании и совершенствовании механизмов рассмотрения жалоб. В МКБ разработаны и постоянно совершенствуются механизмы направления и обработки обратной связи.

В любых экстренных ситуациях действует круглосуточный контакт-центр, вся контактная информация расположена [на официальном сайте МКБ](#).

Создан ящик **[compliance@mkb.ru](mailto:compliance@mkb.ru)**, на который сотрудники могут направлять информацию о конфликтах интересов, коррупционных нарушениях, нарушениях кодекса корпоративной этики, а также о своих сомнениях, об обоснованных подозрениях в неправомерном, недобросовестном поведении другого работника, контрагента банка. По вопросам кибербезопасности и информационной безопасности действует отдельный канал связи – электронная почта **[sirt@mkb.ru](mailto:sirt@mkb.ru)**.

О всех событиях операционного риска сотрудники могут сообщить на почту **[operrisk@mkb.ru](mailto:operrisk@mkb.ru)** — в отдел операционных рисков Дирекции рисков.

Чтобы получить консультацию в области применения практик по ответственному ведению бизнеса, можно отправить обращение на электронную почту **[esg@mkb.ru](mailto:esg@mkb.ru)**.

С 2021 года в МКБ действует внутренний сервис «Скажи, как надо», который позволяет собирать обратную связь и предложения по улучшению продуктов и процессов профильных подразделений банка. Это позволяет оперативно производить изменения в тех проблемных точках, на которые указывают сотрудники как ежедневные участники жизни банка.

Если работник считает, что переданная информация не была должным образом рассмотрена, или он по каким-то причинам опасается последствий для себя за разглашение информации о противоправных действиях, он может направить жалобу или обращение на горячую линию Комитета по аудиту и рискам Наблюдательного совета банка.

GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

## Горячая линия Комитета по аудиту и рискам

Горячая линия Комитета по аудиту и рискам Наблюдательного совета банка (далее – горячая линия) представляет собой канал обратной связи от сотрудников банка, созданный в целях эффективной борьбы с рисками для адекватного противодействия злоупотреблениям, своевременного выявления возможных фактов мошенничества или неправомерного завладения, разглашения и/или использования информации, составляющей коммерческую тайну, или иных нарушений в деятельности банка.

**Жалобы или обращения от сотрудников банка принимаются на горячую линию по следующим вопросам:**

- мошенничество;
- нарушение правил и других нормативных актов регулирующих органов;
- намеренная ошибка и/или искажение отчетности;
- нарушение требований процедур внутреннего контроля в банке;
- нецелевое или недозволенное использование имущества банка, ущемление прав сотрудников банка, а также совершение других действий, которые наносят или могут нанести материальный ущерб банку или причинить вред его деловой репутации.

**Жалобы или обращения на горячую линию направляются следующими способами:**

- по электронной почте **hot\_line@mkb.ru**;
- анонимным сообщением через онлайн-форму, размещенную на корпоративном портале;
- посредством почтового отправления по юридическому адресу банка.

Данные способы направления жалоб или обращений обеспечивают надежный режим конфиденциальности отправителя (при его желании). Информация об итогах рассмотрения жалобы или обращения (в случае наличия контактной информации о сотруднике банка) направляется сотруднику банка, от которого поступила жалоба или обращение. В 2022 году на горячую линию поступило 1 сообщение. Данное обращение было рассмотрено, заявителю был предоставлен ответ по итогам рассмотрения.

## Процедуры комплаенс-контроля

В силу операционной специфики комплаенс-контроль является неотъемлемой составляющей деятельности банка, охватывает все этапы бизнес-процессов и осуществляется непрерывно. Выявление, оценка комплаенс-рисков и управление ими сопровождает любой процесс деятельности банка.

Правление банка осуществляет внутренний контроль в соответствии с полномочиями, определенными учредительными и внутренними документами банка и банковской группы, при этом руководители всех уровней обязаны своевременно и эффективно реагировать на возникающие и потенциальные комплаенс-риски, обеспечивать ознакомление и соблюдение подчиненными принципов, стандартов и процедур комплаенс в рамках направлений своей деятельности.

В основе комплаенс-системы банка лежат лучшие международные практики, стандарты корпоративного поведения и нормы деловой этики, стандарты антикоррупционного контроля и контроля злоупотреблений.

Комплаенс-процедуры банка постоянно развиваются и усиливаются. В 2022 году была актуализирована Комплаенс-политика банка для отражения изменившихся подходов и процессов.

### В том числе были актуализированы:

- цели построения, принципы и стандарты комплаенс-системы;
- направления комплаенс-контроля;
- участники комплаенс-системы и зоны их ответственности были определены с использованием модели «трех линий защиты».

### Основные направления системы комплаенс-контроля:

- Противодействие мошенничеству и коррупции.
- Противодействие легализации (отмыванию) дохода, полученного преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения.
- Исполнение требований FATCA/CRS.
- Санкционный комплаенс.
- Организация работы с жалобами клиентов и сотрудников банка.
- Соблюдение политики информационной безопасности, защита конфиденциальной информации и персональных данных.

- Соблюдение банком надлежащих стандартов поведения на рынке ценных бумаг.
- Управление конфликтами интересов
- Управление регуляторным риском, в том числе в области профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг.
- Предотвращение неправомерного использования инсайдерской информации.
- Управление аутсорсингом.
- GR-процесс (деятельность по работе с проектами изменений законодательства Российской Федерации и реализации законодательных инициатив в Банке).
- Управление риском недобросовестного поведения.
- Исполнение требований антимонопольного законодательства.

**Система комплаенс-контроля базируется на четком распределении полномочий и ответственности между органами управления, внутренними структурными подразделениями и сотрудниками банка.**

GRI 2-27

## Участники комплаенс-системы

Высшие органы корпоративного управления активно вовлекаются в процедуры комплаенс-контроля. При этом за анализ и управление регуляторным (комплаенс) риском отвечает Служба внутреннего контроля, которая также осуществляет текущий контроль деятельности подразделений банка, связанной с управлением регуляторными (комплаенс) рисками, и обеспечивает координацию комплаенс-системы и ее интеграцию в систему внутреннего контроля банка и банковской группы. Департамент внутреннего аудита осуществляет проверки процессов и процедур внутреннего контроля в рамках утвержденного Наблюдательным Советом Банка Плана деятельности.

Подразделения, обеспечивающие отдельные направления деятельности в рамках комплаенс-контроля или отвечающие за реализацию стандартов и/или принципов комплаенс-системы в банке, реализуют свои функции в соответствии с полномочиями, определяемыми внутренними документами банка (положениями о соответствующих структурных подразделениях, должностными инструкциями и т. п.).



## МКБ уделяет значительное внимание повышению комплаенс-культуры в банке, осуществляет информирование и обучение сотрудников, в том числе:

### Регулярно проводится обучение сотрудников по тематикам комплаенс:

- по вопросам противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;
- по вопросам управления конфликтами интересов и противодействия коррупции;
- по вопросам информационной безопасности, защиты данных, фрода;
- по иным вопросам, связанным с управлением рисками, включая операционные риски.

Дополнительно для развития сотрудников в банке проводятся открытые тренинги, направленные на развитие корпоративных компетенций. Они отвечают стратегическим целям банка и направлены на помощь сотрудникам в достижении лучших результатов.

### Онбординговые процедуры для новых сотрудников включают обучающие курсы:

- по конфликтам интересов и противодействию коррупции;
- по основным корпоративным ценностям и этическим принципам банка.

Сотрудников банка ставят в известность о каналах информирования ответственных служб при выявлении потенциальных рисков, инцидентов, конфликтов интересов, нарушений внутренних процедур и корпоративной этики, в том числе при обоснованных подозрениях в совершении указанных нарушений коллегами, контрагентами. В банке обеспечивается мониторинг указанных линий информирования, проведение анализа поступившей информации и при необходимости расследование инцидентов.

В соответствии со стратегическими целями развития банка комплаенс-индикаторы включаются в системы мотивации работников. Соблюдение норм и стандартов корпоративной этики является важным критерием при оценке личностных и профессиональных качеств сотрудников, качества их работы, принятии решения о поощрении, а также для предоставления сотрудникам возможностей профессионального роста или карьерного продвижения.

Введена система поощрения, направленная на вовлечение сотрудников в информирование об инцидентах информационной безопасности, операционного риска в расследование и принятие мер по минимизации негативных последствий, участие в процедурах, направленных на заблаговременное выявление рисков, разработку и реализацию мероприятий, направленных на предотвращение их реализации.

GRI 2-27

В течение отчетного периода не было выявлено нарушений действующего законодательства РФ в социальной или экономической сферах. Любые формы ограничений со стороны регулятора отсутствуют. В 2022 году деятельность банка соответствовала установленным требованиям нормативных актов Банка России, с учетом введенных в этот период для российских финансовых институтов регуляторных послаблений, рекомендациям Базельского комитета по банковскому надзору и требованиям внутренних процедур оценки достаточности капитала.

Банк стремится не допускать нарушений, связанных с недобросовестной конкуренцией. При планировании сделок или иных юридических действий Юридический департамент банка оценивает их на соответствие требованиям российского антимонопольного законодательства. В случае необходимости банк запрашивает соответствующее согласие или разъяснение ФАС РФ.

## 2.3 Противодействие коррупции<sup>17</sup>

GRI 205-1, GRI 205-3

### По результатам 2022 года:

**0** обращений на горячую линию по фактам коррупционной направленности

**0** событий, свидетельствующих о коррупционных рисках, нарушениях антикоррупционных стандартов банка

**0** случаев коррупции и судебных дел, связанных с коррупцией

МКБ придерживается принципа нулевой толерантности к проявлениям коррупции. В банке реализуются мероприятия, направленные на недопущение реализации рисков в данной области и обеспечение соответствия законодательным нормам.

В МКБ выстроена эффективная система противодействия коррупции, организованная в соответствии с Политикой по противодействию коррупции, доступной для ознакомления широкой аудитории на сайте банка. Документ содержит подробное описание функций и полномочий органов управления, подразделений и сотрудников банка в рамках системы противодействия коррупции, а также применяемые меры и направления профилактики и противодействия коррупции.

Требования Политики являются обязательными для всех сотрудников, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика по противодействию коррупции в обязательном порядке доводится до сведения всех действующих сотрудников банка, а также при приеме на работу новых работников.

Члены Наблюдательного совета и Правление банка личным примером демонстрируют высокий уровень корпоративной культуры и нулевую толерантность к проявлениям коррупции в любых формах; в мероприятиях по противодействию коррупции задействованы сотрудники на всех уровнях организационной структуры.

Основные документы, регулирующие антикоррупционные действия в банке, разработаны в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными актами Банка России с учетом методологии, принципов и лучших международных практик. К ним относятся:

- [Политика по противодействию коррупции](#)
- [Кодекс корпоративной этики](#)
- [Положение о Горячей линии Комитета по аудиту и рискам Наблюдательного совета](#)
- [Порядок предотвращения конфликтов интересов](#)

<sup>17</sup> В рамках настоящего отчета под термином «коррупция» понимаются неправомерные действия как связанные с взаимодействием с государственными органами, так и негосударственными организациями, и прочими лицами.

Одной из эффективных мер по профилактике коррупционных проявлений, применяемой банком, является своевременное информирование. В МКБ проводится обязательное периодическое антикоррупционное обучение сотрудников банка, в том числе обучение на знание и понимание основных положений Политики в области противодействия коррупции. Обучающие материалы содержат вопросы по идентификации коррупционных действий со стороны работников и третьих лиц, пониманию основных принципов противодействия коррупции, перечень возможных мероприятий по минимизации или ликвидации последствий коррупционных правонарушений, порядок информирования о возможном давлении к совершению коррупционных действий, ответственность за соблюдение принципов и требований Политики.

**Для минимизации рисков совершения коррупционных действий и для достижения долгосрочного прогресса в данной области в банке регулярно осуществляются меры профилактики по недопущению коррупции, в том числе:**

**Проведение экспертизы внутренних нормативных документов и заключаемых банком договоров на соответствие антикоррупционному законодательству**

**Регулирование процедуры оценки, анализа и отбора контрагентов банка, а также правил взаимодействия с ними**

**Установление требований к должностным лицам банка и кандидатам на руководящие должности**

**Предотвращение условий возникновения конфликта интересов**

**Ограничение совместной работы в банке близких родственников, находящихся в непосредственном подчинении, при осуществлении контрольных процедур в отношении друг друга**

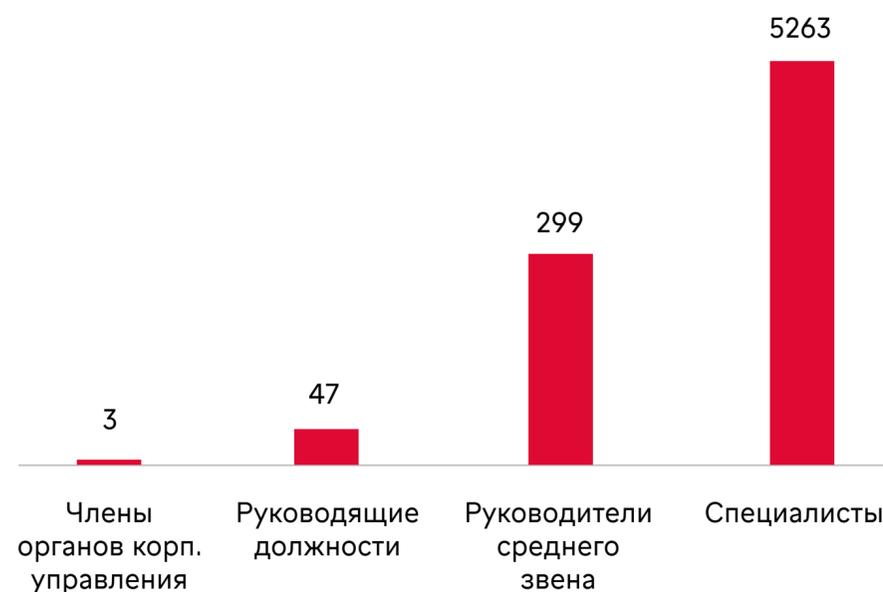
Банк планирует развивать направление комплаенс-обучения и внедрять разнообразные дополнительные практики информирования сотрудников и внешних контрагентов по тематике конфликтов интересов, противодействия коррупции, деловой этики для повышения комплаенс-культуры. Также мы продолжим работать над тем, чтобы наши обучающие материалы учитывали специфику деятельности той или иной категории обучаемых.

## Обучение сотрудников по теме противодействия коррупции в 2022 году



В 2022 году, после введения в действие Порядка предотвращения конфликтов интересов, Службой внутреннего контроля инициировано общепанковское обучение для повышения осведомленности о понятии конфликта интересов, о сопряженных рисках, о соответствующих обязанностях работников. Дополнительно данное обучение назначается всем вновь принятым сотрудникам для прохождения в течение первого месяца их работы в банке.

## Обучение сотрудников по теме конфликт-интересов в 2022 году



Департамент внутреннего аудита осуществляет регулярную оценку результатов проводимой банком антикоррупционной работы:

- **Анализ** функционирования системы распределения полномочий между подразделениями и сотрудниками банка при совершении банковских операций и сделок на предмет исключения конфликта интересов и условий для его возникновения
- **Оценка** экономической обоснованности и эффективности совершаемых банком операций и других сделок по направлениям деятельности с высоким коррупционным риском
- **Оценка** порядка осуществления финансовых операций и мер контроля платежей, документирования операций хозяйственной деятельности банка
- **Проверка** порядка соблюдения этических принципов и корпоративных ценностей банка
- **Проверка** соблюдения внутренних организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции
- **Анализ** коррупционных инцидентов и оценка эффективности принятых мер, аудит эффективности горячей линии

## 2.4 Налогообложение

GRI 207-1

Как системно значимый банк, МКБ вносит вклад в экономическое развитие страны и осознает важность ответственного подхода к налогообложению. Для эффективного управления налоговыми процедурами банк придерживается трех основных принципов в области налогообложения:

### Ответственный подход к налогообложению

Мы четко следуем принципам налогообложения и соблюдаем законодательство РФ и международные договоры РФ с иностранными государствами по вопросам налогообложения.

### Эффективное взаимодействие с налоговыми органами

Наши отношения с налоговыми органами ведутся активно, конструктивно и прозрачно.

### Прозрачная налоговая политика

Раскрытие информации налоговым органам.

Стратегическое управление вопросами налогообложения осуществляет главный бухгалтер банка. Также в рамках Департамента бухгалтерского учета и налогообложения действует Управление налогового учета и отчетности, которое осуществляет:

- **Разработку налоговой политики** банка на календарный год
- **Проведение налоговых экспертиз** для определения налоговой нагрузки в продуктах, операциях банка и принятия управленческих решений
- **Ведение налогового учета**, расчет и составление отчетности в налоговые органы в отношении уплачиваемых налогов, сопровождение платежей и сверки с бюджетом
- **Выявление налоговых рисков** и управление ими
- **Разработку и автоматизацию** системы налогового учета
- **Анализ эффективной ставки** по налогу на прибыль
- **Сопровождение** камеральных и выездных налоговых проверок

В МКБ действует Налоговая политика, которая учитывает положения и требования действующего законодательства. Следование Налоговой политике является неотъемлемой частью деятельности банка.

В рамках Политики определяется совокупность допускаемых Налоговым кодексом РФ методов определения, признания, оценки и распределения доходов и расходов или иных необходимых для целей налогообложения показателей финансово-хозяйственной деятельности.

### Налоговая политика разработана с учетом следующих основных принципиальных положений:

- Наиболее полного применения налогового законодательства при определении налоговой базы и выполнения налоговых обязательств, оформления сделок и совершения операций.
- Экономической оправданности расходов, рациональности и максимального сокращения возможных потерь и убытков.
- Осторожности суждений о требованиях налогового законодательства.
- Взвешенности подходов к налоговым рискам в отношении налогообложения операций и сделок при неопределенности отдельных положений законодательства РФ.

Предусмотрено ежегодное обновление Налоговой политики, необходимое для учета изменений законодательства, применяемых методов учета, появления новых видов деятельности.

**МКБ активно взаимодействует с налоговыми органами и в 2022 году выполнил все налоговые обязательства.**

## 2.5 Информационная безопасность и конфиденциальность

По результатам 2022 года:

**~46 236** выявленных на ранних стадиях и остановленных инцидентов

**20 минут** среднее время реагирования на инцидент со стороны Security Operation Center с полным его решением

**0 инцидентов** связанных с утечками, кражей или потерями данных

Поскольку банк оперирует большим количеством данных клиентов, то информационная безопасность и конфиденциальность их данных являются ключевым приоритетом деятельности банка. Клиенты доверяют нам свои деньги и данные, и МКБ использует передовые технологии для защиты и того и другого.

GRI 3-3, 418-1

Банк постоянно работает над укреплением защиты от кибератак, улучшает превентивные, обнаруживающие и реагирующие средства контроля. Только таким образом мы можем поддерживать и увеличивать эффективность нашей деятельности, оправдывать доверие клиентов и иных стейкхолдеров.

Банк исполняет как российское, так и международное законодательство в области обработки и защиты персональных данных. Действующие и выстраиваемые процессы и продукты банка в своем дизайне предполагают получение согласия клиентов, контрагентов и работников банка на обработку их персональных данных, минимизацию использования данных в процессе взаимодействия работников и систем банка и обеспечение концепций **security by design** и **security by default**. Банк уделяет особое внимание выстраиванию взаимодействия с контрагентами в рамках реализации совместных продуктов и сервисов, максимально ограничивая использование в информационном обмене персональных данных и защищая их при передаче.

Банк столкнулся с санкционными ограничениями на использование и поддержку 12 используемых систем в марте 2022 года. При этом в кратчайшие сроки их работоспособность была восстановлена в полном объеме. По состоянию на конец года все проблемные прикладные системы защиты были либо заменены на продукты российских вендоров, либо были обеспечены альтернативной поддержкой.

Конфиденциальность данных является важным вопросом для наших клиентов, сотрудников и руководства. В [Политике о конфиденциальности](#) и [Политике в отношении обработки персональных данных](#) банк стремится четко и открыто объяснить, как и почему мы используем личную информацию, как она может быть передана, а также какие юридические основания используются для обработки персональных данных. При возникновении экстренной ситуации клиенты банка могут обратиться на круглосуточный телефон, [указанный на официальном сайте МКБ](#). При получении жалоб мы стремимся рассматривать их справедливо и в полной мере.

Также клиенты имеют право на доступ к своим персональным данным и право на получение информации, касающейся обработки их персональных данных, в соответствии со ст. 14 152-ФЗ «О персональных данных».

В 2022 году зафиксирован резкий рост количества DDoS-атак на организации Российской Федерации. Так, за год было зафиксировано 57 DDoS-атак на ресурсы МКБ. Несмотря на то что они привели к единичным простоям, МКБ в течение 2022 года вел и планирует в 2023 году полностью завершить работы по модернизации всей системы защиты от DDoS-атак, включая в нее лучшие сервисы и программно-аппаратные комплексы, представленные на рынке.

В 2022 году продолжилась работа по совершенствованию наших политик и средств контроля безопасности данных. Банк продолжает вкладывать значительные средства в передовые технологии информационной безопасности, чтобы обеспечивать постоянную защиту своих клиентов.

**В банке есть команда специалистов по технологиям и кибербезопасности, которые управляют комплексной программой, помогающей защитить организацию от взломов и других инцидентов, обеспечивая наличие надлежащих средств безопасности и оперативного контроля.**

Банк продолжает укреплять систему киберконтроля и повышать устойчивость и возможности кибербезопасности, включая круглосуточный мониторинг и оповещение о потенциально подозрительных событиях и инцидентах, связанных с безопасностью.

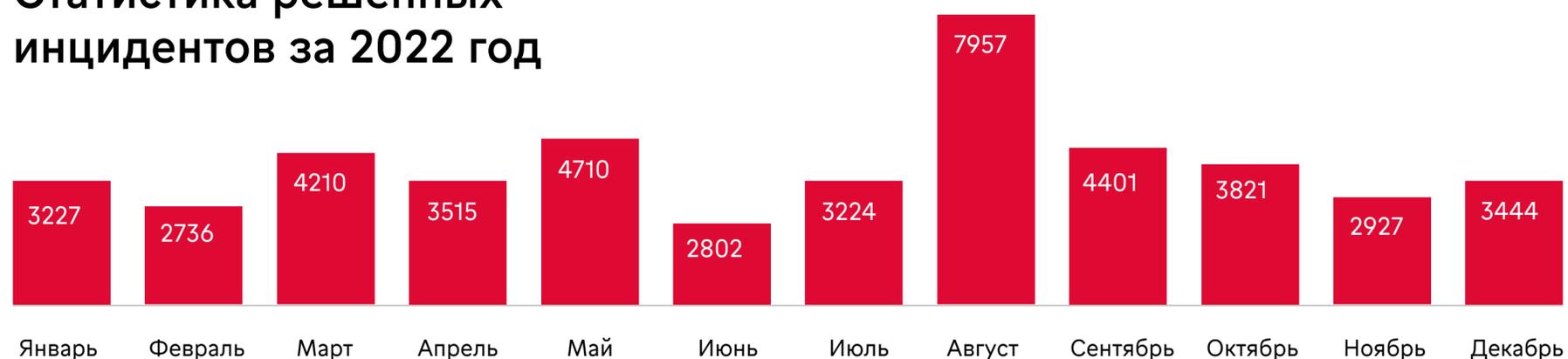
**Для минимизации риска утечек данных из-за активности персонала регулярно проводятся следующие мероприятия:**

- **Инвентаризация** всех мест хранения и обработки данных клиентов
- **Непрерывный мониторинг обращений** к данным и их использования работниками, а также анализ соответствия такого рода действий должностным обязанностям работников
- **Минимизация использования контактных данных** в качестве идентификаторов клиентов в процессе их обслуживания
- **Реализация программы осведомленности персонала** в вопросах, касающихся информационной безопасности
- **Анализ размещенных в darknet** и на узконаправленных форумах сообщений о продаже баз данных банков

**Для предотвращения хищений с использованием технических уязвимостей МКБ принимаются следующие меры:**

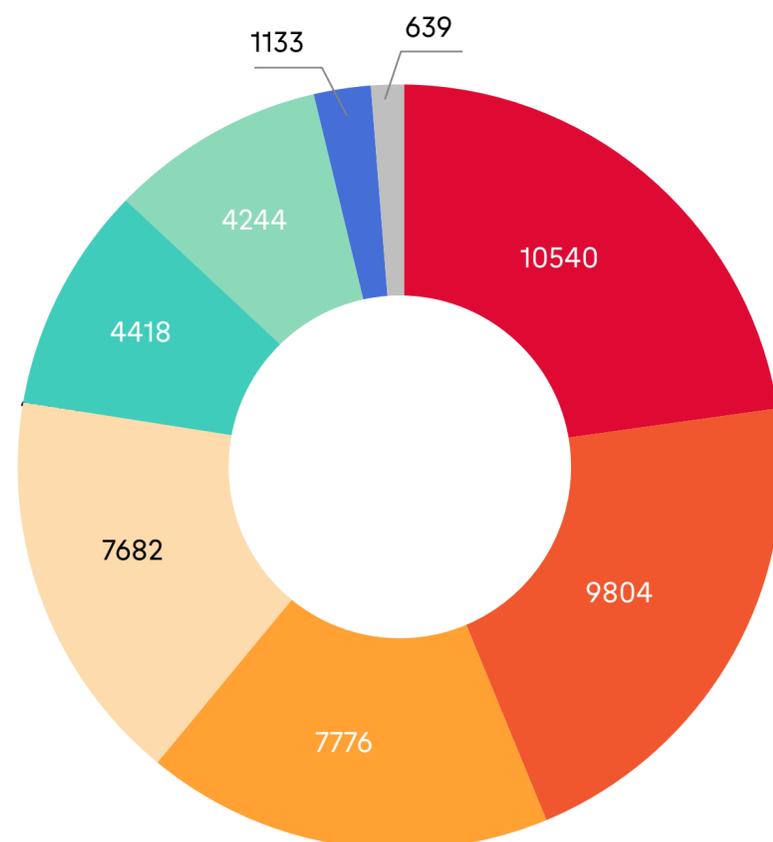
- **Доскональное изучение всего пользовательского интернет-трафика** для выявления в нем признаков атак на информационные системы и вредоносной активности. При этом МКБ использует решения от лидеров рынка
- **Внешние сканирования на уязвимости** и проведение тестирований на проникновения, как силами собственной red team, так и внешних квалифицированных партнеров
- **Реализация и поддержка сервиса защиты web-публикаций** от внешних атак
- **Реагирование на инциденты в 24/7** в рамках проекта по реализации собственного Security Operation Center

## Статистика решенных инцидентов за 2022 год



## Виды обработанных инцидентов в 2022 году

- Вредоносные вложения в электронной почте
- Идентификация вредоносного ПО
- Попытки несанкционированного доступа к учетным записям
- Сетевые атаки
- Другое
- Подозрительные изменения прикладных систем
- Попытки нарушения сетевых разрешений



В 2022 году было:

**0**  
**инцидентов,**  
повлекших за собой утечки,  
кражи или потери данных.

**0**  
**жалоб**  
со стороны  
надзорных органов.

**77**  
**инцидентов,**  
связанных с нарушением внутренних нормативных документов в части работы с конфиденциальной информацией, которые произошли из-за непрерывного расширения способов контроля и совершенствования действующих.

**4056**  
**клиентских обращений,**  
которые могли быть связаны  
с нарушением конфиденциальности.

GRI 418-1

Банк ценит доверие наших клиентов и побуждает их сообщать о своих подозрениях и опасениях, а также готов оказать поддержку с целью недопущения реализации мошеннических схем.

## С 2022 года МКБ начал реорганизацию своей антифрод-службы, в рамках которой выполняются следующие работы:

- 1 **снижение времени обработки инцидентов**, связанных с подозрениями на мошенничество в отношении клиентов;
- 2 **централизация антифрода** для физических и юридических лиц;
- 3 **переход на единую кросс-канальную платформу** антифрода;
- 4 **оптимизация используемых правил для идентификации** мошенничества в отношении клиентов.

Дополнительно для защиты своих клиентов от фишинга МКБ в проактивном режиме начал выявлять регистрацию интернет-доменов, использующих в своем наименовании сочетания букв, ассоциирующихся с доменом МКБ.

**72**  
**фишинговых сайта**

было заблокировано  
за время работы сервиса



## 2.6 Устойчивая цепочка поставок

**99%** местных<sup>18</sup> поставщиков в закупочном бюджете

**70%** доля малого и среднего бизнеса в закупочном бюджете

Цепочка поставок МКБ состоит из более 2000 компаний, осуществляющих поддержку различных направлений деятельности банка и способствующих реализации бизнес-процессов в области информационных технологий, административно-хозяйственного обеспечения, взаимодействия с общественностью, управления персоналом.

База поставщиков и подрядчиков МКБ разнообразна по масштабу организаций, типу их собственности и структуре: от частных стартапов до публичных многонациональных корпораций. Наибольшая доля закупок приходится на IT и PR, поскольку указанные направления деятельности прямо или косвенно участвуют в создании продуктов и услуг банка или обеспечивают процессы их поддержания.

GRI 204-1

Банк стремится вносить вклад в развитие локальной и национальной экономики, поддерживая малое и среднее предпринимательство (МСП), а также локальных поставщиков. Доля фактической стоимости завершенных закупок за 2022 год<sup>19</sup>, приходящаяся на малый и средний бизнес, занимает 70%.

### Структура закупок ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК»

Показатель/Год	2018	2019	2020 <sup>20</sup>	2021	2022
Количество поставщиков	2 558	2 593	2 280	2 285	1 973
Общая сумма платежей поставщикам, млн руб.	5 503	6 884	6 515	8 541	12 147
Доля местных поставщиков в закупочном бюджете, %	96%	98%	93%	88%	99%
Доля малого и среднего бизнеса в закупочном бюджете, %	49%	50%	52%	41%	70%

<sup>18</sup> Под местными поставщиками понимаются поставщики, зарегистрированные в Российской Федерации.

<sup>19</sup> Физические и юридические лица, зарегистрированные в качестве субъектов налогообложения, на территории Российской Федерации.

<sup>20</sup> Снижение количества поставщиков в 2020-2022 гг. вызвано исключением таких расходов, в т.ч.:

- Аренда.
- Коммунальные услуги (естественные монополии).
- Госпошлины.
- Штрафы, пени, неустойки.

МКБ ответственно подходит к управлению цепочкой поставок, выбирая надежных контрагентов и оптимизируя затраты на закупки. Мы стремимся интегрировать принципы устойчивого развития в систему взаимодействия с поставщиками и подрядчиками. Мы ожидаем этичного поведения от своих контрагентов и стремимся к продвижению экологической повестки, принципов социальной ответственности и культуры безопасного труда среди всех заинтересованных сторон.

В целях реализации закупочной деятельности в банке действует профильное структурное подразделение – Тендерный отдел. Значимость деятельности по управлению закупками в банке подтверждается непосредственной подчиненностью указанного структурного подразделения заместителю председателя правления банка.

## Деятельность по управлению закупками в банке

### Функционал управления процедурами заказов

Подготовка, организация и проведение закупочных процедур банка

Организация и обеспечение работы Закупочного органа банка

Контроль договорного процесса на предмет соответствия договоров результатам закупочных процедур

Методологическое сопровождение закупочных процессов в банке

Формирование управленческой отчетности о своей деятельности

### Функционал управления поставщиками

#### Конкуренция

Поставщики и подрядчики выбираются на конкурентной основе. Банк создает максимально конкурентную среду при проведении процедур закупок, обеспечивая привлечение наибольшего количества участников.

#### Ответственное партнерство

Банк работает с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

#### Прозрачность

Процедуры закупок в электронной форме являются постоянной практикой банка при проведении конкурентных процедур, что повышает прозрачность принимаемых решений, снижает риск появления инцидентов, связанных с коррупцией.

#### Равноправие

Подходы при проведении закупок, требования к участникам, критерии оценки участников, порядок определения победителя для каждого участника всегда едины. Указанные условия обеспечивают честную и конкурентную борьбу всех участников процедур.

## ESG-оценка поставщиков в отчетном периоде

В начале 2022 года введены в действие основные документы, регламентирующие процесс выстраивания устойчивой цепочки поставок, включая:

### Порядок управления экологическим и социальным воздействием на стадии проектирования и закупки

Устанавливает ESG-критерии и принципы банка для определения требований к закупаемым и проектируемым товарам и услугам и отбору поставщиков и подрядчиков.

Внутренний документ предназначен для использования подразделениями банка, планирующими осуществление закупки или проектирование.

### Кодекс поведения поставщиков и подрядчиков

Фиксирует ожидания МКБ от своих поставщиков и подрядчиков, а также содержит принципы и нормы, которых рекомендует придерживаться своим контрагентам.

Документ размещен на сайте банка и доступен для ознакомления и использования всем желающим.

GRI 308-1, 308-2, GRI 414

В соответствии с утвержденными документами в тендерные процедуры были интегрированы ESG-критерии отбора поставщиков и подрядчиков. В частности, в процесс отбора поставщиков включена квалификационная анкета, позволяющая комплексно оценить уровень ESG-зрелости поставщика и характер его воздействия на окружающую среду и общество.

**Анкета применяется ко всем категориям поставщиков, участвующих в тендерах, и включает 24 вопроса, объединенных в следующие блоки:**

- Наличие систем управления ESG-асpekтами деятельности, включая управление вопросами охраны окружающей среды, охраны труда и здоровья, энергоменеджмента;
- Наличие ключевых политик и процедур, в том числе в области соблюдения прав человека, деловой этики, соблюдения антимонопольного и антикоррупционного законодательства, раскрытия информации об устойчивом развитии;
- Общая результативность (число нарушений, травматизма и других негативных случаев) и распределение ответственности.

Неотъемлемым критерием участия в тендере является также предварительное согласие принятия Кодекса поставщика и подрядчика МКБ и его применение в своей цепочке поставок, что способствует распространению среди контрагентов наилучших практик в области прав человека, трудовых отношений, социальной ответствен-

ности и охраны окружающей среды, а также побуждает к формированию среди поставщиков собственных ответственных цепочек поставок и к повышению конкурентоспособности.

- **За 2022 год было проведено 387 закупочных процедур** (за исключением закупок до 1 млн руб.).
- По итогам тендерных процедур насчитывается более 220 поставщиков.
- Среднее количество участников конкурентных процедур – 4,8.
- За отчетный период случаев, вследствие которых прекращено действие договоров с поставщиками в связи с коррупционными и другими нарушениями в области ESG, не зафиксировано.

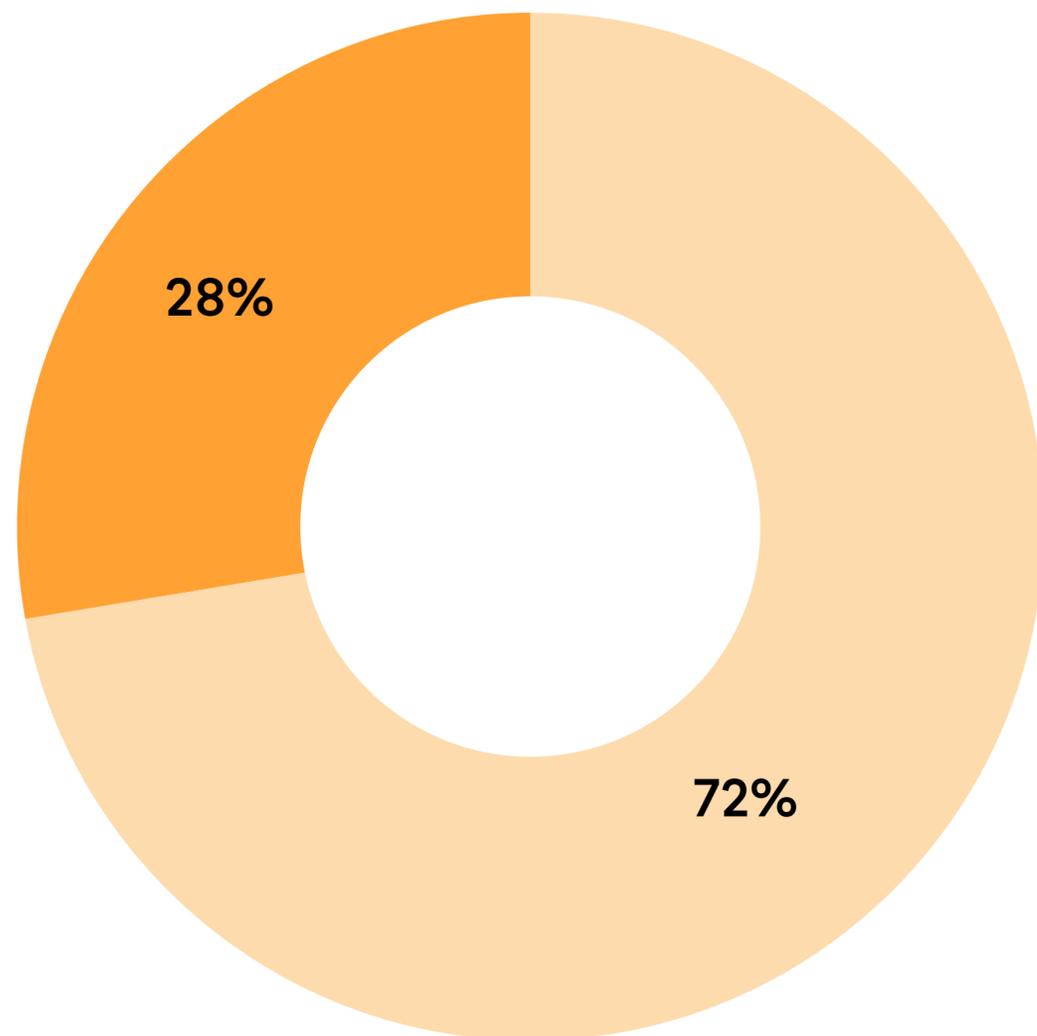
## Структура поставщиков по уровню ESG-риска

В 2022 году поставщики были классифицированы по уровню отраслевого ESG-риска. Большую долю составляют поставщики низкого уровня риска (компании, занимающиеся непроизводственной деятельностью, преимущественно разработкой программного обеспечения, консультационными, информационными услугами, торговлей). К поставщикам среднего уровня риска (менее 30%) отнесены охранные компании, компании, занимающиеся телекоммуникационными, ИТ, транспортными услугами, а также производством канцелярских товаров и сборкой мебели.

Среди поставщиков высокого риска определена одна компания, деятельность которой включает, в том числе, переработку металлов.

Все поставщики, прошедшие ESG-оценку в рамках тендерных процедур, соответствуют применимым стандартам, при этом уровень соответствия наилучшим подходам в области устойчивого развития наиболее высок у компаний, занимающихся производственной деятельностью.

● низкий    ● средний



# ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС В МКБ





## Ключевые результаты 2022 года

- Процесс оценки ESG-рисков полностью интегрирован в кредитный процесс Банка
- Существенный рост портфеля устойчивого финансирования Банка
- В 2,5 раза выросла общая сумма финансовой поддержки приемлемых ESG-проектов по сравнению с 2021 годом
- Увеличение объема льготного ипотечного кредитования
- В 4 раза увеличен объем выдачи экспресс-гарантий для МСП в целях участия в государственных закупках
- Участие в реализации госпрограмм, направленных на устойчивое финансирование

## Существенные темы

- Экономическая результативность
- Повышение устойчивости бизнес-процессов

## Вклад в достижение ЦУР



## Показатели GRI

201-1, 203-1, 3-3

## 3.1 ESG-подходы в корпоративном бизнесе

В своей деятельности МКБ стремится реализовывать принципы социально и экологически ответственного бизнеса, осознавая косвенное воздействие на окружающую и социальную среду, которое банк оказывает при предоставлении финансирования.

В рамках реализации ESG-стратегии и управления косвенным воздействием существенное внимание МКБ уделяет сокращению негативного воздействия от деятельности клиентов, выполняя оценку ESG-рисков заемщиков и рекомендуя меры по повышению их экологической и социальной ответственности, а также улучшению положительного воздействия, поддерживая устойчивые инициативы и способствуя ESG-трансформации деятельности путем предоставления «зеленого» финансирования.

### Управление ESG-рисками в кредитном процессе

В 2022 году оценка ESG-рисков была полностью интегрирована в кредитный процесс. Экспертиза реализуется в соответствии с утвержденным в 2021 году Порядком управления экологическим и социальным воздействием при предоставлении финансирования (далее – Порядок).

МКБ применяет дифференцированный подход к оценке кредитных заявок в зависимости от типа финансового продукта и присущего ему уровня отраслевого социально-экологического риска. В соответствии с Порядком процесс управления ESG-рисками включает в себя следующие этапы:

#### 1. Предварительная экспресс-оценка для определения приемлемого отраслевого уровня риска, включая:

- Исключение заемщиков, деятельность которых попадает в Экологический и социальный запретный список<sup>21</sup> (неприемлемый риск).
- Определение уровня отраслевого социально-экологического риска. Категоризация осуществляется с учетом утвержденного списка категорий социальных и экологических рисков. В случае предоставления финансирования, подпадающего под критерии Принципов Экватора<sup>22</sup>, заемщику дополнительно присваивается уровень проектного риска<sup>23</sup>.

#### Категории социально-экологического риска

<b>Низкий риск</b>	Деятельности заемщика присущи минимальные / незначительные экологические и социальные риски и воздействия
<b>Средний риск</b>	Деятельности заемщика присущи ограниченные экологические или социальные риски и воздействия, которые можно легко спрогнозировать, предотвратить и (или) смягчить с помощью технических или финансовых мер
<b>Высокий риск</b>	Деятельность заемщика может потенциально вызвать значительные или долговременные экологические или социальные риски и воздействия
<b>Категория А</b>	Проекты нового строительства, масштабного расширения или преобразования/перепрофилирования в отраслях, характеризующихся наиболее высоким риском, определенным Экологической и социальной политикой ЕБРР, которые могут потенциально вызвать значительные или долговременные экологические или социальные риски и воздействия
<b>Неприемлемый риск</b>	Деятельность заемщика попадает в Экологический и социальный запретный список

<sup>21</sup> Деятельность, запрещенная данным списком, банком не поддерживается.

<sup>22</sup> [https://equator-principles.com/app/uploads/The-Equator-Principles\\_EP4\\_July2020.pdf](https://equator-principles.com/app/uploads/The-Equator-Principles_EP4_July2020.pdf).

<sup>23</sup> С 2021 года при финансировании проектов МКБ также учитывает требования Принципов Экватора (первый принцип «Анализ и классификация»), которые являются лидирующим международным инструментом по оценке и управлению экологическими и социальными рисками при финансировании проектов. Подробный подход к риск-категоризации в рамках Принципов Экватора публикуется в ежегодном банковском отчете по Принципам Экватора.

**2. Социально-экологическая экспертиза** с применением ESG-чек-листа для заемщиков, которым присвоена категория среднего или высокого риска, для оценки итогового уровня ESG-риска и степени ESG-зрелости.

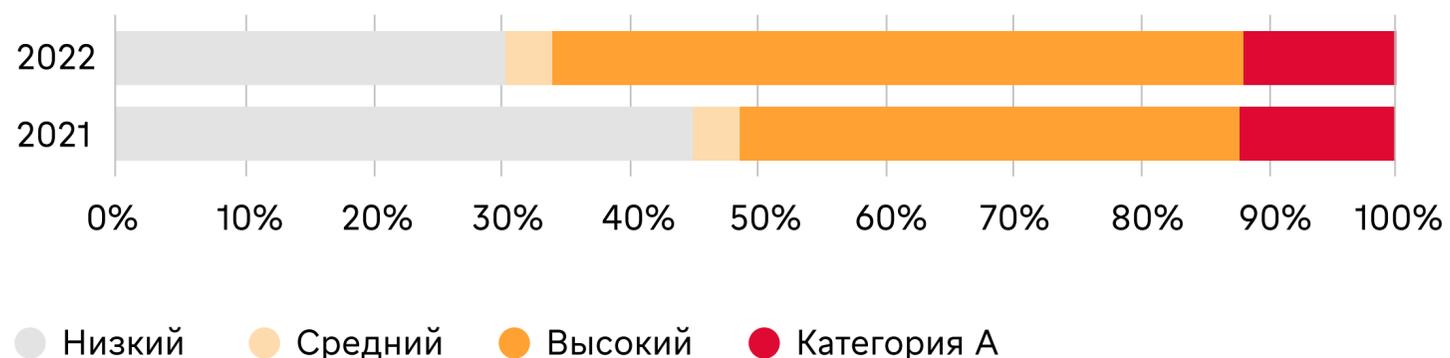
**3. Разработка рекомендаций и дополнительных ESG-ковенантов** в целях управления и минимизации выявленных ESG-рисков.

**4. Мониторинг** выполнения применимых рекомендаций и ESG-ковенантов.

**Отраслевой уровень социально-экологического риска заемщиков**

Общий уровень и распределение отраслевого социально-экологического риска кредитного портфеля по остатку ссудной задолженности на конец 2022 года несколько изменился в сторону увеличения доли высокого отраслевого риска (54% в 2022 году против 38% в 2021-м), что, в свою очередь, связано с увеличением предоставления финансовой поддержки строительным компаниям в сфере жилищного строительства.

**Динамика уровня социально-экологического риска клиентов МКБ за 2021-2022 гг.**



Среди сделок с высоким и средним уровнем социально-экологического риска также преобладают компании, действующие в сферах промышленности (нефтепереработка, тяжелая промышленность, производство строительных материалов), горнодобывающей промышленности, оптовой и розничной торговли (нефтетрейдинг, включая хранение и транспортировку нефти), сельского хозяйства, лесоводства и рыболовства. В 2022-м в кредитном портфеле увеличилась доля клиентов с высоким отраслевым социально-экологическим риском, что связано с увеличением финансовой поддержки компаний, занимающихся жилищным строительством, а также компаний обрабатывающей промышленности. Указанный рост обусловлен наращиванием поддержки клиентов на фоне трансформации национальной экономики, активного импортозамещения и повышения технологического суверенитета, что в целом соответствует целям устойчивого развития.

В число обладающих низким уровнем риска входят преимущественно компании, ведущие деятельность в сфере оптовой и розничной торговли.

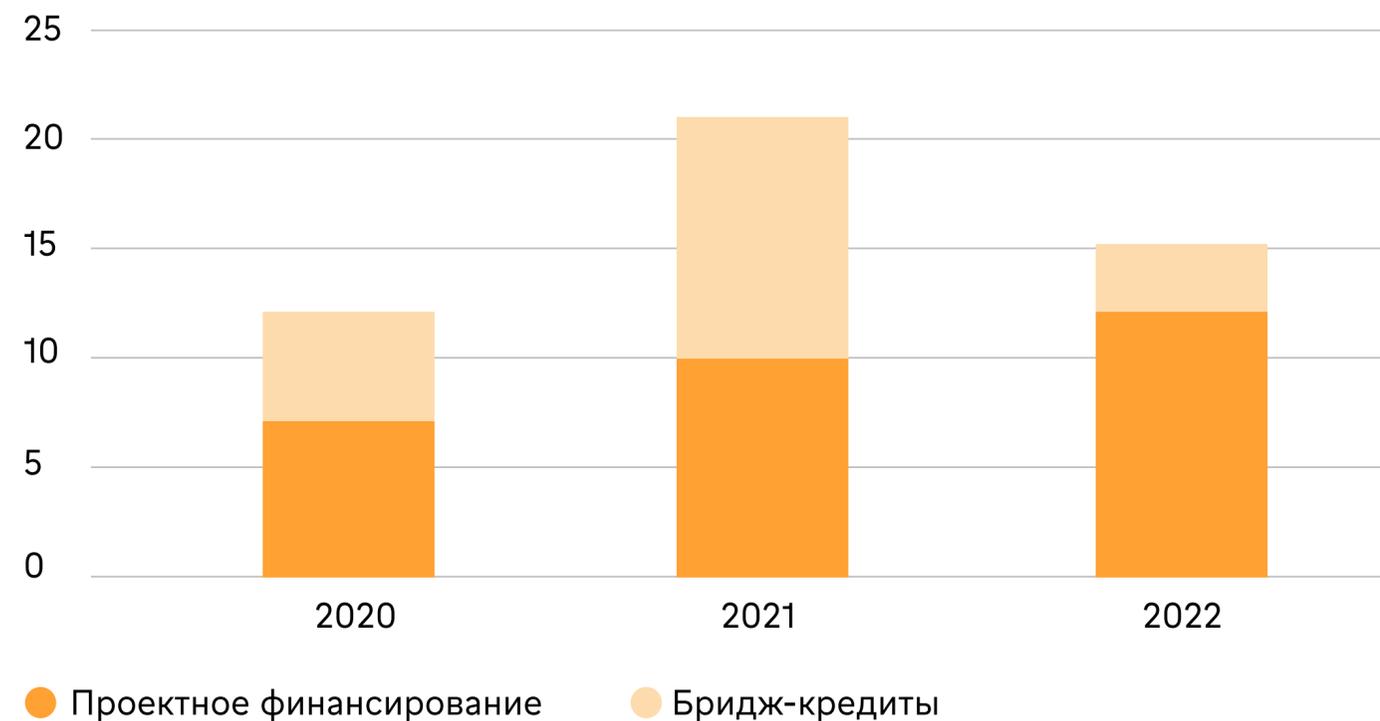
**Доля проектов с наиболее высоким уровнем риска (категория А) в 2022 году незначительно снизилась – с 13%<sup>24</sup> до 12%.**

**Категоризация сделок проектного финансирования**

В 2022 году в кредитном портфеле МКБ представлено два типа финансовых продуктов, подпадающих под область применения Принципов Экватора (проектное финансирование, бридж-кредиты сроком до двух лет), при этом количество сделок проектного финансирования по сравнению с прошлым годом и в общем объеме выданных кредитов незначительно выросло при сокращении количества предоставляемых бридж-кредитов.

<sup>24</sup> Цифра скорректирована с учетом уточненной методики.

### Типы финансовых продуктов, попадающие под область применения Принципов Экватора



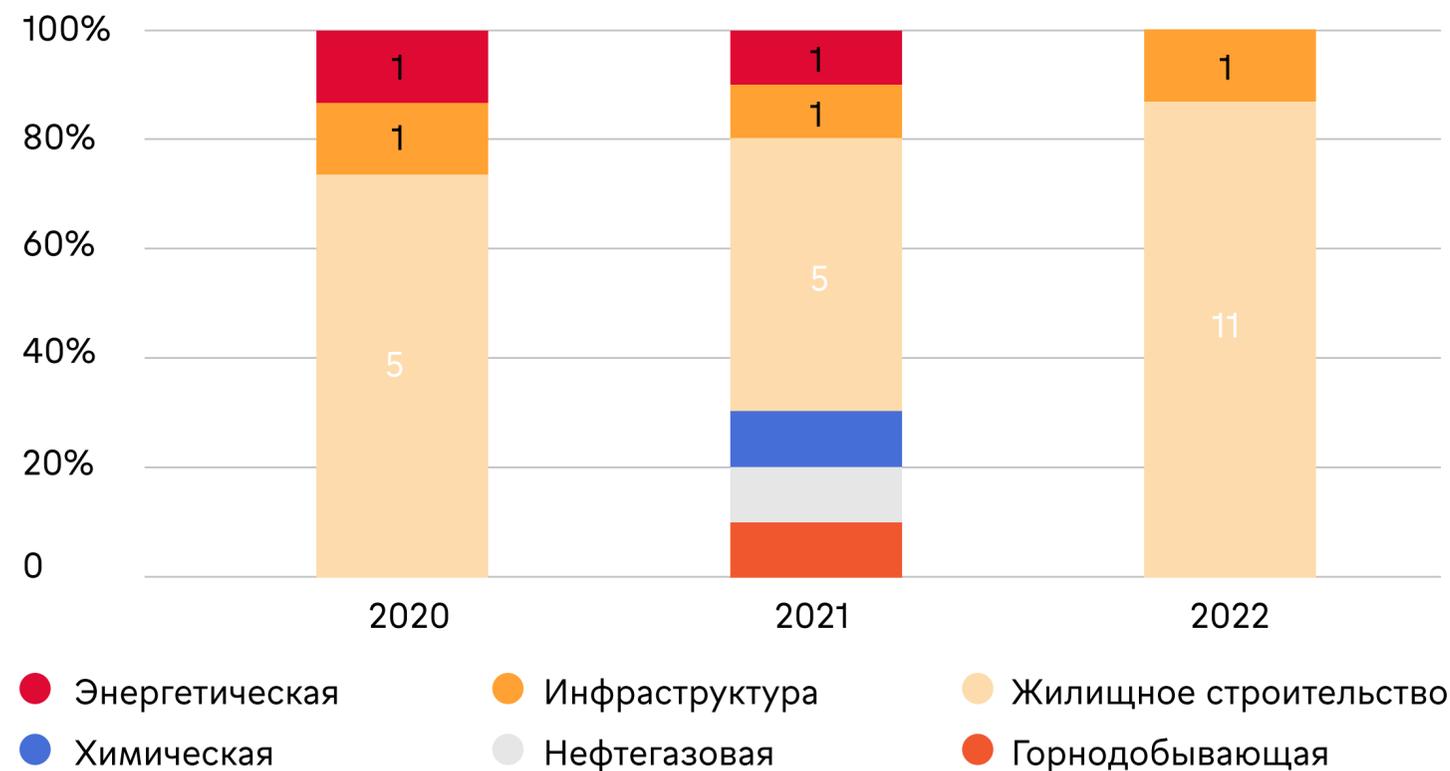
Все проекты, получившие финансовую поддержку в 2022 году, характеризовались средним уровнем социально-экологического риска (категория В) и включали проекты жилищной, инфраструктурной и фармацевтической (химической) отраслей.

### Категория сделок проектного финансирования в 2020-2022 гг.



Относительно предыдущего отчетного периода в 2022 году существенно выросла поддержка проектов жилищного строительства.

### Отраслевая принадлежность проектов в 2020-2022 гг.



## Устойчивое финансирование

В соответствии с утвержденной ESG-стратегией МКБ активно развивает поддержку устойчивых проектов и инвестиций.

GRI 203-1

## ESG-кредиты

В соответствии с Порядком банка проект определяется как ESG-проект при соответствии критериям:

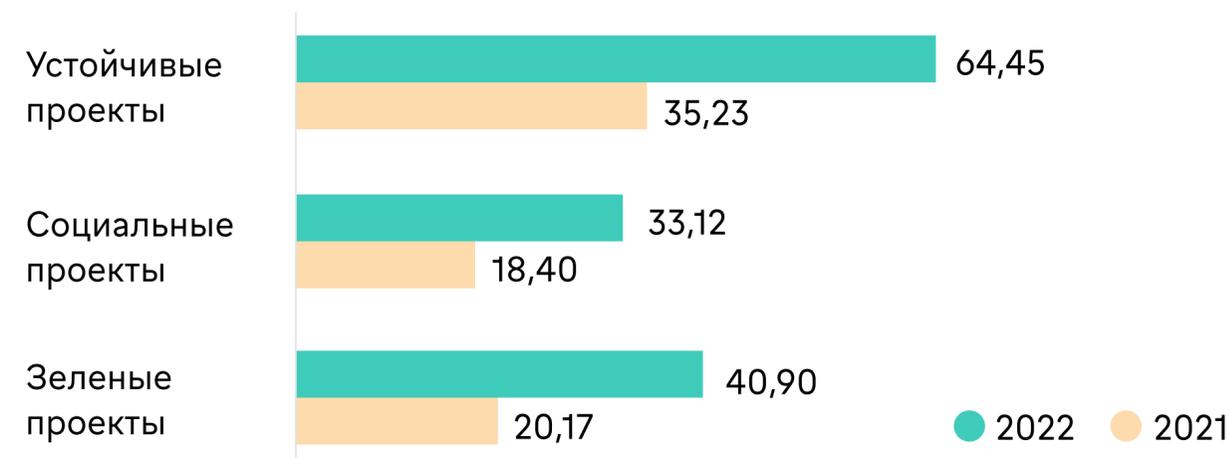
<p>Национальной таксономии РФ в соответствии с ПП РФ от 21.09.2021 N 1587 (с изм. от 11.03.2023);</p> <p>Таксономии устойчивого финансирования МКБ, разработанной с учетом международных подходов ICMA, LMA, CBI</p>	<p>Проекты: Зеленый / Адаптационный</p>	<p>проекты, направленные на предотвращение, сокращение негативного воздействия на окружающую среду, улучшение ее состояния, рациональное использование природных ресурсов, а также смягчение климатических изменений и адаптации.</p>
	<p>Социальный</p>	<p>проект, направленный на решение конкретной проблемы и/или достижение положительных социальных целей с учетом критериев социальных проектов МКБ.</p>
	<p>Устойчивый</p>	<p>проект, соответствующий критериям как зеленых, так и социальных проектов и направленный на достижение экологических целей и обеспечение социального благополучия сотрудников и общества в целом.</p>

В 2022 году общий портфель ответственного финансирования вырос практически в 2 раза, составив

**138,47 млрд рублей**

(по остатку ссудной задолженности), и включает в себя зеленые, социальные и устойчивые кредиты и гарантии.

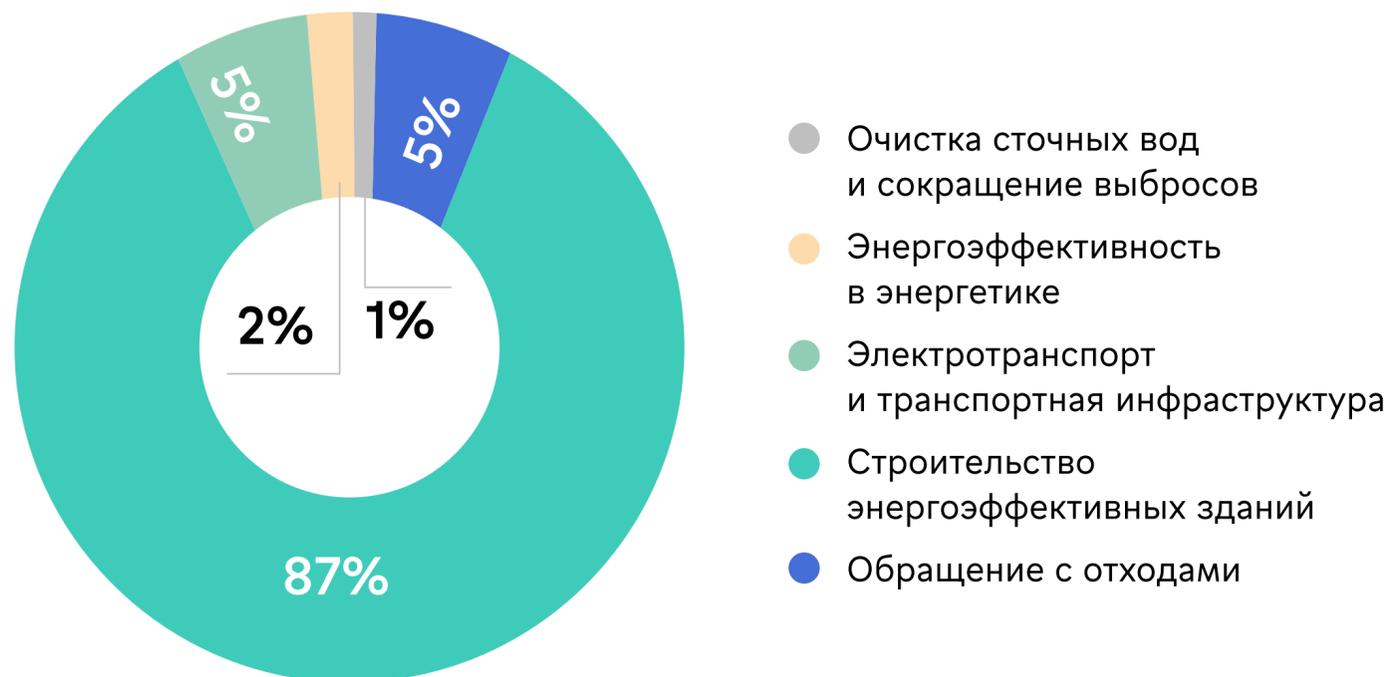
## Категории ESG-проектов, млрд.



На конец 2022 года значительную долю в портфеле ESG-проектов (50%) занимают устойчивые проекты, соответствующие критериям как зеленых, так и социальных проектов, среди которых доминируют проекты в области строительства энергоэффективного и доступного жилья с объектами социальной инфраструктуры<sup>25</sup>. Проекты вносят вклад в реализацию ЦУР 11 «Устойчивые города и населенные пункты» и ЦУР 13 «Борьба с изменением климата».

<sup>25</sup> Портфель ответственного финансирования за 2021 г. также был обновлен с учетом корректировки методики, в том числе учета энергоэффективного строительства (класс А и выше)

## Зеленые проекты в соответствии с Национальной таксономией в 2022 году



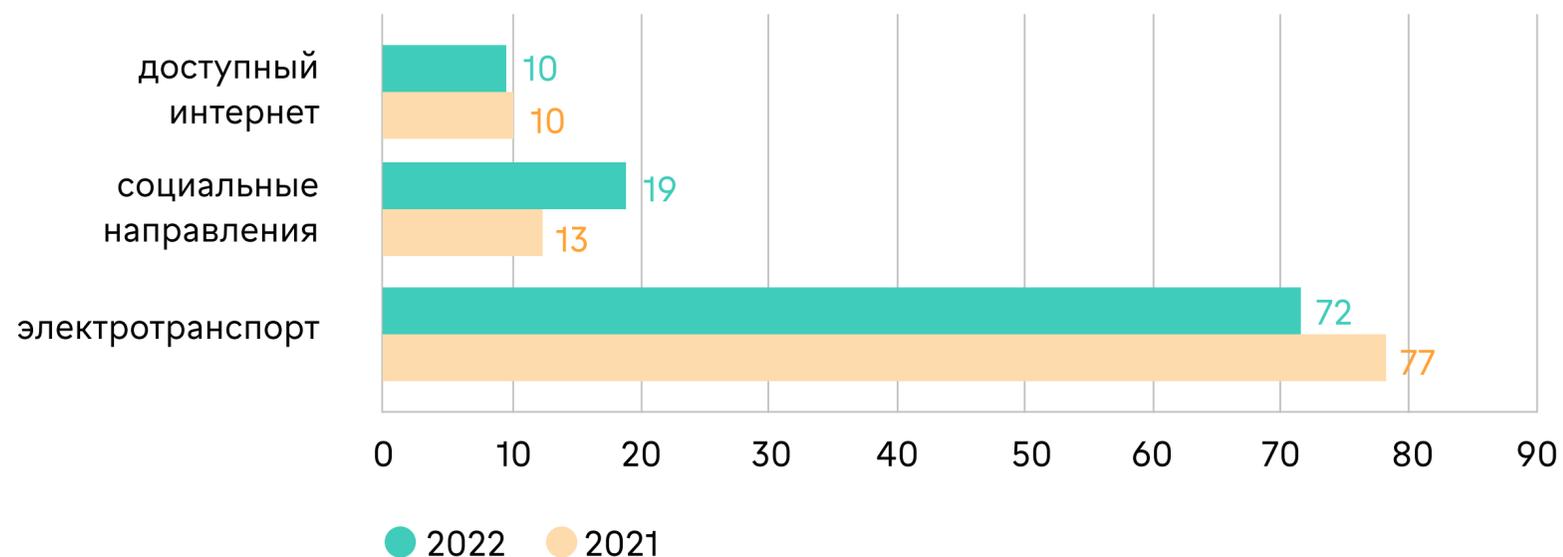
По остатку ссудной задолженности «зеленые» проекты в области энергоэффективности (в соответствии с Национальной таксономией РФ) составили на конец 2022 года порядка 90% от зеленого кредитного портфеля. На долю иных проектов зеленого финансирования (10% зеленого портфеля) приходятся проекты в области предотвращения загрязнения и контроля за ним, проекты в сфере развития экологически чистого транспорта, что, в свою очередь, вносит наибольший вклад в достижение ЦУР 12 «Ответственное потребление и производство», ЦУР 11 «Устойчивые города и населенные пункты» и ЦУР 13 «Борьба с изменением климата».

Направление	Соответствие Национальной таксономии (пункт ПП 1587 от 21.09.2021)	ЦУР
<b>Строительство энергоэффективных зданий</b>  <b>Энергоэффективность в энергетике</b>	Реализация проектов, направленных на повышение энергоэффективности (п.3.2).	 
<b>Электротранспорт</b>	Строительство и модернизация инфраструктуры для транспорта (п.5.8). Строительство и модернизация объектов транспортной инфраструктуры, способствующие снижению выбросов парниковых газов (п.5.1).	  
<b>Обращение с отходами</b>	Создание или модернизация производств по обращению с отходами производства и потребления (п.1.1).	
<b>Очистка сточных вод и сокращение выбросов</b>	Строительство и модернизация инфраструктуры очистки воды (п.6.3). Реализация проектов, направленных на повышение энергетической и экологической эффективности объектов энергетики (п.2.3).	

## ESG-облигации

В 2022 году МКБ продолжил увеличивать трейдинговый портфель «зеленых» и социальных облигаций. Фокус был сделан на поддержку социально направленных проектов, что позволило увеличить долю данной категории облигаций на 6%.

### Целевое распределение (%) инвестиций МКБ в ESG-облигации в 2021-2022 гг.



Направление	Применимые стандарты	ЦУР
Социальные направления	Принципы социальных облигаций (SBP)	3 через здоровье и благополучие, 11 устойчивые города и сообщества, 4 качественное образование
Доступный интернет	Принципы социальных облигаций (SBP)	9 инфраструктура, инновации и индустриализация
Электротранспорт	Принципы зеленых облигаций (GBP)/ Таксономия зеленых проектов РФ	11 устойчивые города и сообщества

### Социальные облигации ООО «Специализированное общество проектного финансирования «Инфраструктурные облигации» (СОПФ)

Средства, привлеченные за счет размещения социальных облигаций, верифицированных на основании независимой экспертизы, проведенной рейтинговым агентством «Эксперт РА», планируется направить на финансирование строительства объектов социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры.

## Участие в госпрограммах

На протяжении 2022 года МКБ принимал активное участие во всех основных госпрограммах, реализуемых Правительством РФ в рамках антикризисных мер поддержки.

В рамках поддержки экономической сферы и реализации государственных программ в 2022 году со стороны банка:

- **пройден отбор на участие в 8 новых госпрограммах** (в соответствии с постановлениями Правительства РФ № 393, № 375, № 574, № 754, № 745, № 1703, № 895, № 629) и заключены соответствующие соглашения о субсидировании, необходимые для участия в механизме льготного кредитования;
- **заключены соглашения о субсидировании** и продолжена работа по уже запущенным в банке госпрограммам поддержки предприятий сектора АПК, сегмента МСП (в соответствии с постановлениями Правительства РФ № 1528, № 1764, № 1598, № 1103, № 1820) и предоставлено 109,1 млрд руб. льготных кредитов.

**В 2022 году МКБ активно участвовал в реализации программ льготного финансирования устойчивого развития корпоративного бизнеса в рамках следующих государственных программ:**

Направление	Участие в госпрограмме	Вклад ЦУР
<b>Обеспечение продовольственной безопасности</b>	В соответствии с постановлением Правительства РФ № 1528	
<b>Цифровая трансформация</b>	В соответствии с постановлениями Правительства РФ № 1598 и № 754	

В рамках антикризисной поддержки внешнеэкономической деятельности клиентов в неблагоприятных условиях 2022 года, включая беспрецедентные ограничительные меры, наложенные на российскую экономику, ключевыми задачами для банка стало также оказание содействия клиентам в адаптации к новым условиям и восстановление инфраструктуры. В рамках оказания содействия устойчивому развитию клиентов банку удалось обеспечить поддержку непрерывности деятельности, безубыточное сворачивание бизнеса со странами, осуществляющими недружественные действия в отношении Российской Федерации, формирование альтернативных каналов обмена финансовой информацией с контрагентами банка и частичное сохранение клиентской базы.

### ESG-консалтинг

В 2022 году МКБ предлагал своим корпоративным клиентам широкий спектр консалтинговых услуг в области устойчивого развития. В частности, для компаний из отрасли энергетики предоставлены услуги по разработке ESG-документов и подготовке нефинансовой отчетности в соответствии со стандартами GRI. Дополнительно для клиентов банка на ежемесячной основе готовился ESG-дайджест.

## 3.2 Поддержка малого и среднего бизнеса

Поддержка развития малого и среднего бизнеса посредством специальных условий финансирования, уникальных сервисов и продуктов является важным элементом устойчивой деятельности МКБ. В 2022 году банк реализовал несколько инициатив, которые позволили существенно усилить поддержку компаний МСП.

### Перечень реализованных инициатив:

Добавлен новый продукт в целях содействия МСП в исполнении контрактов – коммерческие банковские гарантии, а также обновлен кредит на исполнение контракта;

Упрощено и автоматизировано клиентское обслуживание – облегчена проверка исполнительных производств и кредитной истории;

Выстроена работа с новым типом банковских гарантий в соответствии с Постановлением Правительства № 505 от 29.03.2022;

Улучшены условия предоставления гарантий – срок банковских гарантий увеличен с 1860 до 1930 дней, сумма возврата аванса увеличена с 50 до 150 млн руб.

**Реализованные меры по улучшению предоставления гарантий позволили существенно усилить поддержку МСП, увеличив выдачу экспресс-гарантий для участия в государственных закупках в 2022 году (в соответствии с Федеральными законами 44-ФЗ, 223-ФЗ) в 4 раза.**

## Динамика объема выдачи банковских экспресс-гарантий МСП

	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
<b>Объем выдачи, штуки</b>	10 630	27 188	14 862	17 330
<b>Объем выдачи, млрд руб.</b>	26,7	46,4	15,2	69,8

В 2022 году МКБ также активно поддерживал МСП посредством предоставления специальных условий финансирования в рамках реализации госпрограммы в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 1764. Сумма финансовой поддержки в 2022 году составила 3,26 млрд руб.

Также банк осуществлял льготную поддержку МСП в рамках реализации государственных программ в соответствии с Постановлениями Правительства РФ № 1528 (поддержка сельского хозяйства), № 1598 (цифровая трансформация), № 1103 (комиссии в рамках сервиса быстрых платежей), № 1820 (поддержка МСП Москвы). Дополнительно для клиентов банка на ежемесячной основе готовился ESG-дайджест.

## 3.3 Забота о розничных клиентах

### Социальные программы

#### Поддержка пенсионеров

В 2022 году МКБ продолжил развивать меры поддержки пенсионеров, как одной из наиболее уязвимых групп населения, поддерживая активное сотрудничество с Союзом пенсионеров России (СПР) в г. Москве. Совместно с СПР проведено 15 образовательных и спортивных мероприятий для пожилых людей и пенсионеров Москвы и Московской области.

**В 2022 году выпущено 250 000 пенсионных карт, что на 20% больше, чем в 2021 году.**

Для защиты пенсионеров от мошенников, обещающих сделать перерасчет пенсии, Банк запустил пилот по проверке правильного расчета начисления пенсии, составляя обращение в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Дополнительно запущены выгодные акции: повышенный кешбэк в любимых категориях (аптеки, супермаркеты, ЖКХ), а также бонусы за перевод пенсионных зачислений в банк.

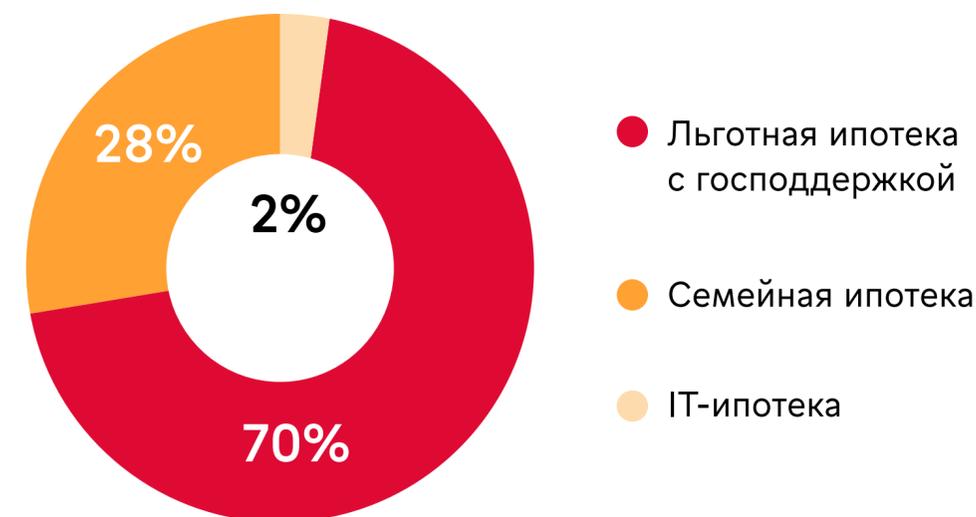
#### Ипотечное кредитование

МКБ является социально значимым банком. Фокусируясь на ипотечном кредитовании, разрабатывает наиболее удобные условия и возможности для клиентов.

Так, по итогам 2022 года портфель ипотечных кредитов МКБ вырос на 79,9% и достиг 121,2 млрд руб., что составляет 58,5% от совокупного розничного кредитного портфеля МКБ (против 39,0% на конец 2021-го), за счет высокого спроса на ипотечные продукты со стороны населения на фоне продолжающегося понижения ключевой ставки со второго квартала 2022 года и кооперации с крупнейшими застройщиками. Объем выдач за 2022 год вырос на 108% и составил 78,5 млрд руб. По итогам 2022 года, по данным Frank RG, МКБ впервые вошел в топ-10 участников ипотечного рынка по общему объему выдач в РФ, а по объему выданных кредитов на новостройки стал 5-м банком в стране, а также занял четвертую строчку по объему выданных ипотечных кредитов в Московском регионе.

**81% ипотечных кредитов, выданных в 2022 году, – это кредиты на льготных условиях по программам господдержки.**

#### Структура ипотечных кредитов, выданных МКБ



#### Комиссионные продукты

В 2022 году особое внимание уделялось заботе о клиентах в части защиты от возможных рисков путем развития направлений кредитного и некредитного страхования.

Запущена программа для родителей детей, любящих спорт, – «Дети. Спорт» (для покрытия рисков получения травм и несчастных случаев во время занятий спортом).

Реализация продукта «Забота о здоровье» (уникальный продукт для полного мониторинга организма и организации последующего лечения) позволила банку завоевать **2-е место в конкурсе для банков в сфере непроцентных доходов BEST FINCOME 2022.**

## 3.4 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость

В результате своей операционной деятельности МКБ формирует ценность, которую несет для своих стейкхолдеров. Банк содействует как локальному, так и национальному экономическому росту, предоставляя широкий спектр продуктов и услуг, направленных на развитие бизнеса и создавая условия для привлечения инвестиций.

Большой потенциал для экономического роста имеют инфраструктурные проекты, которые обычно связаны с развитием транспортной, энергетической, технологической инфраструктур, и другие стратегически важные проекты.

Созданная экономическая стоимость распределяется между многими заинтересованными сторонами: клиентами, поставщиками и подрядчиками, сотрудниками, акционерами, инвесторами, кредиторами, государством, местными сообществами и другими.

Нераспределенная экономическая стоимость реинвестируется в дальнейшее развитие, позволяя успешно выполнять поставленные цели и задачи и наращивать ценность в интересах наших стейкхолдеров.

GRI 201-1, GRI 3-3

### Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость в динамике

Подробная разбивка индикатора	Единица измерения	2019	2020 <sup>26</sup>	2021	2022
<b>Созданная экономическая стоимость</b>	млн руб.	<b>36 338</b>	<b>59 031</b>	<b>62 129</b>	<b>43 441</b>
Операционные доходы		36 338	59 031	62 129	43 441
<b>Распределенная экономическая стоимость</b>		<b>(24 381)</b>	<b>(29 022)</b>	<b>(29 634)</b>	<b>(34 988)</b>
Операционные расходы		(21 225)	(21 505)	(29 458)	(29 458)
в т. ч. расходы на персонал		(14 167)	(13 877)	(19 562)	(21 872)
Расход по налогу на прибыль		(3 156)	(7 517)	(6 296)	(986)
<b>Нераспределенная экономическая стоимость</b>		<b>11 957</b>	<b>30 009</b>	<b>26 199</b>	<b>7 467</b>
Прибыль за год		11 957	30 009	26 199	7 467

<sup>26</sup> Распределение операционных доходов и операционных расходов за 2020 год было скорректировано в рамках финансовой отчетности банка.

# ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕСА И ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ



## Ключевые результаты 2022 года

- Внедрение речевой и видеоаналитики
- ATM 2.0:
- Трудоустройство

**35**  
устройств

запущено в пилоте  
нового формата  
банкоматов

**85**  
выпускников

IT-Академии  
МКБ

## Существенные темы

- Неприкосновенность частной жизни потребителя
- Обучение и образование

## Вклад в достижение ЦУР



Технологии лежат в основе современного сервиса и с каждым годом находят все более активное применение в нашей жизни. Развитие банкинга напрямую связано с применением новых технологий, позволяющих обеспечивать высокий уровень безопасности и делать взаимодействие клиента с банком комфортным. Важно не только реагировать на изменения, но и работать на опережение, предлагая инновационные продукты и услуги. При этом требуется по-настоящему качественно работать с данными и искать новые источники роста. Мы стремимся заботиться о наших клиентах, предоставляя технологические инновации, передовые услуги и улучшенные пользовательские сервисы.

## Рейтинги и достижения

**6**  
место

народный рейтинг банков

**6**  
место

рейтинг «Хабр. Карьера»

**3**  
место

мобильное приложение  
«МКБ Онлайн»  
по рейтингу Markswebb

**Open API**

в числе первых пяти банков  
РФ, подключившихся  
к Open API ЦБ



## 4.1 Дистанционное банковское обслуживание

Банк активно развивает дистанционное банковское обслуживание (ДБО) для удобства клиентов.

**59%** проникновение клиентов в ДБО по итогам года

**19,6%** прирост уникальных входящих клиентов в месяц

В системе ДБО за 2022 год было запущено множество новых возможностей по широкому ряду направлений.

### Авторизация и регистрация

Пересобраны сервисы авторизации и регистрации. Запущен новый клиентский путь входной группы в интернет-банке «МКБ Онлайн». Запущена удаленная идентификация клиентов-физлиц через Единую биометрическую систему.

### Платежные возможности

Существенно расширены платежные возможности ДБО. Банк одним из первых запустил сканирование номеров телефонов через камеру смартфона. Развитие платежного функционала позволило транзакционную активность клиентов в ДБО в 1,5 раза. Число платежей по QR за год увеличилось в 11 раз.

### Кредитное направление

В приложении запущена новая заявка на кредит и кредитную карту, которая улучшила конверсию в отправку заявки практически в 2 раза. Появился развитый функционал досрочного погашения кредитов по сумме и сроку кредита с калькулятором платежей и статусной моделью.

**В 2022 году в фокусе находилась стабильность платформы «МКБ Онлайн». Широкий пул проведенных мероприятий к концу 2022 года позволил достичь показателя 7 100 одновременных клиентских сессий без деградации клиентского опыта и стабильности ИТ-сервисов банка.**

Помимо приложений и веб-сервисов, в пул систем дистанционного банковского обслуживания в 2022 году были включены банкоматы. В отчетный период был запущен пилот новых инновационных банкоматов из 35 устройств с большим сенсорным экраном и полностью новым программным обеспечением с современным UX/UI дизайном. По итогу пилота было принято решение о закупке новых 90 устройств и переводе всего парка на новое целевое программное обеспечение.

Помимо этого, в отчетном периоде была проведена комплексная работа по оптимизации парка банкоматов. Из 1 400 устройств к концу года в эксплуатации осталось порядка 1 000: демонтировано около 200 устаревших устройств, которые впоследствии были направлены на вторичную переработку компаниям-подрядчикам. Более 200 устройств были выведены с действующих локаций по причине их низкой бизнес-эффективности и клиентской не востребоваемости.

**В части банкоматов МКБ фокусируется на следующих задачах:**

- Обновление программного обеспечения на всем парке. Перевод банкоматов на новый UX/UI дизайн, внедрение новой архитектуры и средств мониторинга.
- Оптимизация парка – демонтаж и утилизация оставшихся 150 устаревших устройств.
- Запуск новых сервисов: снятие наличных по QR-коду, оплата услуг через банкоматы, управление всеми продуктами клиента и т. д.



## 4.2 Инновации

Инновации в МКБ – это поиск технологических решений и проверки гипотез для дальнейшего создания продуктов и сервисов по существующим направлениям бизнеса. Большинство ключевых ориентиров в стратегии банка связаны с цифровыми решениями: гибкая ИТ-платформа, API, бесшовный процесс онбординга клиентов – это все больше и больше требует высокого уровня автоматизации и цифровизации процессов.

### Искусственный интеллект

Для МКБ очень важно мнение клиентов, поэтому банк стремится обеспечить высокое качество взаимодействия в голосовых и автоматизированных каналах обслуживания и продаж. Банк анализирует, какие вопросы и сложности возникают у клиентов, оперативно реагирует и меняет соответствующие процессы.

### Инновации, реализованные в 2022 году

#### Технологии речевой аналитики

Совместно с группой компаний ЦРТ был запущен проект по речевой аналитике, который в 2022 году получил высшую награду в рамках ежегодной «Национальной банковской премии» в номинации «За развитие цифровых и финансовых технологий в банковском бизнесе». Решение анализирует огромные массивы диалогов клиентов с сотрудниками контакт-центра банка, выявляет нарушения и находит лучшие практики продаж и обслуживания.

#### Технологии видеоаналитики

Проект направлен на решение ряда задач:

- Количественное измерение клиентского пути: насколько быстро мы обслуживаем, приходится ли клиенту ждать в определенных точках, сколько клиентов пришли, но не стали брать талон, поскольку отделение загружено
- Качественные характеристики клиентского пути: эмоциональное состояние клиентов, насколько они удовлетворены и насколько им комфортно находиться в нашем отделении
- Специфические банковские сценарии: например, контроль регламентных требований к работе кассовых узлов, кассиров и других сотрудников, который пока осуществляется «глазами»
- Биометрия (или FaceID): если идентифицировать клиента на входе в отделение, мы можем предположить, с какой целью он пришел (например, за готовой картой), и подсказать сотруднику, что делать для более быстрого и качественного обслуживания
- Безопасность в офисах и отделениях

Для повышения операционной эффективности МКБ продолжает активно внедрять технологические инновационные решения. Одним из таких инструментов стала технология машинного обучения и искусственного интеллекта (ML/AI), применение которой нашлось в различных процессах банка – от финансирования до закупок. Развитие и внедрение информационных технологий на основе искусственного интеллекта позволяют выявлять и предугадывать клиентские потребности, а также оказывать поддержку пользователям.

### Open API и партнерства

МКБ совместно с Ассоциацией ФинТех (АФТ) активно участвует в развитии среды открытого банкинга в России. Банк стал одним из лидеров этого направления в проектах по развитию Open API и Open Banking в России. В основе концепции лежит доступ к данным и сервисам для сторонних компаний, которые смогут использовать их для создания и распространения собственных продуктов. В первую очередь данный подход несет преимущества для клиентов, которые смогут получить еще больше сервисов в удобном формате. Преимущества есть и для развития банковской отрасли в целом: выход на рынок получают новые компании, а это стимулирует конкуренцию и рост качества услуг.

Вместе с АФТ и другими участниками прорабатываются сценарии взаимодействия через API. Важным достижением 2022 года стала разработка и запуск портала OpenAPI для разработчиков-партнеров МКБ: на портале опубликованы продукты банка, доступные к подключению через унифицированные API, инструкция по подключению и требования к сертификации и интеграции.

## 4.3 Обучение в области IT

IT Академия МКБ – это внутренняя платформа для подготовки IT-специалистов от начального уровня до готовности к работе в команде, перепрофилирования внутренних сотрудников и развития новых навыков.

### Ключевые метрики

Характеристики	2021	2022	2023 (план)
<b>Количество кандидатов</b> (прошли собеседование)	90	150	200
<b>Количество «академиков»</b> (поступившие в академию)	53	60	80
<b>Уже работают в команде</b> (выпускники)	46	83	TBD
<b>Количество программ подготовки</b>	8	12	16

### За 2022 год IT Академия

**5**  
**ПОТОКОВ**

выпустила академию

**4**  
**НОВЫХ НАПРАВЛЕНИЯ**

развития молодых специалистов успешно интегрировано в отчетном периоде

**10**  
**ПОТОКОВ**

(105 специалистов) выведено в команды разработки

**53**  
**ВЫПУСКНИКА**

Академии приняты в штат (порядка 20% приема новых сотрудников в департамент информационных технологий).

**>10**  
**НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ**

всего работает

## 4.4 Корпоративный акселератор

МКБ продолжил развивать инновационную деятельность акселерационной программы «МКБ Реактор», в частности в 2022 году были реализованы следующие инициативы:

### 6 пилотов со стартапами

по направлениям: видеоаналитика (офлайн-формат выгрузки видеофайлов и онлайн-формат с камерами работающего с клиентами ДО «Нева»), решения для работы банка по OpenAPI, голосовой робот для HR, чат-бот для онбординга и программное обеспечение с применением искусственного интеллекта для создания презентаций в PowerPoint.

### Корпоративный акселератор «МКБ Реактор»

функционировал в непрерывном режиме работы. Создан лендинг воронки сбора заявок и запущена внутренняя система CRM банка для работы со стартапами.

## Особенности «МКБ Реактора» для участников

### #01 Оплачиваемый пилотный проект

При запуске пилотов в рамках акселератора мы оплатим трудозатраты

### #02 Сильная отраслевая экспертиза

От ведущих технологических экспертов

### #03 Четкие результаты на выходе

Проведенный совместный пилот с Банком с реальными результатами и обратной связью

# ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ



# Атмосфера



## Ключевые результаты 2022 года

- Разработана и утверждена программа корпоративного благополучия «Атмосфера» – экосистема сервисов заботы, охватывающая все сферы благополучия сотрудников
- Проведен «Месяц карьеры» в рамках программы карьерного консультирования
- «Лига МКБ» получила «бронзу» премии HR Award «Хрустальная пирамида» в номинации «HR-решение года»

**15,9%**

прирост индекса чистой лояльности персонала (eNPS)

**46,7 часов**

среднее время обучения на одного сотрудника

**4,56**

минимальное отношение средней фиксированной оплаты труда к установленному для Москвы минимальному размеру оплаты труда

## Существенные темы

- Занятость
- Взаимоотношения сотрудников и руководства
- Обучение и образование
- Разнообразие и равные возможности
- Недопущение дискриминации
- Оценка деятельности по правам человека

## Вклад в достижение ЦУР



## Показатели GRI

2-7, 3-3, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403,8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1.

## GRI 3-3

Команда и каждый ее участник всегда остаются в центре внимания МКБ. Банк постоянно работает над выстраиванием комфортной корпоративной среды для персонала. МКБ стремится создавать условия для максимального раскрытия потенциала действующих сотрудников, вовлекая их в процесс решения как повседневных, так и нестандартных проектных задач. При этом МКБ последовательно развивает культуру этичного, ответственного и социально ориентированного ведения бизнеса, опираясь на взаимное уважение и создавая равные возможности для всех. Социальные программы банка направлены на соблюдение и реализацию широкого спектра трудовых и личных прав сотрудников, а также на улучшение условий труда и поддержание благополучия и высокого уровня удовлетворенности персонала.

Для поддержания эффективности управления человеческим капиталом МКБ реализует Кадровую политику.

#### Ключевые внутренние документы в области кадрового менеджмента

- Кадровая политика.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда и о совокупном вознаграждении.
- Кодекс корпоративной этики.
- Модель корпоративных компетенций.
- Политика обучения и развития персонала.
- Порядок ежегодной оценки персонала.
- Положение о Горячей линии Комитета по аудиту и рискам Наблюдательного совета.
- Порядок подбора и найма персонала.
- Порядок проведения внутреннего конкурса кандидатов.
- Порядок участия в реферальной программе «Коллег выбирают».

Кадровая политика банка вместе с остальными кадровыми документами регулирует требования к условиям труда и их улучшению. В регламентирующих документах также отражен наш подход и все ключевые инструменты к созданию комфортных условий работы и прав.

### Цели кадровой политики МКБ



## 5.1 Система управления персоналом

**90,5%** вовлеченность персонала

**89,0%** лояльность персонала

**90,5%** удовлетворенность персонала

Наблюдательный совет и менеджмент банка вовлечены в вопросы управления персоналом на всех уровнях. Так, Наблюдательный совет утверждает Кадровую политику, документы, устанавливающие политику в области вознаграждения, размер фонда оплаты труда, а также осуществляет контроль за их реализацией и решает другие вопросы. Для рассмотрения и принятия Правлением решений по вопросам кадрового обеспечения деятельности банка, процессов и процедур работы с персоналом, организации эффективной системы управления персоналом создан и функционирует Комитет по персоналу.

Подразделением, ответственным за организацию системы управления персоналом и исполнение решений органов управления банка в области кадровой политики, является Департамент по работе с персоналом, возглавляемый Директором по персоналу.

### Достигнутые цели привлечение персонала

**2310**  
вакансий

закрыто

**183**  
человека

принято по рекомендации  
сотрудников

**73**  
сотрудника

нанято по внутреннему  
конкурсу

### нормирование труда

**8,4%**  
сотрудников

охвачено  
нормированием

### обучение и развитие

**3470**  
сотрудников

приняли участие  
в оценке персонала

### процесс онбординга

**15**  
улучшений

реализовано

### удовлетворенность качеством внутренних сервисов

**50%**

увеличен охват участвующих  
подразделений

**84%**

увеличен охват участвующих  
процессов

**С 2021 года реализуется ежегодный проект «Скажи, как надо» по оценке качества внутренних сервисов подразделений, который направлен на повышение операционной эффективности МКБ.**

Целью проекта является выявление сервисов и процессов, требующих улучшений с позиции сотрудников, а также расширение каналов обратной связи от сотрудников банка. В результате внедрения инициатив в течение 2022 года по всем процессам участниками проекта отмечена положительная динамика показателя уровня удовлетворенности и условий труда. По результатам опроса 2022 года сформирован показатель удовлетворенности по каждому процессу, который будет использоваться в 2023 году для анализа динамики улучшения условий труда сотрудников и изменения уровня удовлетворенности.

Оценка эффективности деятельности каждого сотрудника проводится в рамках ежегодной оценки деятельности (система управления Performance Management) и/или в рамках иных периодов (система мотивации). В 2022 году доля сотрудников, охваченных прозрачными системами управления результативностью и иными системами мотивации, составила 98%.

**Performance Management** или ежегодная оценка персонала, реализуется в банке с 2019 года и является частью системы управления персоналом банка. Оценка осуществляется с целью повышения результативности и эффективности каждого отдельного работника и банка в целом.

Для формирования единого подхода и культуры взаимодействия сотрудников и руководителей в рамках проведения всех этапов ежегодной оценки персонала проводятся обучающие вебинары, а также подготовлена справочная информация, которая размещена на общедоступном портале для сотрудников.

GRI 404-3

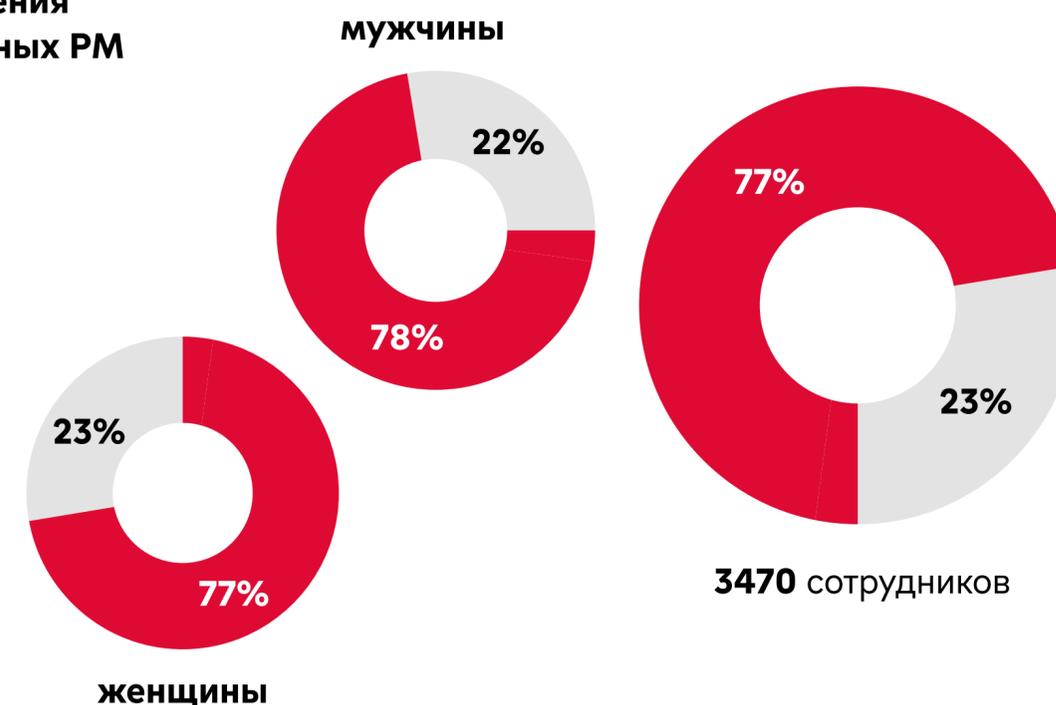
## Ежегодная оценка деятельности (Performance Management)

**Performance Management – инструмент управления результативностью, который позволяет решать следующие задачи:**

- Каскадирование стратегических целей МКБ.
- Структурирование деятельности работников, установление четких, понятных требований к результатам деятельности каждого работника.
- Повышение прозрачности оценки достигнутых результатов и личного вклада каждого работника, принятие решений о поощрении на их основе.
- Определение приоритетных потребностей в обучении и развитии работников.
- Выявление высокоэффективных работников с целью дальнейшего развития и продвижения.
- Формирование целевой культуры эффективности и обратной связи.

### Структура распределения сотрудников, охваченных РМ

- Руководители
- Специалисты



В 2022 году оценку прошли 3 470 сотрудников банка.

3470 сотрудников

В 2022 году стартовал новый проект по реинжинирингу онбординга нового сотрудника с целью улучшения опыта сотрудника (Employee Experience). Критериями успешности проекта являются результаты оценки процессов по проекту оценки уровня удовлетворенности качеством внутренних сервисов подразделений.

В отчетном периоде проведено ежегодное исследование уровня вовлеченности персонала. Партнером исследования выступила компания Happy Job. Исследование проходило в форме конфиденциального, обезличенного опроса.

По результатам исследования метрика «вовлеченность» показала результат 90,5%. В сравнении с данными 2021 года незначительно снизилась (-1,9%), но осталась лучшим значением в отрасли. Остальные метрики исследования – лояльность и удовлетворенность – показали рост значений и составили 89,0% и 90,5% соответственно, что на 7,1 п.п. и на 2,6 п.п. больше результатов прошлого года.

Результаты опроса предоставляют возможность оценки сильных сторон и выявления областей развития процессов и корпоративной культуры банка. Ежегодный анализ динамики позволяет также анализировать эффективность проводимых изменений для повышения вовлеченности сотрудников.

#### **В 2022 году в банке проводилась системная работа по повышению культуры взаимодействия между сотрудниками:**

- Обновлен дресс-код в соответствии с современными тенденциями и предпочтениями сотрудников для повышения комфорта на рабочем месте и формирования современного имиджа банковского работника;
- Проводилась регулярная трансляция правил взаимодействия и основ корпоративной этики.

Одним из важных направлений формирования целевой корпоративной культуры и сплочения команды МКБ стала реализация в 2022 году проекта по командообразованию. В командообразующих мероприятиях приняли участие 1 560 сотрудников Банка.

**Еще одним направлением развития корпоративной культуры стало проведение детских дней для сотрудников банка, что способствовало формированию лояльности МКБ и улучшению качества баланса между работой и личной жизнью.**



**60**  
**детей**  
**сотрудников**

**в возрасте от 6 до 17 лет**  
**познакомились**  
**с работой МКБ**

Детям всегда очень интересно, куда уходят их родители каждое утро с понедельника по пятницу, так как это большой неизведанный мир, который остается скрытым от них. В МКБ мы решили это исправить и объединить две значимые части нашей жизни – семью и работу. А еще наши дети – наше будущее, хочется уже сейчас познакомить их с финансовой сферой и рассказать о тех возможностях, которые она предоставляет.

В 2023 году детские дни планируем проводить чаще и собираемся масштабировать проект в отдельные регионы присутствия банка.

## 5.2 Структура персонала

**64%** доля женщин среди сотрудников

**9,5%** увеличение числа сотрудников в 2022 году

GRI 405-1

В отчетном периоде произошло увеличение числа сотрудников МКБ. Основное влияние на рост численности по итогам 2022 года оказало присоединение банка «Кольцо Урала» – **прирост составил 9,5%**.

GRI 2-7

### Персонал в разбивке по типу трудового договора<sup>26</sup>

	По состоянию на 31.12.2022, человек
Всего работников	6 682
Полное рабочее время	6 541
Неполное рабочее время	141
Срочный трудовой договор	176
Бессрочный трудовой договор	6 506

### Персонал в разбивке по половозрастному составу и должности в 2018-2022 гг<sup>27</sup>

	2018	2019	2020	2021	2022			
<b>Списочная численность персонала на 31.12.</b>	6 102	5 407	5 511	6 103	6 682			
<b>Численность персонала по полу:</b>								
Мужчины	2 709	2 021	2 036	37%	2 221	36%	2 389	36%
Женщины	3 348	3 386	3 475	63%	3 882	64%	4 293	64%
<b>по возрасту:</b>								
<b>Сотрудники</b>								
до 30	2 089	1 958	1 861	34%	1 934	32%	1 776	27%
30–50	3 408	3 089	3 240	59%	3 780	62%	4 306	64%
более 50	560	360	410	7%	389	6%	600	9%
<b>Правление, высшее руководство</b>								
до 30	1	1	1	1%	0	0%	0	0%
30–50	41	49	60	90%	60	90%	63	89%
более 50	3	5	6	9%	7	10%	8	11%
<b>по должности:</b>								
Правление, высшее руководство	45	55	67	1%	67	1,1%	71	1%
Остальные должности	6 057	5 352	5 444	99%	6 036	98,9%	6 611	99%
<b>Доля женщин на руководящих позициях</b>	20%	33%	33%		31%		38%	

<sup>26</sup> Все сотрудники работают на территории РФ.

<sup>27</sup> Все сотрудники работают на территории РФ.

Структура персонала МКБ характеризуется оптимальным балансом молодости и опытности и остается стабильной на протяжении нескольких лет, несмотря на организационные изменения, происходящие в банке. При этом доля работников в возрасте до 30 лет составляет больше четверти всего персонала. В этом большую роль играют программы работы с вузами, а также реферальная программа для действующих работников.

## GRI 401-1

**Количество вновь нанятых сотрудников в 2018-2022 гг**

Год	Итого	Мужчины	Женщины	Младше 30 лет	30–50 лет	Старше 50 лет
2018	1 984	773	1 211	978	921	85
2019 <sup>28</sup>	2 279	936	1 343	1 256	948	75
2020	1 813	726	1 087	1 017	746	50
2021	2 861	1 018	1 843	1 299	1 468	94
2022	2 745	951	1 794	1 065	1 523	157

**Текущность персонала по полу и возрасту в 2018-2022 гг.**

Год	Общая,%	Мужчины,%	Женщины,%	Младше 30 лет,%	30–50 лет,%	Старше 50 лет,%
2018	25,0	25,1	24,9	32,9	21,9	13,8
2019	58,8	84,3	40,7	56,3	54,5	82,2
2020	30,0	35,3	30,4	47,7	24,5	22,9
2021	36,8	35,2	32,9	51,1	21,9	20,3
2022	31,9	33,3	36,8	50,6	28,4	27,7

**Текущность персонала<sup>29</sup> в 2018-2022 гг.**

	2018,%	2019,%	2020,%	2021,%	2022,%
общая	25,0	58,8	30,0	36,8	31,9
общая (бенчмарк рынка, референтная группа)		36,6	34,8	31,8	35,0
добровольная	19,8	27,0	24,1	28,6	24,3
добровольная (бенчмарк рынка, референтная группа)		25,7	27,1	23,8	25,0
вынужденная	5,2	31,8	11	11	10,3
вынужденная (бенчмарк рынка, референтная группа)		7,5	5,8	6,7	8,3

В отчетном периоде произошел ряд организационных изменений: пересмотрена структура подразделений розничного бизнеса, укрупнена функция финансов, сформирована новая команда по развитию клиентского опыта, что оказало влияние на увеличение штатной численности.

**Предоставляя равные возможности трудоустройства, МКБ сохраняет гендерный баланс коллектива – второй год подряд доля женщин в коллективе банка превышает 64%. Также достаточно высокой остается доля женщин на руководящих должностях – 38%.**

<sup>28</sup> Количество вновь нанятых сотрудников за 2019 год было уточнено и исправлено.

<sup>29</sup> Показатель текущести кадров рассчитан в соответствии с методикой GRI, при этом подход к определению числа и доли технических увольнений в 2020, 2021, 2022 гг. применен в соответствии с законодательством РФ (при определении уровня текущести персонала не учтены технические увольнения (связанные с невозможностью заключить дополнительное соглашение), в связи с чем был заключен новый трудовой договор).

## GRI 406-1

Приверженность принципам недопущения какой бы то ни было дискриминации закреплена в Кадровой политике и в Кодексе корпоративной этики. Банк с уважением относится к различным культурам, мировоззрению и образу жизни всех работников. Все кадровые процедуры опираются на принцип дифференциации работников исключительно по уровню развития корпоративных компетенций, эффективности на своем рабочем месте и недопустимости преференций по основаниям, отличным от профессионально значимых. В 2022 году инцидентов, связанных с какой бы то ни было дискриминацией, не выявлено.

## GRI 401-3

**Право на отпуск по уходу за ребенком имеют 100% сотрудников** (6 682 человека: 2 389 мужчин и 4 293 женщины, на 31.12.2022). Согласно трудовому законодательству Российской Федерации, право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им 1,5 года и 3 лет имеет не только мать ребенка, но также отец ребенка, бабушка, дедушка, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком указанные лица имеют возможность работать на условиях неполного рабочего дня или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность), а период отпуска засчитываются в общий трудовой стаж и стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**Общее количество работников, взявших отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу в 2018-2022 гг**

	2018	2019	2020	2021	2022
жен.	186	173	180	163	175
муж.	2	4	0	0	0
ИТОГО:	188	177	180	163	175

**Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком, в разбивке по полу в 2018-2022 гг.**

	2018	2019	2020	2021	2022
жен.	104	84	73	71	62
муж.	1	0	0	0	0
ИТОГО:	105	84	73	71	62

**Общее количество работников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком и продолжавших работать через двенадцать месяцев после возвращения на работу, в разбивке по полу в 2018-2022 гг.**

	2018	2019	2020	2021	2022
жен.	91	81	10	8	33
муж.	0	0	0	0	0
ИТОГО:	91	81	10	8	33

**Процент возвращения на работу и удержания сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком в 2018- 2022 гг.**

	2018	2019	2020	2021	2022	Среднее
	56%	47%	41%	43%	35%	45%

## 5.3 Создание рабочих мест и подбор персонала

В 2022 году:

**2 310**

вакансий закрыто

1 231 вакансия головного офиса,  
1 079 вакансий массового персонала

**73**

сотрудника банка

успешно прошли внутренний конкурс и перешли в другие подразделения

**183**

человека

были приняты по реферальной программе «Коллег выбирают!»

Расширен региональный список вузов-партнеров:  
Екатеринбург, Санкт-Петербург

Важное место в деятельности МКБ занимает развитие регионов присутствия. Преследуя бизнес-цели, банк постоянно ищет возможности для достижения синергического эффекта во взаимодействии с обществом, принимая решения, имеющие в том числе социальную направленность. Вместе с тем, в рамках развития розничного бизнеса, с целью увеличения эффективности и в связи с автоматизацией предоставляемых банковских услуг, была проведена трансформация дополнительных офисов МКБ.

Развитие и трансформация бизнеса всегда обуславливали рост численности в МКБ. Но в 2022 году существенную роль сыграли макроэкономические изменения на мировой арене, в соответствии с которыми по ряду направлений сопровождения и поддержки бизнеса потребовалось усиление ресурсов. На фоне влияния экономических трендов по сокращению издержек в течение 2022 года были закрыты низкодоходные розничные отделения на некоторых территориях присутствия банка, а на основе сформированной модели расчета нормативной численности подразделений розничной сети проведено перераспределение текущих ресурсов между отделениями банка для повышения показателей продаж.

Для развития комфортной среды во всех регионах присутствия МКБ создает современные и комфортные рабочие места. Все офисы оснащены актуальным оборудованием и технологиями, позволяющими работать наиболее эффективно. Все рабочие места соответствуют допустимым безопасным условиям труда. Так, в результате специальной оценки всем рабочим местам присвоен 2-й класс условий труда.

Создание и обеспечение рабочих мест способствует стабильной занятости населения. При этом МКБ прилагает усилия для рационального использования трудовых ресурсов посредством внедрения новых автоматизированных решений и проектов повышения эффективности и оптимизации бизнес-процессов.



## Банк продолжает ежегодный набор на программу МКВ Universe.

**МКВ Universe – это программа стажировки в МКБ для студентов 4–5 курсов и магистратуры очной формы обучения длительностью полгода или год – в зависимости от подразделения.**

Те, кто лучше всех себя проявит в период стажировки и захочет остаться в банке, могут получить предложение о трудоустройстве и продолжить работать в МКБ как штатные сотрудники. В 2022 году на МКВ Universe было получено 3 183 отклика и после нескольких этапов отбора принято 14 стажеров.

**Всего же в 2022 году в МКБ было трудоустроено 133 практиканта, в том числе летнюю стажировку прошли 10 школьников 10–11 классов лицея «Вторая школа» г. Москвы.**

МКБ уже второй год сотрудничает с лицеем: на основе конкурсного отбора в банк приглашаются лучшие ученики. Лицейсты приходят в МКБ на отборочный тур в формате деловой игры. Те, кто лучше справился с кейсом, попадают в команду на летние месяцы и работают по полдня. За время стажировки ученики могут погрузиться в обзоры мирового рынка и исследования финансовой политики России, провести анализ отраслей экономики и ключевых игроков, а также кредитов и инвестиций и не только.

## В МКБ действует 2 программы в рамках подбора персонала:

- Внутренний конкурс для сотрудников, работающих в банке от года.
- Реферальная программа «Коллег выбирают!».

Для обеспечения комфортной интеграции новых сотрудников мы применяем уникальный подход по социализации и адаптации, который включает в себя прохождение обучающих курсов на специальной корпоративной платформе; целеполагание на период испытательного срока, позволяющее новому сотруднику с первых дней включиться в рабочий процесс и ознакомиться с критериями оценки своих результатов по итогам испытательного срока.

В 2022 году был внедрен процесс баддинга (от англ. buddy – друг) для комфортного погружения новичков в корпоративную культуру. Бадди помогает новому сотруднику адаптироваться к роли и к компании, а также создает комфортную среду, в которой новичок вовлекается в рабочий процесс с 1-го дня работы.

**Мы стремимся сделать адаптационный период максимально комфортным, поэтому собираем мнения сотрудников, прошедших его, и используем ответы для совершенствования.**



## 5.4 Вознаграждение и мотивация сотрудников

# 4,56

**минимальное отношение средней фиксированной оплаты труда специалистов без учета нефиксированного вознаграждения к установленному для Москвы минимальному размеру оплаты труда, вне зависимости от пола и региона.**

GRI 202-1

МКБ ответственно подходит к построению результативной команды, обеспечивая конкурентный уровень заработной платы и создавая оптимальные условия для удержания, обучения и максимального раскрытия профессионального потенциала сотрудников.

Основная цель банка – быть надежным, удобным и экспертным финансовым помощником для клиентов, партнеров и сотрудников, способствуя развитию как каждого из них, так и экономики страны в целом. Команда банка выполняет важнейшую роль, реализуя данную цель, и мы стремимся обеспечивать персоналу достойное вознаграждение в рамках корпоративной культуры и ценностей, одновременно строго соблюдая трудовое законодательство Российской Федерации и регуляторные требования.

**Средний размер заработной платы в Банке (за исключением топ-менеджмента) по сравнению со средним уровнем зарплат на территории РФ**

	2020	2021	2022
Средняя заработная плата персонала, руб.	106 304	122 307	149 868
Средний размер заработной платы на территории Российской Федерации по данным Росстата, руб.	51 344	57 244	64 092

Стратегия совокупного вознаграждения поддерживает устойчивое привлечение, мотивацию и удержание высококвалифицированного персонала.

Действующие программы вознаграждения поддерживают банк в достижении желаемого уровня культуры высокой эффективности. Кроме того, стратегия базируется на единых принципах и стандартах, применении дифференцированного подхода исключительно на основе результативности работников и уровня их соответствия корпоративным компетенциям, не используя никакие другие, отличные от профессионально значимых, критерии и принципы.

Система вознаграждения включает в себя фиксированную и нефиксированную части. Она основана на результатах и обеспечивает справедливые и равные возможности роста для сотрудников. Требования к вознаграждению охватывают обе части оплаты труда, включая соответствующие лучшие рыночные практики и процессы. Фиксированное вознаграждение не связано с результативностью деятельности, но зависит от количества и качества затраченного труда за определенный период. К нефиксированному вознаграждению относится любое, связанное с эффективностью и результативностью деятельности и не относящееся к иным категориям поощрения. Банк стремится соблюдать надлежащий баланс между фиксированным и нефиксированным вознаграждением для всех работников, соответствующий их функциональным обязанностям, направлению деятельности, принимаемым рискам и уровню должности. Это означает, что банк устанавливает различное соотношение фиксированного и нефиксированного вознаграждения для различных категорий работников, принимая при этом во внимание установленные законодательные и регуляторные требования к соотношению.

## Фиксированное вознаграждение

В МКБ выработаны единые подходы к установлению фиксированного вознаграждения при найме, горизонтальном и вертикальном переводе, а также выстроен процесс регулярного пересмотра фиксированной части оплаты труда в зависимости от эффективности каждого работника и с учетом финансовых возможностей банка. В любом случае фиксированное вознаграждение каждого работника подлежит пересмотру не реже одного раза в три года.

В 2022 году работа с вознаграждением сотрудников банка была направлена на внедрение обновленной зарплатной политики, максимально приближающей практики оплаты труда к уровню топ-10 банков и обеспечивающей сильные конкурентные позиции МКБ по привлечению и удержанию высокоэффективного персонала. Так, в 2022 году в практику банка была внедрена система грейдов. В течение года к грейдам был привязан уровень вознаграждения сотрудников, а также ряд социальных и бизнес-льгот.

Материальная мотивация, в частности уровень заработной платы, играет важную роль в привлечении и удержании персонала. Следовательно, банк отслеживает среднюю заработную плату в регионах своего присутствия, чтобы гарантировать, что заработная плата МКБ равна или превышает ее.

## Нефиксированное вознаграждение

Нефиксированное вознаграждение в виде единовременных премий (бонусов) устанавливается прозрачными системами мотивации, содержащими определение целевого размера бонусов, правила, параметры и формулу расчета фактического размера бонусов, а также условия и порядок их выплаты. В отношении категорий сотрудников, осуществляющих принятие рисков, и сотрудников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль, соблюдаются требования, установленные Инструкцией Банка России №154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда».

Банк продолжает работать над автоматизацией процессов, в том числе в области управления персоналом, для обеспечения руководителей разного уровня эффективными инструментами для максимально оперативного принятия обоснованных решений. В 2022 году был внедрен инструмент для анализа причин увольнения сотрудников с целью уменьшения уровня текучести. Также завершился пилотный проект по внедрению предиктивной people-аналитики<sup>30</sup> на базе искусственного интеллекта.

Необходимость импортозамещения программного обеспечения сместила планы по внедрению некоторых автоматизированных инструментов на следующий год, однако в отчетном периоде была проведена вся необходимая подготовка к их успешному запуску: выбрана BI-система для автоматизации HR-аналитики, подготовлено разворачивание предиктивной people-аналитики на базе искусственного интеллекта на весь банк, произведен рестарт перехода на новую платформу расчета нефиксированной части оплаты труда.

## Нематериальная мотивация

В течение 2022 года мы не забывали и об обеспечении включенности наших сотрудников в социальную жизнь, стремились поддержать коллег в сложные времена. Для персонала проводились вебинары с экспертами на актуальные темы из различных аспектов тематики «благополучия», предлагалось принять участие в различных благотворительных акциях, развивались спортивные активности: например, в колл-центре МКБ в Перми были созданы команды по волейболу и футболу.

<sup>30</sup> People Analytics – это практика сбора и применения данных об организации, людях и талантах для улучшения важных бизнес-результатов.

## Программа благополучия «Добросервис»

**Благополучие и здоровье сотрудников МКБ – приоритетная задача, поэтому банк стремится сделать жизнь работников комфортной и безопасной.**

**В 2022 году продолжила работу программа благополучия «Добросервис», услугами которой может воспользоваться любой сотрудник банка.**

В рамках «Добросервиса» предоставляется круглосуточная поддержка юриста, психолога, врача телемедицины и финансового консультанта. Бесплатная поддержка оказывается более чем 250 специалистами, с которыми можно связаться круглосуточно по телефону, в мобильном приложении или через личный кабинет.

В МКБ регулярно проводятся недели эмоционального благополучия и заботы. В рамках тематических недель проходят недельные курсы «Практика заботы о себе», во время которых сотрудникам помогают оценить свое психическое состояние, проработать негативные установки и выровнять эмоциональную нагрузку.

В 2022 году действующая в банке комплексная геймифицированная программа лояльности сотрудников «Лига МКБ» продолжила набирать обороты. Был увеличен список активностей для зарабатывания баллов, упрощена процедура добавления новых активностей, произведена переоценка баллов за активности, выпущено несколько коллекций нового мерча, который можно приобрести за баллы Лиги МКБ. По сравнению с 2021 годом число заявок на привилегии в рамках Лиги МКБ выросло на 26%, количество заказов в корпоративном магазине – в 1,5 раза (на 49%). Программа получила широкое признание и за пределами МКБ – III место в категории «HR решение года» на премии «Хрустальная пирамида» HR-саммита России и СНГ 2022.

**Программа получила колоссальный отклик среди сотрудников – 97% персонала активно в ней участвуют.**

GRI 401-2

Мы неукоснительно соблюдаем законодательство Российской Федерации, регулирующее взаимоотношения работодателя и работников, в том числе в части предоставления обязательных государственных льгот и гарантий определенным категориям работников:

- Совмещающим работу с обучением;
- Осуществляющим работу в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- Временно нетрудоспособным (в том числе женщинам в связи с беременностью и родами);
- В случае сдачи крови и ее компонентов;
- Женщинам в связи с материнством, а также лицам, осуществляющим уход за ребенком (в том числе за ребенком-инвалидом), и другим.

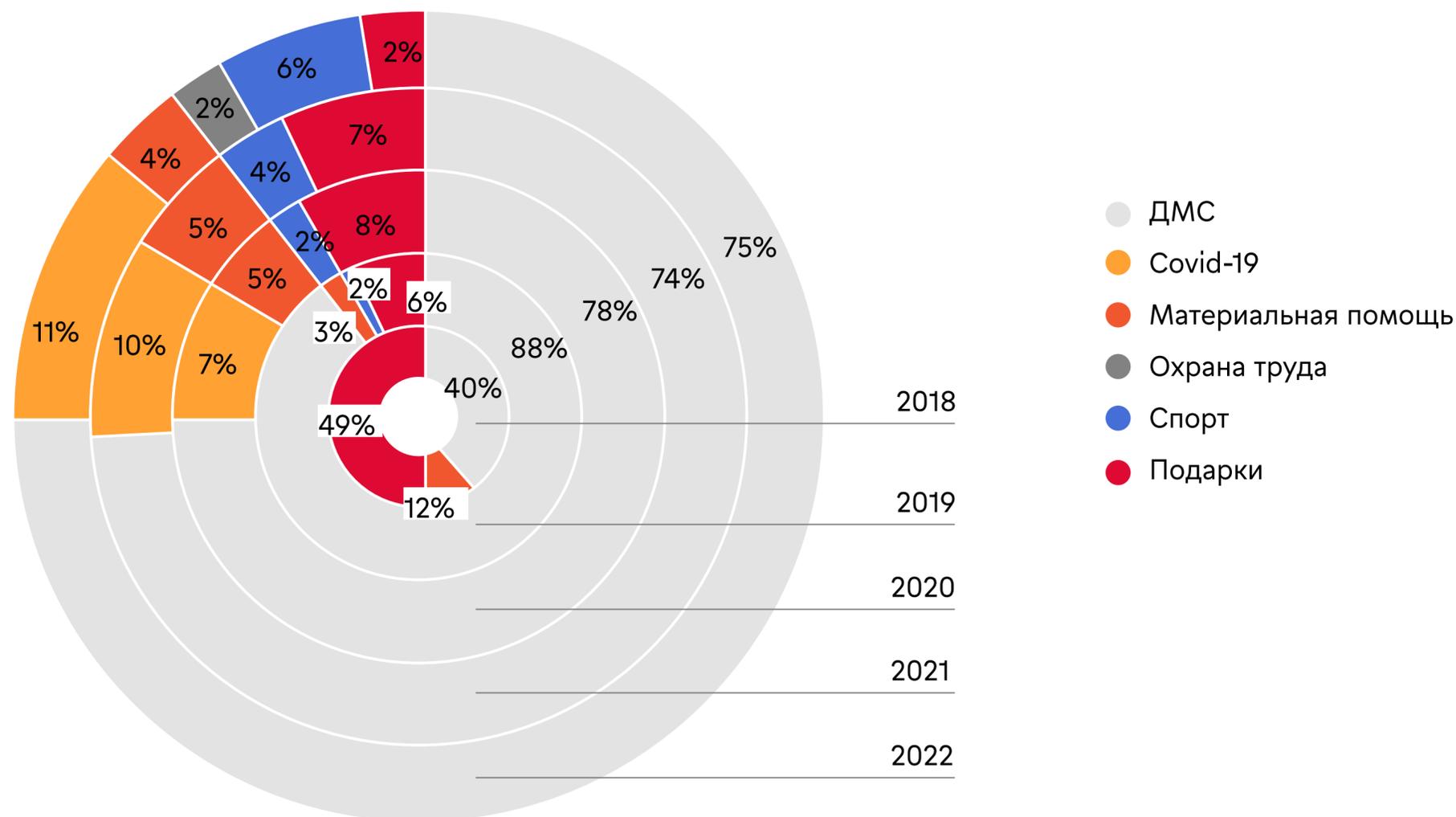
В банке действует система дополнительных льгот, включающая в себя широкую программу добровольного медицинского страхования (ДМС), компенсацию выпадающего дохода в связи с болезнью сотрудника, материальную помощь при рождении ребенка, смерти близкого родственника, в связи с чрезвычайными обстоятельствами, специальные предложения и скидки для сотрудников от партнеров, новогодние подарки для детей работников.

Указанные льготы предоставляются независимо от региона присутствия работника. ДМС, компенсация выпадающего дохода в связи с болезнью и материальная помощь предоставляются по основному месту работы всем успешно прошедшим испытательный срок независимо от срока трудоустройства и полной или неполной занятости. Кафетерий льгот и компенсация за фитнес предоставляются сотрудникам в зависимости от уровня корпоративной программы лояльности «Лига МКБ». Остальные вышеперечисленные дополнительные льготы предоставляются всем работникам без исключений и условий. Для родственников сотрудники могут приобрести программу страхования на льготных условиях по корпоративной стоимости.

**Мы постоянно работаем над качественным улучшением социальных льгот для сотрудников.**

Так, например, ежегодное исследование показало рост удовлетворенности программой ДМС на 8%. В 2022 году были введены специальные меры поддержки мобилизованных сотрудников со стороны банка, включающие как финансово-материальную, так и консультативно-экспертную помощь.

**Структура социальных затрат на персонал**



## 5.5 Обучение и развитие

**7 577** сотрудников приняли участие в программах обучения и развития персонала

**46,7<sup>31</sup>** среднее количество часов обучения на одного сотрудника

**7 350** человек прошли дистанционные обучающие курсы

Обучение направлено на создание профессиональной и лояльной команды, увеличение продуктивности труда каждого работника. Это помогает решить проблему кадровой текучести, сэкономить затраты на подготовке новых сотрудников, повысить производительность труда и эффективность работы банка.

Развитие помогает сотрудникам выявить свои профессиональные возможности и потенциал, планировать и выстраивать карьеру, быстро адаптироваться в условиях изменения бизнеса к новым технологиям и инструментам. Как следствие реализации эффективных программ развития персонала, банк находится в лидерах по внедрению технологий и новшеств, что, в свою очередь, делает его привлекательным для бизнеса и частных клиентов. В 2022 году в таких программах приняли участие 7 577 сотрудников.

В МКБ реализовано и на постоянной основе проводится базовое обучение новых сотрудников бизнес-направлений, которые в дальнейшем приступают к работе с клиентами банка. Обучение основано на карьерных моделях и включает в себя основные аспекты работы сотрудников на соответствующих должностях.

Мы стремимся постоянно совершенствовать и улучшать программы обучения и развития, расширяя темы обучения, применяя современные технологии в соответствии с запросами времени и изменяющимися условиями.

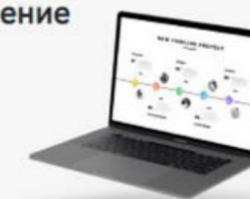
### Очное обучение

- Календарь мероприятий
- Академия лидерства
- Бизнес академия



### Дистанционное обучение

- Каталог курсов
- Видеоинструкции



### Внешнее обучение

Информация и подача заявки на внешнее обучение



### Электронная библиотека



<sup>31</sup> Исходя из проведенного анализа и понимания характера прохождения курсов обучения сотрудниками, длительность дистанционных курсов принята 1 час.

Отдельным направлением представлена программа развития руководителей, включающая в себя развитие лидерских компетенций руководителей, совершенствование их навыков и подготовку молодых руководителей, – «Академия лидерства и управления». Обучение в рамках этого направления представлено курсами, покрывающими как историю менеджмента, так и практические аспекты эффективного и современного управления командой.

**В 2022 году средняя продолжительность обучения на одного сотрудника составила 46,7 часа. В 2021 году данный показатель составлял 44 часа.**

GRI 404-1

**Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2022 году в разбивке по полу**

Пол	Часы обучения	Среднесписочная численность сотрудников	Среднее
Женский	211 408,25	3 743,51	56,49
Мужской	72 445,75	2 338,15	30,98
Общий итог	283 854	6 080,66	46,68

**Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в 2022 году в разбивке по уровню должности**

Состав	Часы обучения	Среднесписочная численность сотрудников	Среднее
Специалисты	246 999,25	4 594,29	53,76
Руководящий состав	36 854,75	1 486,37	24,79
Общий итог	283 854	6 080,66	46,68

GRI 404-2

В 2022 году повышение уровня развития знаний и навыков работников было организовано за счет внешних и внутренних ресурсов, а сотрудники банка проходили обучение по следующим направлениям:

- Профессиональное обучение, направленное на изучение продуктов, услуг, внутренних процессов, программного обеспечения и навыков продаж.
- Профессиональное обучение, регламентированное законодательством РФ.
- Системное развитие управленческих навыков руководителей и soft skills всех сотрудников.

В 2022 году системное развитие управленческих навыков руководителей и soft skills всех сотрудников было реализовано в соответствии с моделью общебанковских компетенций сотрудников и управленческих компетенций руководителей банка.

## GRI 404-2

**Ключевые программы развития сотрудников, реализованные в МКБ в 2022 году**

Программа обучения	Описание программы
Внутренние программы развития руководителей среднего звена	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Академия лидерства и управления</b> – цикл включает обучение для руководителей со стажем: 12 программ, запуск 1 раз в месяц;</li> <li>● <b>Школа молодого руководителя</b> – обучение руководителей с управленческим стажем до 6 месяцев: 3 программы, цикличность 1 раз в месяц;</li> <li>● <b>Управленческий клуб</b> – единая платформа для обмена управленческими кейсами и инструментами: 2 мероприятия;</li> <li>● <b>Банковский клуб «Секрет успеха»</b> – истории успеха и достижений руководителей высшего звена банка: 4 мероприятия.</li> </ul>
Внутренние программы развития soft skills сотрудников	20 программ, направленных на развитие личных и неспециализированных навыков, повышающих эффективность работы сотрудников вне зависимости от должности и профессиональной области: запуск 1 раз в месяц.
Программы развития высокорезультативных сотрудников	Организовано 21 мероприятие для 697 высокоэффективных сотрудников, 220 человек приняли участие. Мероприятия направлены на развитие потенциала и развития гибких навыков.
Программы в рамках развития корпоративной культуры	Цикл лекций и мастер-классов общеобразовательного, информативного и развлекательного характера, направленных на общее развитие и осведомленность сотрудников. В рамках этой программы для сотрудников были проведены встречи, посвященные мерам профилактики COVID-19 и способам достижения финансового благополучия.
Внутренние программы профессионального обучения по продуктам, программному обеспечению и процессам	Специализированные курсы профессионального обучения для сотрудников банка, в том числе розничного блока, подразделения андеррайтинга, департамента малого и среднего бизнеса и других.
Внешние программы профессионального развития	Программы по повышению и развитию профессиональных знаний и навыков сотрудников, проводимые внешними экспертами.

Важной составной частью проводимого обучения стало активное использование дистанционных каналов обучения и широкое использование возможностей системы обучения и развития персонала – HR-портала. В 2022 году дистанционные курсы прошли 7350 человек.

**Банк уделяет особое внимание помощи сотрудникам в развитии их карьеры. В рамках данного направления в 2022 году:**

- **Продолжил работу сервис карьерного консультирования**, в рамках которого проводились три вида консультаций: по карьерным моделям, по открытым вакансиям и по определению направления дальнейшего развития. По каждому запросу сотрудник мог получить до трех консультаций;
- **Организовано обучение руководителей** по теме «Карьерные диалоги» для развития компетенций в области управления профессиональным развитием и карьерой подчиненных, получения навыков проведения карьерных диалогов с предоставлением развивающей обратной связи и внедрения навыка как регулярной управленческой функции и части корпоративной культуры;
- **В банке проведен «Месяц карьеры»** – серия мероприятий с внешними и внутренними спикерами, а также с привлечением полезных материалов по развитию карьеры с целью формирования у сотрудников осознанного и ответственного подхода к развитию своей карьеры и стимулирования регулярных карьерных диалогов между руководителем и сотрудником.

## Цели на краткосрочную и среднесрочную перспективы:

- **Внедрение программы well-being** для сотрудников, внедрение предиктивной аналитики для проактивной работы с проблематикой стресса и выгорания.
- **Развитие и совершенствование управленческих навыков** и эффективного взаимодействия с сотрудниками в рамках тренингов обновленной Академии лидерства и управления, а также в рамках запланированной программы обучения для руководителей функций.
- **Реализация мероприятий** по результатам исследования уровня вовлеченности сотрудников.
- **Совершенствование программ обучения** и развития сотрудников:
  - Расширение тематики программ с целью совершенствования знаний и бизнес-навыков;
  - Расширение современных инструментов дистанционного обучения с внедрением практической составляющей;
  - Дальнейшее развитие системы адаптации сотрудников и совершенствование института баддинга и наставничества, в том числе развитие и масштабирование системы менторинга для высокорезультативных сотрудников;
- **В рамках развития корпоративной культуры:**
  - Внедрение ценностей банка, обновленных в 2022 году;
  - Продолжение работы по повышению культуры и качества взаимодействия сотрудников;
  - Работа с вовлеченностью и лояльностью сотрудников с помощью различных инструментов развития корпоративной культуры



## 5.6. Охрана труда и здоровье сотрудников

**0,49** коэффициент частоты травматизма

GRI 3-3

Обеспечение безопасности и сохранность здоровья работников является приоритетом для МКБ. Мы постоянно совершенствуем систему управления охраной труда, нацеленную на максимальное снижение риска ухудшения здоровья или получения травм в результате инцидентов как для работников, так и для клиентов.

GRI 403-3

### Система управления охраной труда

Система охраны труда является частью действующей в банке интегрированной системы менеджмента (ИСМ). Основными документами, которые регламентируют вопросы в области охраны труда, являются Политика ИСМ и Положение о системе управления охраной труда, устанавливающие политику в области охраны труда.

### Основные цели политики в области охраны труда

Приоритет сохранения жизни и здоровья работников

Обеспечение мероприятий по охране труда

Профилактика несчастных случаев

Расследование и учет несчастных случаев

Улучшение условий труда

Обучение и повышение квалификации работников

Обеспечение средствами индивидуальной защиты

Повышение уровня охраны труда

**Положение о системе управления охраной труда** разработано в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, Трудовым кодексом, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами в области охраны труда, с учетом специфики деятельности банка и видов осуществляемой им экономической деятельности.

### Ключевые показатели эффективности МКБ в области охраны труда и безопасности

Низкий уровень травматизма

Безопасные условия труда

Выполнение мероприятий по охране труда

В процесс управления охраной труда вовлечены все сотрудники банка, включая представителей высшего руководства.

GRI 403-1, 403-8

Принятая в МКБ система управления охраной труда (СУОТ) разработана с целью сохранения жизни и здоровья всех сотрудников, а также лиц, находящихся на территории МКБ, включая подрядчиков и поставщиков, выполняющих работы на объектах банка, и обязательна для исполнения ими. Свод процедур, включенных в СУОТ,

регламентирует распределение функциональных обязанностей, ответственности и полномочий в области охраны труда, способы достижения поставленных целей, а также методы контроля и корректировки полученных результатов. Общий контроль за выполнением данных процедур и требований законодательства по охране труда осуществляется работниками Службы охраны труда.

Предусмотрено постоянное улучшение системы управления охраной труда, которое достигается путем разработки мероприятий на основании результатов анализа эффективности функционирования СУОТ, включающего в себя оценку таких показателей, как степень достижения целей в области охраны труда, необходимость корректировки целей, перераспределения ресурсов и обязанностей, эффективность действий, предпринимаемых для обеспечения безопасности.

## Профилактические меры по борьбе с COVID-19

В 2022 году эпидемиологическая ситуация в стране и мире стабилизировалась. Однако новая операционная модель банка, разработанная для постэпидемического периода, предполагает ряд профилактических мер предупреждения распространения COVID-19. В отчетном году в банке продолжала действовать кампания по вакцинации сотрудников; не менее 30% сотрудников остаются на удаленном режиме работы; по необходимости проводятся дополнительные дезинфицирующие мероприятия в офисах банка; продолжается ежедневная термометрия в офисах банка; офисы банка обеспечены экспресс-тестами на COVID-19 для использования сотрудниками при обнаружении соответствующей симптоматики.

GRI 403-2, GRI 403-7

Банк принимает превентивные меры для обеспечения безопасности. С целью организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья для отдельных категорий работников проводятся обязательные медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования. Отдельным категориям работников банка для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и/или опасных

производственных факторов предусмотрена выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Для выявления опасных и вредных производственных факторов, а также для осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах проводится специальная оценка условий труда. Результаты специальной оценки условий труда применяются при формировании ежегодного плана мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровня профессиональных рисков.

### Статистика проведения специальной оценки условий труда за период 2018-2022 гг.

	2018	2019	2020	2021	2022
Кол-во рабочих мест, на которых проведена СОУТ	430	1 250	2 220	2 073	2 200

По результатам специальной оценки условий труда в 2022 году всем рабочим местам присвоен 2-й класс условий труда (допустимый). Защиту сотрудников и минимизацию ущерба при возникновении аварий и несчастных случаев обеспечивает специально установленный порядок, разработанный с учетом требований законодательства Российской Федерации и наилучших доступных практик.

В 2022 году была проведена работа по идентификации и анализу выявленных профессиональных рисков. Были оформлены карты оценки профессиональных рисков, в которых отражены сведения об опасных и вредных факторах, возможных опасных ситуациях, которые могут возникнуть в процессе трудовой деятельности сотрудников. В них также отмечаются степени вероятности наступления идентифицированных рисков. Это позволяет определить меры, необходимые для повышения уровня безопасности, организовать мероприятия по снижению вероятности профессиональных рисков, в том числе применение запрещающих и предупреждающих знаков, организация обучения работников, сокращение времени воздействия вредного фактора, автоматизацию производственных процессов, улучшение эргономики рабочих мест и т. п.

По результатам проведенной в банке оценки профессиональных рисков было определено, что на рабочих местах работников отсутствуют значительные или высокие уровни таких рисков. Банк стремится к тому, чтобы по всем показателям был достигнут их приемлемый уровень.

**GRI 403-4**

Информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, а также о предоставляемых им гарантиях и полагающихся компенсациях осуществляется при проведении инструктажей, обучений, семинаров и конференций по охране труда путем использования информационных ресурсов в сети Интернет, а также посредством размещения соответствующей информации в общедоступных местах, в том числе на внутреннем информационном портале банка.

Для удобства сотрудников мы разработали памятки в области охраны труда, посвященные различным ситуациям: например, «Памятка сотрудникам о действиях при несчастном случае», «Памятка сотруднику о действиях при получении микроповреждения (микротравмы)» и другие. Памятки оформлены удобным и понятным образом и находятся в свободном доступе сотрудников.

Сотрудники банка могут предлагать идеи по совершенствованию системы охраны труда и других процессов, обратившись на специальный почтовый ящик. Все поступающие предложения рассматриваются ответственными специалистами Службы охраны труда.

**Обучение по охране труда**

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда работников МКБ осуществляются с целью обеспечения профилактических мер по сокращению травматизма и недопущению профессиональных заболеваний. Все сотрудники банка в установленном трудовым законодательством порядке проходят соответствующее обучение и инструктажи.

В 2022 году изменился порядок обучения по охране труда, который кардинально изменил требования к обучению сотрудников: программы обучения теперь привязаны к специальной оценке условий труда и оценке профессиональных рисков. Обучение работников, в зависимости от их категории, проводится по новым программам.

В зависимости от категории работников проводятся различные виды обучения как внутренней комиссией банка, так и аккредитованными учебными центрами, соответствующими всем требованиям законодательства. Занятия и тестирования проводятся с применением системы дистанционного обучения WebTutor.

Внутреннее обучение по охране труда, проводимое комиссией банка, является для работников бесплатным. Внешнее обучение, проводимое в аккредитованных учебных центрах, оплачивает банк.

**Всего за 2022 год обучение по охране труда прошли 6 670 работников. Из них в учебном центре – 256 человек, во внутренней комиссии банка – 6 414 человек.**

**GRI 403-5**

## Медицинское страхование

GRI 403-6, GRI 403-9, 403-10

МКБ реализует превентивные меры по обеспечению здоровья и безопасности сотрудников, информируя их, организуя безопасные пространства, снабжая средствами защиты и осуществляя надзор за соблюдением требований безопасности. В банке не было зафиксировано случаев профессиональных заболеваний.

Мы заботимся о здоровье и благополучии наших сотрудников не только на рабочем месте, но и за его пределами. Для поддержания стабильной работы банка и сохранения здоровья работников в банке предусмотрена широкая программа добровольного медицинского страхования (ДМС), а также компенсация выпадающего дохода в связи с болезнью работника. Эти дополнительные льготы предоставляются по основному месту работы всем сотрудникам, успешно прошедшим испытательный срок, независимо от срока трудоустройства и полной или неполной занятости.

Мы ежегодно собираем от сотрудников обратную связь относительно опыта использования ДМС и совершенствуем программу страхования с учетом опыта работников. Эффективность деятельности банка в области охраны труда можно оценить с помощью расчета общепринятых показателей:

**1. Коэффициента частоты травматизма ( $KЧ = T/P * 1000$ ).**

**2. Коэффициента тяжести травматизма ( $КТ = Д/Т$ ).**

Т — общее число получивших повреждения за принятый период, включая всех работников, кто провел на больничном более одного дня, независимо от того, закончилась нетрудоспособность в обсуждаемом периоде или нет;

Р — среднесписочная численность сотрудников;

Д — среднее число дней нетрудоспособности в пересчете на одну травму.

### Ключевые показатели травматизма в 2018-2022 гг.

	2018	2019	2020	2021	2022
Количество травм	1	1	1	0	3
КЧ	0,19	0,20	0,21	0	0,49
КТ	13,0	23,0	25,0	0	29,0
Среднесписочная численность сотрудников	5 351,34	4 978,41	4 743,29	5 132,25	6 080,66

В 2022 году было зафиксировано 3 травмы, все несчастные случаи расследованы в соответствии с нормативными требованиями в установленные законодательством сроки, а также был проведен анализ коренных причин. Профессиональные заболевания у сотрудников отсутствуют.

Частым видом производственного травматизма является падение работников на скользкой поверхности из-за гололеда. Для минимизации таких случаев в банке были разработаны и размещены скринсейверы с рекомендациями поведения при гололеде.

**Банк нацелен на снижение травматизма до нулевого уровня, достигнутого в 2021 году.**

# ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ





## Ключевые результаты 2022 года

- Для 3 основных офисов МКБ получены сертификаты «Зеленый офис. Ecogreenoffice»
- С 2018 года потребление бумаги сокращено на 62%
- С 2018 года потребление топливно-энергетических ресурсов в среднем сокращается на 18% в год

## Существенные темы

- Потребление энергии
- Вода и сбросы
- Выбросы
- Соответствие экологическим требованиям

## Вклад в достижение ЦУР



## Показатели GRI

2-27, 3-3, 302-1, 302-2, 303-2, 303-3, 303-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-2, | 306-3

Согласно исследованию Всемирного экономического форума 2021–2022 годов, недостаточность мер борьбы с изменением климата и экстремальные погодные явления входят в пятерку самых высоких рисков на ближайшее десятилетие.

МКБ осознает важность проблемы изменения климата и комплексно выстраивает систему управления климатическими рисками. Система управления климатическим воздействием МКБ включает учет и управление выбросами парниковых газов, повышение энергоэффективности для снижения воздействия, оценку климатических рисков, адаптацию финансовой деятельности к изменениям климата.

## 6.1 Потребление топливно-энергетических ресурсов

GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 302-2

Сокращение энергопотребления является одним из ключевых аспектов в управлении прямым воздействием МКБ на окружающую среду. При эксплуатации активов банк потребляет электрическую и тепловую энергию, автомобильный бензин, дизельное топливо и газ. Закупка топливно-энергетических ресурсов производится у сторонних организаций.

До 3-го квартала 2022 года стационарное сжигание топлива выполнялось в газовом энергоцентре, расположенном в Очаково-Матвеевском районе Москвы<sup>32</sup>. Мобильное сжигание топлива происходит при использовании собственного и арендуемого банком автотранспорта.

В 2022 году банк оценил потребление электрической и тепловой энергии, а также расход всех видов топлива для собственных активов и арендуемого транспорта.

### Потребление топливно-энергетических ресурсов собственными офисами и собственным автотранспортом

Наименование энергетического ресурса	Ед. изм.	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2021	Среднегодовое изменение за 2018-2022
Электроэнергия	млн. кВт · ч	7,96	6,50	5,65	5,55	6,15	11%	-6%
Тепловая энергия	Гкал	4 225	3 436	2 646	3 390	3 712	9%	-1%
Дизельное топливо	тыс. л	1 584	463	9	11	9	-21%	-41%
Бензин	тыс. л	180	155	14	18	48	169%	24%
Газ	тыс. м <sup>3</sup>	567	460	365	374	307	-18%	-14%
ИТОГО	тыс. ГДж <sup>33</sup>	129,87	75,70	44,75	48,02	50,24	5%	-18%

<sup>32</sup> В 3-м квартале 2022 года энергоцентр в Очаково-Матвеевском районе Москвы был реализован и с этого времени не является активом банка.

<sup>33</sup> Для перевода кВт · ч и Гкал в ГДж использовались переводные коэффициенты 0,0036 и 4,1868 соответственно. Средняя плотность бензина и дизельного топлива рассчитана на основании данных из ГОСТ Р 51105-2020, ГОСТ 32513-2013, ГОСТ 305-2013. Теплотворная способность бензина и дизельного топлива взята из Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК, 2006. Теплотворная способность газа рассчитана на основании фактических данных, предоставленных поставщиком газа.

В 2022 году общее потребление топливно-энергетических ресурсов собственными офисами и автотранспортом МКБ составило 50,24 тыс. ГДж. Объем потребления электрической и тепловой энергии определен на основании показаний коммерческих приборов учета или расчетным методом, исходя из площади помещений.

В среднем потребление энергии собственными активами снижается, что способствует снижению выбросов загрязняющих веществ и парниковых газов. С 2018 года потребление энергоресурсов в среднем сокращается на 18% в год, что связано с реализацией следующих управленческих мероприятий в области энергоменеджмента:

- **Оптимизация потребления тепловой энергии офисами банка:**
  - Тепловая изоляция трубопроводов;
  - Проведение реконструкции и модернизации инженерных систем;
  - Замена инженерного оборудования (сплит-системы);
  - Установка термостатов и регуляторов температуры;
  - Установка энергосберегающей пленки на окна;
  - Устранение дефектов ограждающих конструкций здания;
  - Рекуперация тепла в приточно-вытяжных системах.
- **Сокращение потребления электрической энергии офисами банка:**
  - Установка оборудования с низким уровнем энергопотребления;
  - Установка энергосберегающих светильников;
  - Установка адаптивного освещения, датчиков движения;
  - Зонирование пользовательского контроля освещения и работы климатического оборудования и вентиляции;
  - Адаптация графика работы вентиляционных систем офисных зданий;
  - Оптимизация системы кондиционирования;

- **Внедрение современных методов контроля и учета потребления энергоресурсов;**
  - Автоматизация управления наружным освещением посредством таймеров и фотоэлементов;
  - Энергоэффективные чиллеры для централизованного холодоснабжения приточной вентиляции и канальных/кассетных блоков фанкойлов.
- **Сокращение выбросов от стационарного сжигания природного газа до 3-го квартала 2022 года<sup>34</sup>:**
  - Настройка горелок для обеспечения оптимального избытка кислорода, во избежание недожига;
  - Потребление газа с учетом потребности офисов в электроэнергии;
  - Автоматический контроль за подачей воздуха и процесса горения топлива для каждой турбины;
  - Когенерация и передача тепловой энергии от микротурбин газового энергоцентра для обогрева помещений, нагрева воды;
  - Теплоизоляция дымоотводов с турбин, водогрейных котлов;
  - Автоматический режим работы водогрейных котлов в зависимости от потребности в тепле.

#### Потребление топлива арендуемым автотранспортом

Потребляемое топливо	Ед. изм.	2019	2020	2021	2022	2022 к 2021
Дизельное топливо	тыс. л	-	0,8	1,1	1,8	61%
Бензин	тыс. л	2,8	68,4	58,0	52,9	-9%
ИТОГО	тыс. ГДж	0,09	2,31	1,97	1,83	-7%

Объем потребления топлива арендуемым транспортом также снижается. В 2022 году он составил 1 828 ГДж и сократился на 7% по сравнению с 2021 годом.

<sup>34</sup> В 3-м квартале 2022 года энергоцентр в Очаково-Матвеевском районе Москвы был реализован и с этого времени не является активом банка.

## 6.2 Управление климатическим воздействием

GRI 3-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

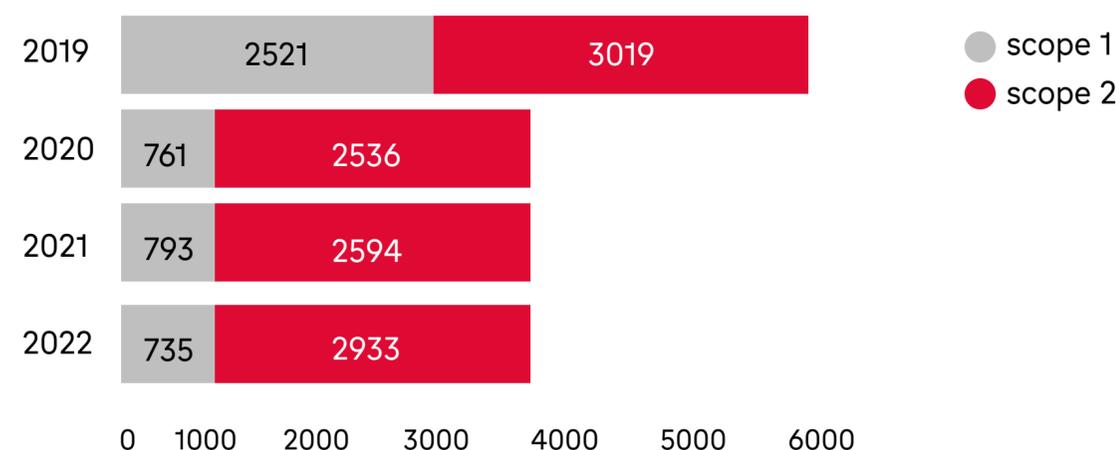
Согласно международному стандарту ISO 14064-1:2018 и Протоколу по парниковым газам, были определены организационные и операционные границы инвентаризационного анализа выбросов парниковых газов (далее – ПГ). В соответствии с утвержденными организационными границами мы консолидируем выбросы ПГ на уровне объектов с применением метода долевого участия или финансового контроля<sup>35</sup>: МКБ учитывает выбросы ПГ только на активах, где банк имеет право собственности или финансовый контроль над активом. Установленные операционные границы предполагают ведение учета прямых (область охвата 1) и косвенных энергетических (охват 2) выбросов. Виды деятельности, связанные с поглощением парниковых газов, в границах анализа отсутствуют. В соответствии с выбранным подходом все другие косвенные выбросы ПГ в случае их количественного определения включены в категорию прочих косвенных (охват 3) выбросов парниковых газов.

Источниками прямых выбросов ПГ в банке является стационарное и мобильное сжигание топлива: природного газа в энергоцентре, дизельного топлива и бензина – собственным автотранспортом банка.<sup>36</sup> Косвенные энергетические выбросы ПГ рассчитаны с учетом потребления внешней электрической и тепловой энергии офисами в собственности банка. Данные по потреблению энергии приведены в разделе 6.1 на стр. 90. Количественная оценка выбросов парниковых газов обновлена в 2022 году по охватам 1, 2 и 3.

Расчет прямых и косвенных выбросов ПГ произведен на основании Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК, 2006. При расчете использовались потенциалы глобального потепления (GWP), опубликованные в Шестом оценочном докладе МГЭИК. Объем прямых выбросов ПГ включает выбросы CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> и N<sub>2</sub>O и выражен в тоннах CO<sub>2</sub>-эквивалента; объем косвенных выбросов парниковых газов выражен в тех же единицах. Расчет косвенных выбросов ПГ произведен по методу местоположения (location-based). Коэффициент выбросов ПГ от покупаемой тепловой энергии рассчитан с использованием данных Международного энергетического агентства по структуре топливно-энергетического баланса России, для расчета выбросов ПГ от потребления покупаемой электроэнергии использован наиболее актуальный справочный сетевой коэффициент выбросов ПГ при производстве электроэнергии в России.

Выбросы парниковых газов с 2019 года сократились на 34%.

**Прямые (охват 1) и косвенные (охват 2) выбросы парниковых газов, т CO<sub>2</sub>-экв.**



<sup>35</sup> Приложение F GHG Protocol «Корпоративный учет и отчетность. Стандарт корпоративного учета и отчетности» (пересмотренное издание): «Категоризация выбросов парниковых газов, связанных в арендованными активами».

<sup>36</sup> В этом году МКБ не производит расчет прямых выбросов, вызванных использованием хладагентов для охлаждающего оборудования в собственных ДОЦ. Планируется включить данные источники загрязнения в расчет выбросов парниковых газов для следующего отчетного периода.

По результатам количественной оценки выбросов ПГ прямые выбросы (охват 1) в 2022 году составили 735 т CO<sub>2</sub>-экв., косвенные энергетические (охват 2) – 2933 т CO<sub>2</sub>-экв. Удельное значение выбросов ПГ, учитывающее охваты 1 и 2 и приведенное к единице персонала, в 2022 году составило 1,57 т CO<sub>2</sub>-экв./чел. Расчет проведен по средне-списочной численности персонала, работающего в собственных офисах МКБ, так как потребление энергоресурсов в значительной степени обусловлено необходимостью обеспечения операционной работы офисов и количеством находящихся в них сотрудников.

По сравнению с результатами 2021 года отмечается уменьшение прямых выбросов от собственной выработки энергии, связанное с последовательным выводом из эксплуатации и реализацией газового энергоцентра. Повышение прямых выбросов от собственного автотранспорта связано с открытием нового крупного офиса в Москве<sup>37</sup> и увеличением числа маршрутов между офисами. Увеличение косвенных выбросов от потребления закупаемой тепловой и электроэнергии вызвано присоединением активов бывшего банка «Кольцо Урала».

Тем не менее мероприятия по повышению энергоэффективности позволили ослабить влияние указанных внешних факторов: в собственных офисах МКБ, которые входят в периметр отчетности по выбросам ПГ с 2019 года, потребление тепловой и электроэнергии продолжает снижаться.

В 2022 году Банк проводит анализ доступных возможностей компенсации углеродного следа своей деятельности. В соответствии с указаниями международного стандарта ISO 14064-1:2018 и Технического руководства по расчету выбросов ПГ по охвату 3 Протокола по парниковым газам были выбраны следующие категории и источники выбросов для расчета косвенных неэнергетических выбросов ПГ за 2022 год:

- **I. Транспорт – командировки и деловые поездки сотрудников:**
  - Железнодорожный транспорт
  - Авиаперелеты
- **II. Арендуемые активы – транспорт:**
  - Потребление дизельного топлива
  - Потребление бензина
- **III. Углеродный след кредитного портфеля**

Расчеты проведены на основании рекомендаций вышеупомянутого Технического руководства по фактическим данным 2022 года (количество поездок в определенные пункты назначения, расход автомобильного топлива по видам). Объем выбросов по первым двум категориям составил 416 т CO<sub>2</sub>-экв.

<sup>37</sup> Офис расположен в БЦ Neva Towers по адресу: 1-й Красногвардейский пр-д, 22, стр. 2.

## 6.3 Углеродный след кредитного портфеля МКБ

GRI 3-3, GRI 305-3

Банк, являясь финансовым учреждением, имеет относительно небольшие прямые (охват 1) и косвенные энергетические (охват 2) выбросы ПГ. Основное воздействие на окружающую среду оказывают контрагенты и заемщики банка. В соответствии со Стратегией устойчивого развития одной из задач банка стал расчет углеродного следа кредитного портфеля: углеродный след заемщиков относится к косвенным неэнергетическим выбросам ПГ банка (охват 3).

Расчет произведен в соответствии с Глобальным стандартом учета и отчетности о выбросах ПГ для финансовой отрасли<sup>38</sup> (далее – Стандарт), разработанным Партнерством по финансовому учету выбросов ПГ (Partnership for Carbon Accounting Financials, PCAF). В соответствии со Стандартом PCAF объем финансируемых банком выбросов заемщиков рассчитывается как произведение атрибутивного коэффициента на общие выбросы ПГ компании, где атрибутивный коэффициент равен доле обязательств перед банком от суммы капитала и обязательств заемщика:

**Финансируемые выбросы<sup>39</sup> = Атрибутивный коэффициент × Выбросы заемщика, где Атрибутивный коэффициент = (Обязательства перед банком) / (Собственный капитал компании + Долгосрочные и краткосрочные обязательства компании)**

МКБ провел оценку финансируемых выбросов для основного класса активов – корпоративных кредитов, не направленных на финансирование проектов.

Оценка финансируемых выбросов проводилась по суммарным прямым (охват 1) и косвенным энергетическим (охват 2) выбросам заемщиков.

В границы отчетности об углеродном следе кредитного портфеля включены компании из наиболее углеродоемких отраслей экономической деятельности, вносящих основной вклад в суммарный углеродный след кредитного портфеля. При составлении целевого перечня отраслей ориентировались на принципы стандарта Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) и рекомендации, отраженные в Постановлении Правительства РФ от 14 марта 2022 года № 355. В целевой перечень вошли следующие отрасли:

- Энергетика;
- Нефтегазовая промышленность (добыча и переработка);
- Угольная промышленность (добыча и переработка)<sup>40</sup>;
- Горная добыча и металлургия;
- Химическая промышленность;
- Целлюлозно-бумажная промышленность.

Информация об углеродном следе заемщиков была получена из публичной отчетности компаний или собрана путем анкетирования. При различии данных, представленных в разных источниках, использовалось наибольшее значение по принципу консервативности. В случае отсутствия рассчитанных выбросов привлекались первичные данные, также полученные из публичных отчетов или анкет: объем сжигания топливно-энергетических ресурсов, энергопотребления и производственные показатели. Расчет производился на основании Руководящих принципов национальных инвентаризаций парниковых газов МГЭИК (2006) и Постановления Правительства РФ от 14 марта 2022 года № 355 соответственно.

<sup>38</sup> The Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry.

<sup>39</sup> Объем выбросов парниковых газов в абсолютном выражении, который банк финансирует посредством предоставления кредитов и инвестиций.

<sup>40</sup> К угольной промышленности отнесены предприятия, осуществляющие добычу и переработку энергетического угля. Компании, работающие с металлургическим углем, рассматриваются в составе отрасли «Горная добыча и металлургия».

Полученные данные были распределены по следующим категориям в порядке снижения достоверности с учетом подхода, используемого в Стандарте:

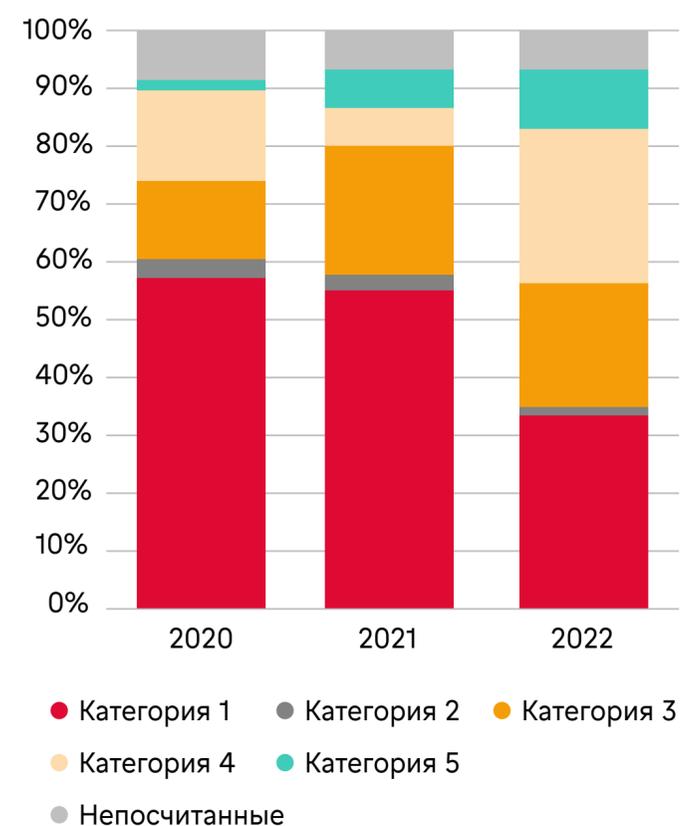
- **Категория 1:** Данные по выбросам ПГ за отчетный год из публичных заверенных источников.
- **Категория 2:** Консолидированные данные по выбросам ПГ за отчетный год из опросных анкет и публичных незаверенных источников.
- **Категория 3:** Расчет выбросов ПГ по данным потребления топливно-энергетических ресурсов за отчетный год из опросных анкет и публичных незаверенных источников.
- **Категория 4:** Расчет выбросов ПГ за отчетный год на основании данных, предоставленных за предыдущий к отчетному году.
- **Категория 5:** Расчет выбросов ПГ за отчетный год на основании данных о годовых объемах производства компании.

Углеродный след наибольшей доли финансирования целевых отраслей рассчитан на основании информации о выбросах ПГ, публично раскрытой заемщиками в рамках годовых отчетов (категория 1 и категория 2), а также на основании данных о потреблении топливно-энергетических ресурсов, раскрытых в годовых отчетах или предоставленных при анкетировании (категория 3). В 2022 году для значительного объема финансирования использовали расчетные данные за 2021 год (категория 4), это связано с тем, что снизилось число публичных компаний, раскрывающих нефинансовую отчетность.

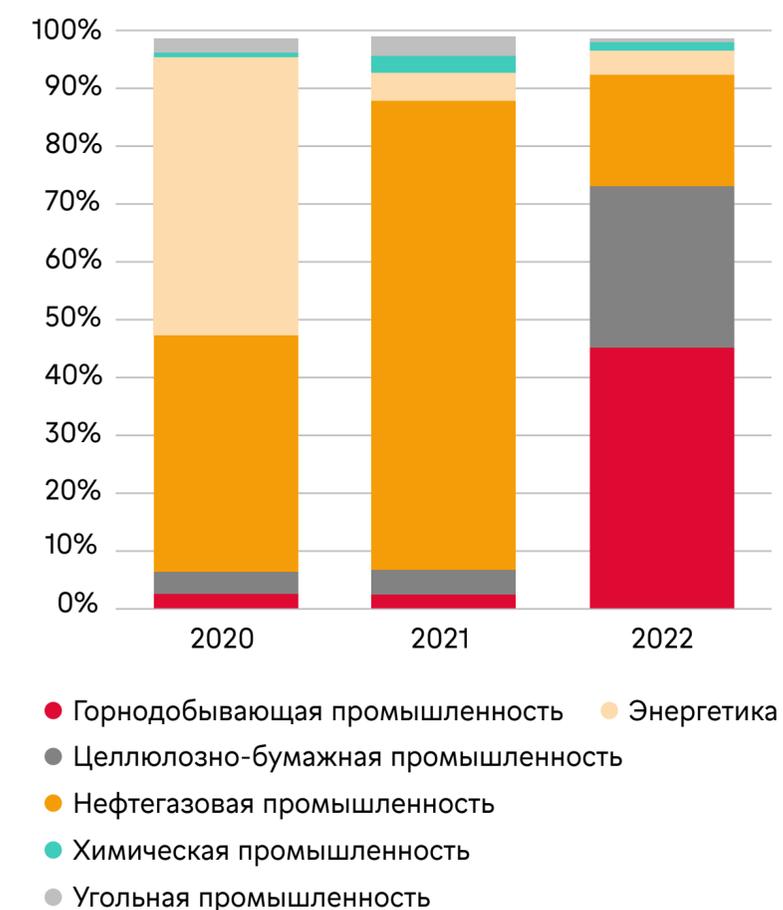
В 2022 году общий объем финансируемых выбросов для целевых отраслей составил 6,8 млн т CO<sub>2</sub>- экв<sup>41</sup>. В 2022 году наибольший объем финансируемых выбросов пришелся на горнодобывающую (46%) и целлюлозно-бумажную (28%) промышленность. В 2020 и 2021 годах основной объем финансируемых выбросов был связан с энергетической и нефтегазовой промышленностью – в 2022 году для этих отраслей

наблюдается положительная динамика. Существенное снижение углеродного следа энергетической отрасли связано с закрытием кредита одной из компаний в 2021 году. Наибольшая положительная динамика наблюдается для угольной промышленности: в 2022 году объем финансируемых выбросов этой отрасли снизился на 30% в сравнении со значениями 2021 года.

**Структура данных для расчета углеродного следа целевых отраслей в финансовом выражении**



**Структура углеродного следа кредитного портфеля в разбивке по отраслям**



<sup>41</sup> Общий углеродный след кредитного портфеля составил 7,3 млн т CO<sub>2</sub>-экв.

## 6.4 Экологический менеджмент

GRI 3-3

В целях планомерной реализации ESG-стратегии и политики интегрированной системы менеджмента МКБ в соответствии с требованиями международного экологического стандарта ISO 14001 в 2021 году разработал и в 2022 году утвердил внутреннюю процедуру управления экологическими аспектами. Результаты выполнения процедуры показали отсутствие у банка значимых экологических аспектов, которые характеризуются существенным воздействием на окружающую среду или экологическими рисками.

К экологическим аспектам со средним воздействием на окружающую среду относятся:

- потребление электрической энергии и бумаги офисами банка,
- выбросы от мобильного сжигания топлива в результате передвижения сотрудников.

**Остальные выявленные аспекты характеризуются низким воздействием на окружающую среду.**

В отношении идентифицированных экологических аспектов определены внедренные при проектировании и строительстве управленческие и инженерные мероприятия. В дополнение к этому банк наметил ряд дополнительных мероприятий в рамках концепции «Зеленый офис».

Ответственность за управление вопросами охраны окружающей среды возложена на отдельные функциональные подразделения, а также на высшее руководство. Распределение ответственности и обязательств в части управления вопросами охраны окружающей среды приведены в разделе «Управление устойчивым развитием».

Оценка системы экологического менеджмента осуществляется в рамках внешнего и внутреннего контроля деятельности в области устойчивого развития.

### «Зеленый офис»

Банк рассматривает концепцию «Зеленого офиса» как системный способ сокращения своего собственного экологического следа. Банк на протяжении нескольких лет внедряет мероприятия, направленные на повышение энергоэффективности, сокращение водопотребления, улучшение практик обращения с отходами и условий труда (подробно раскрыто в отчете за 2021 год). В 2022 году в качестве закономерного итога проделанной работы были получены сертификаты, подтверждающие соответствие 3 крупнейших собственных офисов банка<sup>42</sup> стандарту «Зеленый офис. Ecogreenoffice».

#### Соответствие экологическим требованиям

**В течение 2022 года банком было получено**

**0** штрафных санкций за нарушение природоохранного законодательства

**0** нефинансовых санкций

GRI 2-27

<sup>42</sup> Офисы расположены в г. Москве по адресам: Луков переулок, д. 2, стр.1; Цветной бульвар, д. 32, стр. 1; Академика Королева, д. 4, корп. 4.

## 6.5 Ответственное водопользование

### Водопотребление

GRI 303-3

Офисы МКБ, находящиеся в собственности, осуществляют забор воды для хозяйственно-бытовых нужд у сторонней организации. Банк не осуществляет забор воды из поверхностных водных объектов или подземных источников, а также забор воды в вододефицитных районах.

Общий объем пресной воды, забранной собственными офисами банка в 2022 году, составил 11 197 тыс. л. Потребление воды собственными офисами МКБ продолжает сокращаться с 2017 года, однако в связи с присоединением активов бывшего банка «Кольцо Урала» общий объем забора воды вырос.

Для улучшения практики водопользования в офисах банка установлено оборудование для контроля утечек и расхода воды, а именно:

- Запорная арматура смесителей;
- Запорные краны/вентили на коллекторах санузлов;
- Водозэффективная сантехника (двухкнопочный смыв);
- Приборы учета с импульсным выводом.

Суммарное потребление питьевой воды в офисах банка в 2022 году составило 425 тыс. л (из них 184 тыс. л в собственных офисах). Общий объем потребления питьевой воды сократился в сравнении с прошлым годом на 2%.

Водопотребление в собственных офисах банка<sup>43</sup>, млн л.



Потребление питьевой воды в собственных и арендуемых офисах банка<sup>44</sup>, тыс.л



<sup>43</sup> Объем забранной воды определен на основании показаний коммерческих приборов учета водных ресурсов.

<sup>44</sup> Потреблена вся закупленная питьевая вода, остатки не потребленной на конец года воды несущественны.

## Водоотведение

GRI 303-2, GRI 303-4

В ходе операционной деятельности МКБ образуются хозяйственно-бытовые и ливневые сточные воды, которые направляются на очистку сторонним организациям. Банк не осуществляет сброс сточных вод в природные поверхностные и подземные водные объекты, а также сброс сточных вод в вододефицитных районах.

Ежегодно банк разрабатывает и реализует план водоохранных мероприятий. Управление сточными водами реализуется в рамках управления общим воздействием на окружающую среду посредством ИСМ, включая Процедуру управления экологическими аспектами.

Банк при поддержке специализированной лаборатории организует регулярный мониторинг загрязняющих веществ в поверхностных сточных водах с территорий офисов. Для оценки соответствия применимым требованиям используются российские нормативы по качеству сброса сточных вод<sup>45</sup>. Результаты мониторинга представлены в отчетах о средней концентрации загрязняющих веществ в сточных водах. В течение 2022 года не было установлено отклонений от предельных нормативных значений.

Объем сточных вод в собственных офисах в 2022 году составил 11 197 тыс. л. Увеличение объемов водоотведения связано с присоединением активов бывшего банка «Кольцо Урала».

### Водоотведение от собственных офисов МКБ, тыс.л

Водоотведение от офисов МКБ	2018	2019	2020	2021	2022	2022 к 2021	Среднегодовое изменение объема сточных вод за 2018–2022 гг.
Объем сточных вод <sup>46</sup>	39 791	23 423	11 116	10 438	11 197	7%	-23%

<sup>45</sup> Постановление Правительства РФ от 29.07.2013 № 644 (ред. от 30.11.2021) «Об утверждении Правил холодного водоснабжения и водоотведения и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

<sup>46</sup> Объем сточных вод определен расчетным балансовым методом с допущением, что объем сточных вод равен объему забранной воды, в связи с отсутствием у банка значимых источников безвозвратного водопотребления. Ливневые сточные воды не учитывались в связи с отсутствием приборов учета на выпуске.

## 6.6 Управление отходами

GRI 306-2, GRI 306-3

Банк ведет внутренний учет в области обращения с отходами в соответствии с классификацией, действующей на территории Российской Федерации<sup>47</sup> и предусматривающей разделение отходов на 5 классов опасности в зависимости от степени негативного воздействия на окружающую среду.

Большая часть отходов, образующихся в собственных офисах банка (мусор от офисных помещений), относится к малоопасным (IV классу опасности). К опасным отходам относятся ртутные лампы (I класс опасности), а также батарейки и аккумуляторы (II класс опасности).

Увеличение объемов образования малоопасных отходов в собственных офисах банка связано с присоединением активов бывшего банка «Кольцо Урала». Заметное увеличение объемов образования отходов I класса опасности связано с активной заменой ртутьсодержащих ламп на светодиодные. Образование значительного объема отходов аккумуляторов в 2022 году связано с их плановой заменой в нескольких центрах обработки данных (ЦОД).

### Образование отходов по классам опасности<sup>48</sup>, тонн

Вид отходов	Класс опасности	2018	2019	2020	2021	2022
Ртутные лампы	I <sup>49</sup>	0,6	0,6	0,3	0,4	0,6
Батарейки и аккумуляторы	II	-	0,2	0,1	-	1,0
Мусор от офисных помещений	IV	305,8	226,1	224,8	199,7	269,3
Макулатура	V	25,1	24,8	20,0	26,4	28,3
Итого:		331	252	245	226	299

<sup>47</sup> Приказ Росприроднадзора от 22.05.2017 № 242 (ред. от 16.05.2022) «Об утверждении Федерального классификационного каталога отходов».

<sup>48</sup> Объем образования отходов в 2018–2022 годах принимается условно равным объему переданных отходов. Объем образования отходов 1-го и 2-го классов опасности не учитывает объемы образования отходов для ДО «Лефортовское» и ДО «Академическое» в связи с обезвреживанием и переработкой отходов 1-го и 2-го классов опасности силами эксплуатирующей компании.

<sup>49</sup> Масса отходов I класса опасности (ртутные лампы) за 2018–2021 гг. скорректирована в связи с уточнением методики расчета. Для определения массы отходов ртутных ламп произведен пересчет количества ламп, переданных на переработку, в весовую величину. Коэффициент перевода основан на инвентаризации трех крупных офисов банка.

## Обращение с отходами

Отходы I и II классов опасности передаются на утилизацию и обезвреживание. Отходы IV класса опасности направляются на захоронение.

Банк передает для вторичной переработки документы с истекшим сроком хранения, которые изымаются из архива (отходы V класса опасности). В 2022 году на переработку было передано 28,25 т бумаги.

Бывшие в употреблении электроприборы и электротовары с 2020 года реализуются компании ПО «ЭкоТехПром» как сырье для дальнейшей обработки и утилизации. В 2022 году на утилизацию было передано 109,8 т бывших в употреблении электроприборов и электротоваров.

### Масса электронных товаров, переданных на утилизацию, т



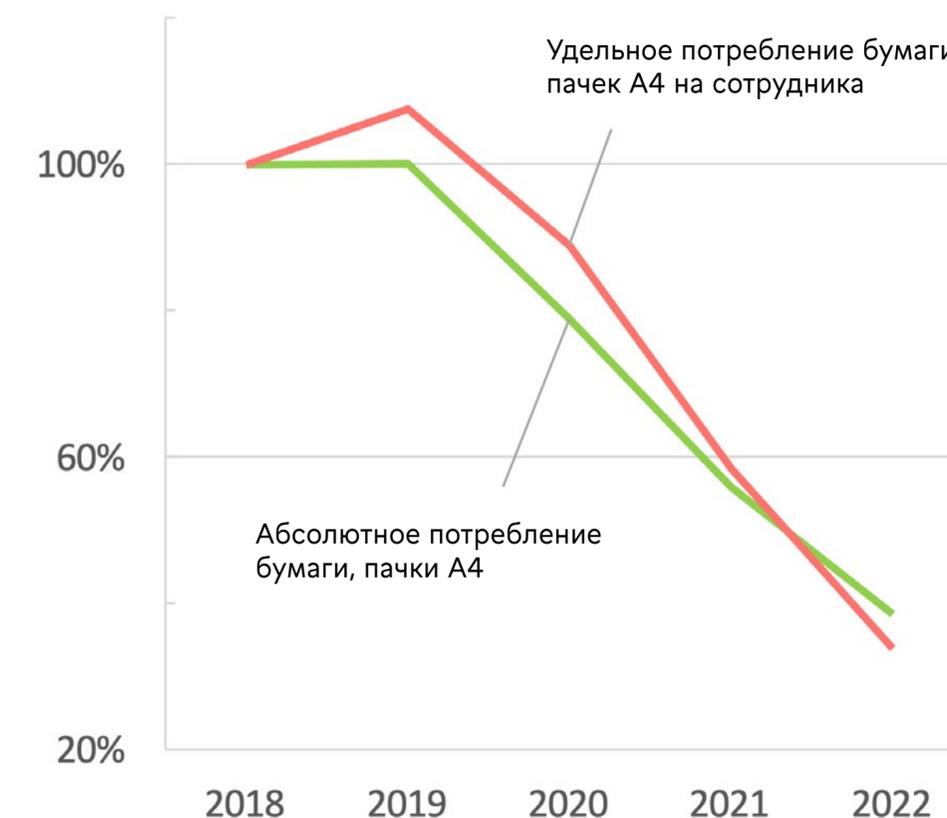
## Мероприятия по минимизации ОТХОДОВ

Банк на регулярной основе реализует мероприятия, направленные на предотвращение образования отходов и сокращение объема их размещения на полигонах. К таким управленческим мероприятиям относятся:

- внедрение электронного документооборота;
- оптимизация процесса печати, включая двустороннюю печать и отказ от печати документов без реальной необходимости;
- постепенная замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные;
- отдельный сбор отходов для дальнейшей передачи на переработку;
- замена кулеров на проточные системы очистки воды (пурифайеры).

Переход на электронный документооборот, в том числе мероприятия по автоматизации и цифровизации внутренних и внешних процессов и сервисов, такие как «Электронный архив для банковских гарантий» и «Электронное кредитное досье», позволили снизить потребление бумаги. С 2018 года абсолютное потребление бумаги снизилось более чем в 2 раза.

## Потребление бумаги А4 в офисах банка относительно 2018 года



**Раздельный сбор мусора внедрен в 5 офисах банка. В офисных помещениях установлены баки для раздельного сбора бумаги, картона, стекла, металла, тетрапака и пластика.**

07

# СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ДОБРОВОЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ



## 7. Социальная ответственность и добровольные инициативы

GRI 403-6, GRI 413-1

Осуществление социальной политики и реализация добровольных инициатив являются важной составляющей в продвижении ценностей ответственного ведения бизнеса в регионах присутствия банка.

МКБ стремится вносить вклад в улучшение качества жизни местных сообществ, а также расширять возможности местных жителей для развития своего потенциала и построения лучшего будущего.

В 2022 году банком были проведены идентификация и анализ социальных рисков (ранжирование и описание методологии), разработаны обучающие ролики по правам человека и инклюзивности, проведено обучение для ряда подразделений для сбора обратной связи и дальнейшего масштабирования.

### Добровольные социальные инициативы

Банк заботится не только о своих клиентах и партнерах, но и не остается равнодушным к социально незащищенным группам населения в регионах своего присутствия и стремится вносить свой вклад в обеспечение

равных возможностей, соблюдение прав человека и создание инклюзивной, разнообразной и комфортной среды. Среди инициатив, которые поддержал банк, особое место занимают проекты, имеющие социальную значимость, направленные на повышение качества жизни, здоровья, просвещение, содействие развитию спорта, а также волонтерские проекты.

### Дети, просвещение и инклюзивное образование

Особое место в корпоративной культуре МКБ занимает тема поддержки детей и их образования, в том числе инклюзивного. В 2022 году МКБ поддерживал следующие знаковые проекты:

МКБ на протяжении многих лет сотрудничает с благотворительным фондом «Арифметика добра», поддерживая его деятельность в решении проблем сиротства. МКБ принимает активное участие в его деятельности и инициативах.

- Ко Дню защиты детей банк передал екатеринбургской школе-интернату № 11 оборудование, которое поможет детям с нарушениями слуха и речи осваивать коммуникативные навыки. Мультисенсорные речевые тренажеры дают детям возможность самостоятельно оценивать и настраивать интонацию, темп речи, правильно ставить логические ударения. Также ребята развивают чувство ритма при произношении звонких и глухих согласных.

- МКБ совместно с «Фондом друзей Второй школы» реализует ежегодный образовательный проект «Летняя многопрофильная школа». Участники проекта занимались углубленным изучением точных наук, готовились к олимпиадам высокого уровня и осваивали те разделы математики и физики, которые не входят в программы даже профильных школ.

### Содействие развитию спорта

Одним из важнейших направлений стратегии МКБ в области устойчивого развития является поддержка здорового образа жизни сотрудников и населения в регионах присутствия. На протяжении многих лет сотрудники и клиенты банка были активными участниками различных спортивных акций и мероприятий.

Банк активно развивает традиции корпоративного спорта, а также вносит вклад в сохранение спортивных традиций в регионах присутствия. В 2022 году совместно со спортивным сообществом «Россия» МКБ поддержал воспитанников детских домов в Кузбассе. Ребята получили спортивный инвентарь, ведется строительство спортивных и детских комплексов с безопасным покрытием, где можно будет заниматься в любое время года.

## Программы поддержки врачей

Банк оказывает спонсорскую поддержку Общероссийской общественной организации «Российское научное медицинское общество терапевтов», направленную на повышение квалификации и углубление знаний членов РНМОТ, сотрудников лечебно-профилактических учреждений, научных работников медицинских учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов; на популяризацию достижений в области терапии среди широких слоев медицинской общественности и населения, на внедрение в практику новейших достижений науки в терапии.

## Программы поддержки пожилых людей

Одним из основных социальных направлений розничного бизнеса продолжает оставаться пенсионная программа и поддержка социально значимых мероприятий, проводимых для пенсионеров совместно с Союзом пенсионеров России в Москве. В рамках партнерства с Пенсионным фондом России МКБ продолжил поддержку программ по повышению финансовой грамотности и социализации населения (в основном пенсионного возраста), а также поддержку спортивных мероприятий, в числе которых шахматные турниры, чемпионаты по скандинавской ходьбе, компьютерному многоборью и др.

## Корпоративное волонтерство

Волонтерской традиции МКБ уже много лет. Сотрудники банка проводят мастер-классы и образовательные мероприятия для детей, подростков и студентов, принимают участие в благотворительных марафонах и забегах, жертвуют деньги на реализацию программ партнерских благотворительных фондов.

Ежегодно МКБ и сотрудники оказывают благотворительную помощь фонду «Арифметика добра», в том числе проводят обучение и интеллектуальные игры, направленные на повышение социализации и приобретение коммуникативных навыков.

## МКБ Kids

МКБ регулярно проводит экскурсии и дни знакомства с банком для детей сотрудников. Задача – объединить две значимые части нашей жизни – семью и работу, а также познакомить детей с финансовой сферой и рассказать о тех возможностях, которые она предоставляет.

## Программа «Атмосфера»

Программа «Атмосфера» – это экосистема сервисов заботы, охватывающая все сферы благополучия, в рамках которой выделяются пять элементов, из которых оно формируется:

- Физическое благополучие
- Профессиональное благополучие
- Социальное благополучие
- Ментальное благополучие
- Финансовое благополучие.

В каждой сфере есть амбассадоры – сотрудники-активисты, которые собирают вокруг себя команду единомышленников в одном из направлений. Например, капитаны наших спортивных команд – амбассадоры направления «Физическое благополучие».

## Добровольные экологические инициативы

МКБ не оказывает значительного прямого негативного воздействия на окружающую среду, однако банк осознает важность сохранения планеты для будущих поколений. Реализация экологических проектов и инициатив по-прежнему остается в фокусе МКБ в ответ на вызовы и проблемы, связанные с улучшением экологической ситуации в стране и в области сохранения биоразнообразия.

## Нейронная сеть на страже ценных лесов

МКБ оказал помощь проекту по борьбе с незаконными рубками путем проведения лесного мониторинга на территории Амурской области и Хабаровского края и повышению эффективности системы обнаружения фактов незаконного лесопользования.

В рамках проекта для повышения эффективности работы общественных инспекторов проводилось обучение нейронной сети, способной в автоматическом режиме анализировать снимки со спутника Sentinel-2 для оперативного выявления новых рубок, в том числе незаконных.

## Сотрудничество с Московским зоопарком

МКБ продолжил сотрудничество с Московским зоопарком в рамках программы «Возьми животное под опеку». С 2019 года банк опекает дальневосточного леопарда, самого редкого из подвидов, а в 2022 году МКБ расширил программу опеки и включил в нее краснокнижного дымчатого леопарда, который содержится в Центре воспроизводства редких видов животных зоопарка.



# УЧАСТИЕ ВО ВНЕШНИХ ИНИЦИАТИВАХ И ЧЛЕНСТВО В ОРГАНИЗАЦИЯХ



## 8. Участие во внешних инициативах и членство в организациях

GRI 2-28

МКБ активно взаимодействует с российскими и международными объединениями и ассоциациями и является членом следующих организаций:

- Ассоциация банков России (Ассоциация «Россия») – банк является участником ассоциации, возглавляет комитет по развитию малого предпринимательства и является членом проектной группы «ESG-банкинг»
- Публичное акционерное общество «Московская биржа ММВБ-РТС» (ПАО «Московская биржа»)
- Саморегулируемая организация «Национальная финансовая ассоциация»
- Ассоциация факторинговых компаний (АФК)
- Некоммерческое партнерство Национальный совет финансового рынка (НСФР)
- Российско-Китайский финансовый совет (РКФС)
- Ассоциация риелторов Санкт-Петербурга и Ленинградской области
- Ассоциация развития финансовых технологий (Ассоциация ФинТех)
- Ассоциация «Некоммерческое партнерство «Объединение корпоративных юристов» (ОКЮР)
- Подкомиссия по финансовому сотрудничеству между ЦБ РФ и ЦБ КНР
- Деловой Совет БРИКС (Рабочая группа по финансовому сотрудничеству)
- Глобальное партнерство UNEP FI при ООН

## Об отчете

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

ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК» (далее – МКБ, банк) публикует свой четвертый нефинансовый отчет, соблюдая принятые на себя обязательства и придерживаясь принципа прозрачности деятельности. Мы убеждены, что качественное раскрытие нефинансовой информации играет важную роль в коммуникации со стейкхолдерами и обеспечении прозрачности деятельности, поэтому настоящий Отчет отражает главные ценности банка: честность, порядочность и надежность.

Отчет в области устойчивого развития за 2022 год (далее – Отчет) охватывает результаты ESG-деятельности МКБ, включая информацию об итогах работы, инструментах, ходе реализации мероприятий по управлению прямым и косвенным социально-экологическим воздействием, а также о развитии системы ответственного финансирования в банке за период с 1 января по 31 декабря 2022 года, если не указано иное.

Отчет является частью годовой отчетности банка. Периметр раскрытия нефинансовой информации отличается от области охвата финансовой отчетности в соответствии с МСФО, которая представляет данные не только в отношении МКБ, но и дочерних компаний. Подготовка Отчета об устойчивом развитии осуществляется ежегодно. Финансовая отчетность банка носит ежегодный и ежеквартальный характер.

В целях обеспечения согласованности и сопоставимости с данными, представленными в предыдущих периодах, структура настоящего Отчета не претерпела существенных изменений. В отчетном периоде методики определения ряда показателей были

изменены, информация об этом указана по тексту. Пересмотр методик позволил уточнить и обеспечить актуальность раскрываемых данных.

Для формирования содержания Отчета определены существенные темы<sup>50</sup> на основании фактического и потенциального воздействия банка на социально-экономическую сферу (включая права человека), а также окружающую среду. Раскрывая информацию, мы стремились максимально учесть интересы всех внешних и внутренних<sup>51</sup> заинтересованных сторон банка: были проведены исследования мнений стейкхолдеров, а также бенчмаркинг значимости воздействия финансовых организаций в области устойчивого развития. Информация, включенная в настоящий Отчет, подготовлена соответствующими структурными подразделениями банка в рамках их функциональных обязанностей. Сбор и консолидация информации производились сотрудниками Управления устойчивого развития с учетом международных принципов и стандартов подготовки нефинансовой отчетности.

Настоящий Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (далее – Стандарты GRI).

В отношении Отчета проведено независимое заверение со стороны профессиональной организации, отношения с которой зафиксированы договором оказания услуг. По итогам процедуры получено заключение, обеспечивающее ограниченную уверенность<sup>52</sup>.

В процесс подтверждения информации со стороны банка активно вовлекались представители Управления устойчивого развития, структурных подразделений, а также руководство банка – при инициации работ и на их завершающих этапах.

<sup>50</sup> Более подробно о существенных темах Отчета см. Приложения: Определение существенных тем на стр. 121.

<sup>51</sup> Более подробно о перечне заинтересованных сторон банка см. Приложения: Определение заинтересованных сторон банка на стр. 123.

<sup>52</sup> Заключение по итогам независимого заверения представлено на стр. 126.



**ПРИЛОЖЕНИЯ**

# Таблица показателей GRI

Заявление об использовании		ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК» подготовило данную отчетность в соответствии со Стандартами GRI за период с 1.01.2022 по 31.12.2022		
Используемый стандарт GRI 1		GRI 1: Foundation 2021		
Применимый отраслевой стандарт		Не применимо		
Показатель GRI	Наименование показателя	Номер страницы и ссылка на раздел Отчета	Комментарий	Базовый индикатор РСПП
GRI 2: Общие элементы отчетности				
О компании и практиках отчетности				
2-1	Информация об организации	О БАНКЕ, стр. 4 КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ, стр. 128		
2-2	Периметр нефинансовой отчетности	ОБ ОТЧЕТЕ, стр. 108		
2-3	Период и цикл отчетности, контактная информация	ОБ ОТЧЕТЕ, стр. 108 КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ, стр. 128		
2-4	Уточнение информации	ОБ ОТЧЕТЕ, стр. 108	Скорректирован подход к расчету потребляемых топливно-энергетических ресурсов и водопотребления с учетом присоединения банка «Кольцо Урала».	
2-5	Внешнее заверение	Отчет по заданию, обеспечивающему уверенность, стр. 126		
Деятельность и сотрудники				
2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	О БАНКЕ, стр. 4		
2-7	Сотрудники	Структура персонала, стр. 71	Показатель представляет собой списочную численность сотрудников на 31.12.2022. Разбивка сотрудников на постоянном договоре по полу, отдельно на временном по полу, разбивка сотрудников на срочном / бессрочном договоре по региону, разбивка сотрудников на полной / частичной занятости по полу не раскрыты в связи с особенностями ведения учета. Доля сотрудников, работающих по срочным договорам, незначительна и составляет менее 5% от общей численности сотрудников. Методика сбора: информация получена из информационных систем учета, используемых в банке.	3.1.1, 3.1.12

2-8	Работники, не являющиеся сотрудниками Компании (внештатные сотрудники)	Структура персонала, стр. 71	В настоящее время в рамках отчетности эти данные о работниках, не являющихся сотрудниками компании, недоступны в полном виде. Компания работает над разработкой методологии для сбора необходимой информации.	
Корпоративное управление				
2-9	Структура и состав корпоративного управления	Система корпоративного управления МКБ, стр. 20		
2-10	Выдвижение и выбор кандидатов в высший орган управления	Система корпоративного управления МКБ, стр. 20		
2-11	Председатель высшего органа управления		В МКБ председатель высшего органа управления не исполняет одновременно функцию единоличного исполнительного органа.	
2-12	Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	Подход к управлению устойчивым развитием в МКБ, стр. 15; Система корпоративного управления МКБ, стр. 20		
2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	Подход к управлению устойчивым развитием в МКБ, стр. 15; Система корпоративного управления МКБ, стр. 23	Отчетность высшему руководству предоставляется регулярно, не реже двух раз в год.	
2-14	Роль высшего органа управления в подготовке нефинансовой отчетности	Подход к управлению устойчивым развитием в МКБ, стр. 12; Система корпоративного управления МКБ, стр. 23		
2-15	Конфликт интересов	Система корпоративного управления МКБ, стр. 25		
2-16	Коммуникация/информирование о критически важных проблемах	Линия информирования и обратная связь, стр. 29	Советом директоров в отчетном периоде не было получено критических обращений.	
2-17	Коллективные знания высшего органа управления	Система корпоративного управления, стр. 21	ПАО «МКБ» разработана и действует программа обучения, которая также включает в себя вопросы устойчивого развития и распространяет свои требования в том числе и на высшее руководство компании.	
2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	Система корпоративного управления, стр. 26		
2-19	Политика вознаграждения	Система корпоративного управления, стр. 27		

2-20	Процесс определения вознаграждения	Система корпоративного управления, стр. 27	Более подробная информация дана в Положении об оплате труда и о совокупном вознаграждении.	
2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения		Коэффициент годового общего вознаграждения в настоящее время не отслеживается.	
Стратегия, политики и практики				
2-22	Заявление о Стратегии устойчивого развития	Стратегия МКБ в области устойчивого развития, стр. 10	<u>Стратегия в области устойчивого развития 2021-2023</u>	
2-23	Публичные обязательства, политики	Обязательства соответствия и поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития, стр. 12	ПАО «МКБ» категорически привержено соблюдению прав человека. В своей деятельности ПАО «МКБ» принимает во внимание заинтересованные стороны из уязвимых слоев населения.	
2-24	Внедрение политики обязательств	Обязательства соответствия и поддерживаемые лучшие практики устойчивого развития, стр. 12 Подход к управлению устойчивым развитием в МКБ, стр. 15	Сотрудники ПАО «МКБ» обучаются ключевым действующим политикам при приеме на работу и впоследствии в соответствии с кадровой политикой.	
2-25	Устранение негативных воздействий	Этические нормы и стандарты МКБ, стр. 29		
2-26	Механизм получения консультаций и выражения озабоченности деятельностью организации (горячая линия и т.п.)	Этические нормы и стандарты МКБ, стр. 29		
2-27	Комплаенс (соответствие законодательству и нормативным требованиям)	Этические нормы и стандарты МКБ, стр. 29	В 2022 году не произошло существенных случаев несоблюдения законов и нормативных актов. В результате денежных штрафов не было.	
2-28	Участие в ассоциациях	УЧАСТИЕ ВО ВНЕШНИХ ИНИЦИАТИВАХ И ЧЛЕНСТВО В ОРГАНИЗАЦИЯХ, стр. 107		
Взаимодействие с заинтересованными сторонами				
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Определение заинтересованных сторон МКБ, стр. 123		
2-30	Коллективные договоры		Коллективные договоры не приняты в банке.	

GRI 3: Существенные темы				
3-1	Порядок определения существенных тем	Определение существенных тем, стр. 121		
3-2	Перечень существенных тем	Определение существенных тем, стр. 121	В отчетном периоде не произошло значительных изменений списка существенных тем.	
GRI 200 Экономические				
GRI 201 Экономическая результативность 2016				
3-3	Подход к управлению	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, стр. 57	ПАО «МКБ» не осуществляет существенного измеримого негативного воздействия ввиду своей финансовой деятельности, и взаимодействие с заинтересованными сторонами по данному вопросу не предусматривается.	
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, стр. 57	Согласно принятому подходу к финансовой отчетности, выделение выплат поставщикам капитала и инвестиции в развитие сообществ выделить затруднительно. Поэтому эти элементы отражены в составе других статей.	1.2, 1.3, 1.4, 1.5
201-2	Финансовые последствия и другие риски и возможности, связанные с изменением климата	Управление рисками и возможностями в области устойчивого развития, стр. 17		
201-3	Определенные обязательства по пенсионному плану и другие пенсионные планы		Данные в настоящее время не отслеживаются в рамках нефинансовой отчетности.	
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства		Данные в настоящее время не отслеживаются в рамках нефинансовой отчетности.	
GRI 203 Непрямое экономическое воздействие 2016				
3-3	Подход к управлению	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС В МКБ, стр. 47	ПАО «МКБ» не осуществляет существенного измеримого негативного воздействия ввиду своей косвенной экономической активности, и управление, постановка целей и взаимодействие с заинтересованными сторонами по данному вопросу не предусматриваются. Применимые политики по управлению экономическим воздействием также перечислены в главе УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ.	
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС В МКБ, стр. 47 СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ДОБРОВОЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ, стр. 103	В 2022 году были оказаны безвозмездные услуги, однако затраты на них в денежном выражении не рассчитывались. Сумма инфраструктурных инвестиций в местные сообщества не отслеживается и не может быть раскрыта в текущем отчетном периоде. Информация о финансировании устойчивых проектов и инвестиций приведена в разделе «Устойчивое финансирование», стр. 51.	1.7, 3.3.2

GRI 205 Противодействие коррупции 2016				
3-3	Подход к управлению	Противодействие коррупции, стр. 34	Целью компании остается сохранение нулевого уровня коррупции. Прямое взаимодействие с заинтересованными сторонами по данному вопросу не предусматривается, кроме информации, описанной в соответствующей главе по управлению противодействием коррупции.	
205-1	Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции, стр. 34	Оценка рисков проводится в отношении ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК»	
205-2	Информирование и проведение обучения по политике противодействия коррупции и методы борьбы с коррупцией	Противодействие коррупции, стр. 35	Обучение бизнес-партнеров на тему противодействия коррупции не проводилось.	
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции, стр. 34	В банке не было зафиксировано случаев коррупции.	
GRI 300 Экологические				
GRI 302 Энергия 2016				
3-3	Подход к управлению	Потребление топливно-энергетических ресурсов, стр. 91	МКБ осуществляет ежегодный мониторинг целей ESG-стратегии, касающихся использования топливно-энергетических ресурсов.	
302-1	Потребление энергии внутри организации	Потребление топливно-энергетических ресурсов, стр. 91	Потребление энергии из возобновляемых источников не осуществлялось.	2.2
302-2	Потребление энергии за границами организации	Потребление топливно-энергетических ресурсов, стр. 91	Потребление топливно-энергетических ресурсов за пределами организационных границ отсутствует.	
GRI 305 Выбросы 2016				
3-3	Подход к управлению	Управление климатическим воздействием, стр. 93	<p>В начале 2022 года введены в действие основные документы, регламентирующие процесс выстраивания устойчивой цепочки поставок, включая:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Порядок управления экологическим и социальным воздействием на стадии проектирования и закупки</li> <li>• Кодекс поведения поставщиков и подрядчиков</li> </ul> <p>Также внедрен процесс оценки заемщиков по уровню воздействия на окружающую среду, регламентированный Порядком управления экологическим и социальным воздействием.</p>	

305-1	Прямые выбросы парниковых газов (охват 1)	Управление климатическим воздействием, стр. 93		2.5
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (охват 2)	Управление климатическим воздействием, стр. 93		2.5
305-3	Прочие выбросы парниковых газов (охват 3)	Управление климатическим воздействием, стр. 93 Углеродный след кредитного портфеля МКБ, стр. 95	Данные об учете биогенного CO <sub>2</sub> отсутствуют.	2.5
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Управление климатическим воздействием, стр. 93	В качестве знаменателя при расчете интенсивности выбросов ПГ выбрано количество персонала, т. к. деление на количество продукции не применимо в банковской сфере. При этом выбросы напрямую зависят от количества сотрудников в банке.	
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	Управление климатическим воздействием, стр. 93	В расчет включены выбросы CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O.	
GRI 400 Социальные				
GRI 401 Занятость 2016				
3-3	Подход к управлению	ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ, стр. 67	ПАО «МКБ» не осуществляет существенного измеримого негативного воздействия при найме сотрудников на местные сообщества ввиду своей деятельности.	
401-1	Количество новых сотрудников и текучесть кадров	Структура персонала, стр. 72	Доля вновь нанятых сотрудников в 2022 году составила 41,1%. Разбивка численности вновь нанятых сотрудников по регионам не представлена в настоящем Отчете в связи со спецификой систем учета.	3.1.2, 3.1.3
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной и неполной занятости	Вознаграждение и мотивация сотрудников, стр. 79	В банке действует система дополнительных льгот, включающая в себя широкую программу добровольного медицинского страхования (ДМС), компенсацию выпадающего дохода в связи с болезнью сотрудника, материальную помощь при рождении ребенка, смерти близкого родственника, в связи с чрезвычайными обстоятельствами, специальные предложения и скидки для сотрудников от партнеров, новогодние подарки для детей работников.	
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Структура персонала, стр. 73	В 2022 году отпуск по уходу за ребенком взяли 175 сотрудников.	

GRI 402 Взаимоотношения сотрудников и руководства 2016				
3-3	Подход к управлению		В ПАО «МКБ» разработаны и действуют цели по управлению взаимоотношениями сотрудников и руководства, но в связи с принятым в МКБ подходом к раскрытию в отчетном периоде показатель не раскрывается.	
402-1	Минимальные периоды уведомления об изменениях в хозяйственной деятельности		Предварительное уведомление сотрудников и их избранных представителей о реализации существенных изменений в хозяйственной деятельности, которые могут затронуть их существенным образом, осуществляется в соответствии с законодательством РФ.	
GRI 404 Обучение и образование 2016				
3-3	Подход к управлению	Обучение и развитие, стр. 82	Требования по обучению сотрудников МКБ и вопросы взаимодействия с ними утверждены в кадровой политике компании. В МКБ разработаны и действуют цели по обучению сотрудников, но в связи с принятым в МКБ подходом к раскрытию в отчетном периоде показатель не раскрывается.	
404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного работника	Обучение и развитие, стр. 82	Среднегодовое количество часов на одного сотрудника – 46,7.	3.1.10
404-2	Программы повышения квалификации работников и помощи для возможности дальнейшего трудоустройства	Обучение и развитие, стр. 82	В банке не предусмотрены программы помощи, предоставляемой работникам для обеспечения возможности их дальнейшего трудоустройства, программы для сотрудников предпенсионного возраста, также программы поддержки при выходе на пенсию или прекращении работы.	1.8
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Система управления персоналом, стр. 69	В 2022 году доля сотрудников, охваченных системами управления результативностью и мотивации, составила 98%, при этом доля специалистов составила 77%.	
GRI 406 Недопущение дискриминации 2016				
3-3	Подход к управлению	Структура персонала, стр. 73	Вопросы недопущения дискриминации и доступные для заинтересованных сторон методы взаимодействия и обратной связи утверждены в кадровой политике и других кадровых документах банка. Целью компании является сохранение нулевых уровней соответствующих инцидентов.	
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Структура персонала, стр. 73	В 2022 году инцидентов, связанных с какой бы то ни было дискриминацией, не выявлено.	3.2.2

GRI 416 Здоровье и безопасность клиентов 2016				
3-3	Подход к управлению	УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ, стр. 9	Регламентирующие управление охраной труда внутренние документы компании распространяют требования и по отношению к клиентам банка. В отчетном периоде не произошло несчастных случаев с клиентами ПАО «МКБ» на территории банка и ввиду прямой деятельности компании. Целью МКБ является сохранение полностью безопасной среды для пользователей услуг банка.	
416-2	Случаи несоответствия продуктов или услуг требованиям к их воздействию на здоровье и безопасность		В 2022 году не было случаев несоответствия требованиям к воздействию продуктов и услуг банка на здоровье и безопасность.	
GRI 418 Неприкосновенность частной жизни потребителя 2016				
3-3	Подход к управлению	Информационная безопасность и конфиденциальность, стр. 38	Целью ПАО «МКБ» остается сохранение нулевого уровня утечки данных.	
418-1	Подтвержденные жалобы по поводу нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя или потери информации	Информационная безопасность и конфиденциальность, стр. 38		
Прочие раскрываемые показатели				
GRI 202: Присутствие на рынках 2016				
202-1	Соотношение стандартной заработной платы и местной минимальной заработной платы в регионе в разбивке по полу	Вознаграждение и мотивация сотрудников, стр. 77	Разбивка сотрудников по полу не раскрыта в текущем отчетном периоде, но мы стремимся ежегодно совершенствовать уровень раскрытия информации и планируем раскрыть указанную информацию в будущем.	
GRI 204 Практики закупок 2016				
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	Устойчивая цепочка поставок, стр. 42		
GRI 206 Препятствие конкуренции 2016				
206-1	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольных требований		В 2022 году не было зафиксировано нарушений антимонопольных требований.	

GRI 207 Налогообложение 2019				
207-1	Подход к налогообложению	Налогообложение, стр. 37		
GRI 303 Вода и сбросы 2018				
303-2	Управление значимыми воздействиями, связанными с водоотведением	Ответственное водопользование, стр. 99		
303-3	Водозабор	Ответственное водопользование, стр. 98	Банк осуществляет забор только пресной воды (в соответствии с методологией GRI).	2.3
303-4	Водоотведение	Ответственное водопользование, стр. 99	В связи со спецификой деятельности банка очистка сточных вод не производится. Банк осуществляет отведение только пресной воды (в соответствии с методологией GRI).	2.7
GRI 306 Отходы 2020				
306-2	Управление значимыми воздействиями, связанными с отходами	Управление отходами, стр. 100		
306-3	Образование отходов	Управление отходами, стр. 100	Лампы ртутные, ртутно-кварцевые, люминесцентные, утратившие потребительские свойства, отходы термометров ртутных указаны в штуках, так как на текущий момент отсутствует возможность перевода в иные единицы измерения. МКБ ведет работу по совершенствованию подхода к учету образовавшихся отходов. Разбивка отходов по классам приведена в соответствии с действующим законодательством РФ.	2.8
GRI 308 Экологическая оценка поставщика				
308-1	Процентное соотношение новых поставщиков, проанализированных с точки зрения экологических критериев			
308-2	Значительные актуальные и потенциальные отрицательные воздействия на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры			

403 Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018				
403-1	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 85		
403-2	Выявление опасных факторов, оценка рисков и расследование инцидентов	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 86		
403-3	Охрана труда. Функции и цели	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 85		
403-4	Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов охраны труда и промышленной безопасности	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 87	В банке отсутствуют совместные комитеты по ОТиПБ сотрудников и работодателя.	
403-6	Продвижение здорового образа жизни среди работников	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 88 Вознаграждение и мотивация сотрудников, стр. 77		
403-7	Предупреждение и снижение воздействий в сфере охраны труда и промышленной безопасности, напрямую связанных с деловыми отношениями	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 86		
403-8	Сотрудники, подпадающие под систему управления охраной труда	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 85	Принятая в банке система управления охраной труда (СУОТ) разработана с целью сохранения жизни и здоровья всех сотрудников, а также лиц, находящихся на территории МКБ, включая подрядчиков и поставщиков, выполняющих работы на объектах банка, и обязательна для исполнения ими.	
403-9	Производственные травмы	Охрана труда и здоровье сотрудников, стр. 88	Коэффициент частоты травматизма в 2022 году составил 0,49.	3.1.5, 3.1.6, 3.1.7
GRI 405 Разнообразие и равные возможности 2016				
405-1	Разнообразие среди руководящих органов и сотрудников	Структура персонала, стр. 71	Предоставляя равные возможности трудоустройства, банк сохраняет гендерный баланс коллектива – второй год подряд доля женщин в коллективе банка превышает 64%. Также достаточно высокой остается доля женщин на руководящих должностях – 38%.	
GRI 410 Практики обеспечения безопасности 2016				
410-1	Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в области соблюдения прав человека		Сотрудники службы безопасности, как внутренние, так и внешние, не проходят обучение в области соблюдения прав человека.	

413 Местные сообщества				
413-1	Операции с участием местного сообщества, оценки воздействия и программы развития	СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДОБРОВОЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ, стр. 103	МКБ вносит вклад в развитие местных сообществ, однако на текущий момент количественная оценка влияния не проводится, а также не ведется статистика о взаимодействии с представителями местных сообществ и местными органами власти.	
GRI 417 Маркетинг и маркировка 2016				
417-2	Случаи несоответствия нормативным требованиям в отношении информации о продуктах и услугах и маркировке		В отчетном периоде случаи несоответствия указанным требованиям отсутствуют.	
Базовые индикаторы РСПП, не вошедшие в границы существенных тем GRI				
	Выплаты поставщикам капитала		Информация представлена в финансовой отчетности банка по МСФО (Годовой отчет).	1.6
	Инвестиции в сообщество	Устойчивое финансирование, стр. 51	Расходы на благотворительность и другие подобные расходы в 2022 году составили 31,6 млн руб. (Источник: форма отчетности в ЦБ, 102-я строка, 48607). При этом в 2022 году существенно увеличился объем расходов, связанных с организацией спонсорских, культурно-просветительских, спортивных и других подобных мероприятий, объем поддержки которых в 2022 году составил более 130,4 млн руб.	1.7
	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу		В связи со спецификой основной деятельности МКБ учет выбросов загрязняющих веществ в атмосферу не осуществляется.	2.6
	Сбросы сточных вод		Объем отведенной воды равен объему водозабора.	2.7
	Уровень потерь рабочего времени вследствие заболеваемости по всем причинам		Учет данного показателя не осуществляется.	3.1.8
	Трудовые споры		В ноябре 2021 года от ГИТ был запрос по обращению работника, но в ответ никаких документов для проверки не предоставлялось.	3.2.1
	Оценка воздействия деятельности организации на социально-экономическое развитие местных сообществ		Оценка воздействия на местные сообщества не проводилась.	3.3.3
	Информация и маркировка		Учет данного показателя не осуществляется в связи со спецификой продуктов и услуг банка.	3.4.1

# Определение существенных тем

## GRI 3-1

Формируя Отчет, мы ежегодно анализируем и пересматриваем его содержание с учетом нашего фактического и потенциального воздействия в области устойчивого развития. Чтобы обеспечить полное и качественное раскрытие информации, мы определяем перечень наиболее актуальных для освещения в Отчете тем, учитывая рекомендации GRI.

Анализ контекста деятельности и определение положительных и отрицательных воздействий в области ESG осуществляется Управлением устойчивого развития в рамках действующих в банке процедур и рабочих процессов. Идентификации и оценке подвергаются воздействия, фактически или потенциально возникающие при осуществлении деятельности, а также при взаимодействии с контрагентами.

## Подход к определению существенных тем



В рамках постоянной работы по мониторингу воздействия деятельности МКБ на социально-экономическую сферу и окружающую среду мы, в том числе, поддерживаем коммуникацию с внешними и внутренними заинтересованными сторонами, учитывая их мнения, экспертизу и опыт взаимодействия с банком. При подготовке Отчета мы также стремимся составить его таким образом, чтобы обеспечить актуальность для стейкхолдеров, и придерживаемся принципа прозрачности ведения деятельности.

Сформированный список существенных тем был протестирован с участием экспертов из числа заинтересованных сторон банка, включая представителей регулирующих органов, акционеров и инвесторов, с участием некоммерческих организаций и экспертных сообществ, поставщиков и подрядчиков, финансовых институтов, рейтинговых агентств, СМИ, клиентов, сотрудников и населения.

## GRI 3-2

Список существенных тем был значительно пересмотрен относительно предыдущего отчетного периода, что связано преимущественно с изменением методики определения значимости. В список существенных вошло 11 тем.

К анализу тем были привлечены эксперты из числа представителей заинтересованных сторон с целью выявления их мнения. Результаты опроса стейкхолдеров представлены в таблице.

**Экономические темы:**

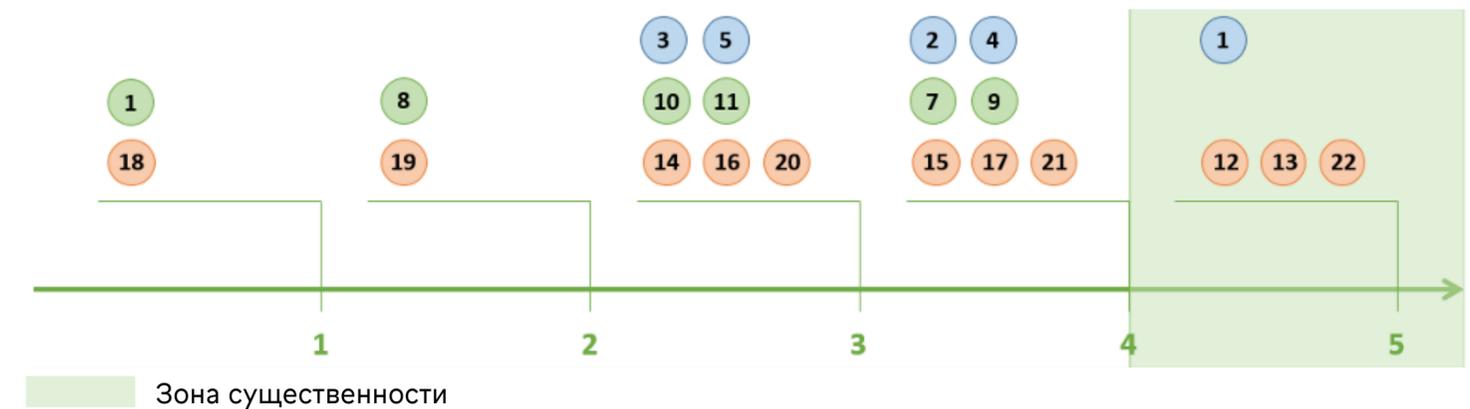
Тема	Существенность	Значимость по мнению стейкхолдеров
1. Экономическая результативность	Да	Да
2. Непрямое экономическое воздействие	Да	Да
3. Практика закупок	Нет	
4. Противодействие коррупции	Да	Да
5. Налогообложение	Нет	

**Экологические темы:**

6. Материалы	Нет	
7. Энергия	Да	
8. Вода и сбросы	Нет	
9. Выбросы	Да	
10. Отходы	Нет	
11. Экологическая оценка поставщиков	Нет	

**Социальные темы:**

12. Занятость	Да	Да
13. Взаимоотношения сотрудников и руководства	Да	Да
14. Здоровье и безопасность на рабочем месте	Нет	Да
15. Обучение и образование	Да	Да
16. Разнообразие и равные возможности	Нет	Да
17. Недопущение дискриминации	Да	Да
18. Права коренных и малочисленных народов	Нет	
19. Местные сообщества	Нет	
20. Социальная оценка поставщиков	Нет	
21. Здоровье и безопасность клиентов	Да	Да
22. неприкосновенность частной жизни потребителя	Да	Да



# Определение заинтересованных сторон МКБ

GRI 2-29, GRI 3-2

Выявление стейкхолдеров банка

## Матрица стейкхолдеров МКБ



### Подход и методология

Банк на ежегодной основе идентифицирует и актуализирует перечень своих заинтересованных сторон. С этой целью мы анализируем взаимное влияние банка и стейкхолдеров. Оценка значимости заинтересованных сторон основана на определении степени воздействия стейкхолдеров на банк, а также их зависимости от результатов деятельности МКБ (уровень воздействия).

В результате проведенной в 2022 году актуализации было выделено 14 ключевых групп стейкхолдеров, среди которых 3 группы внутреннего контура и 11 – внешнего. Состав заинтересованных сторон по результатам актуализации не претерпел изменений относительно 2021 года.

### К внутреннему контуру относятся следующие заинтересованные стороны:

1. Акционеры
2. ДЗО
3. Сотрудники

### К внешнему контуру относятся:

1. Регулятор (Центральный банк)
2. Клиенты
3. Инвесторы
4. Поставщики и подрядчики
5. СМИ
6. Финансовые институты
7. Рейтинговые, рэнкинговые и ESG-агентства
8. Государственные органы власти
9. Население
10. Профессиональное и экспертное сообщества
11. НКО

Полученная матрица – информационно-аналитический инструмент, позволяющий не только оказать поддержку при принятии решений в области социальной деятельности, актуализировать стратегию взаимодействия с заинтересованными сторонами, дополнить каналы взаимодействия, но и провести на более глубоком уровне оценку потенциальных социальных рисков банка.

## **Взаимодействие с заинтересованными сторонами**

Прозрачная отчетность, регулярная идентификация и учет ожиданий позволяют поддерживать эффективную коммуникацию и грамотный баланс между интересами всех заинтересованных сторон.

Для поддержания открытости деятельности и эффективного управления устойчивым развитием проводится регулярная коммуникация со стейкхолдерами, что позволяет достигать успехов в реализации бизнес-процессов и задач. Банк взаимодействует с заинтересованными сторонами по мере необходимости, не реже одного раза в год. Коммуникация является неотъемлемой частью рабочих процессов МКБ.

Ориентация на потребности и ожидания заинтересованных сторон помогает организовать процесс от появления идеи или инициативы до разработки конечного продукта или улучшения качества существующих продуктов и услуг, а развитие каналов коммуникации с заинтересованными сторонами позволяет постоянно и своевременно реагировать на изменения. Банк стремится обеспечивать открытость при взаимодействии со стейкхолдерами и планомерно повышать качество двустороннего взаимодействия. МКБ регулярно проводит опросы стейкхолдеров относительно их удовлетворенности взаимодействием с банком.

Мы стремимся к продвижению экологической культуры, концепции энергосбережения, принципов социальной ответственности и культуры безопасного труда среди всех заинтересованных сторон. Банк сотрудничает со стейкхолдерами и учитывает их интересы, потребности и ожидания, в том числе при принятии решений и достижении целей и задач в области охраны окружающей и социальной среды, здоровья и безопасности, энергоэффективности и энергосбережения.



<b>АФТ</b>	Ассоциация финансовых технологий (Финтех)	<b>СУОТ</b>	Система управления охраной труда
<b>АКРА</b>	Аналитическое кредитное рейтинговое агентство	<b>ФАС</b>	Федеральная антимонопольная служба
<b>Банк</b>	ПАО «Московский кредитный банк»	<b>ЦБ</b>	Центральный Банк
<b>Банк России</b>	Центральный банк Российской Федерации	<b>ЦУР</b>	Цели устойчивого развития
<b>БРИКС</b>	Межгосударственное неформальное объединение стран с динамично развивающейся экономикой: России, Бразилии, Индии, Китая и Южно-Африканской Республики (BRICS)	<b>ЭА</b>	Экологический аспект
<b>ВЭБ РФ</b>	Российская государственная корпорация развития «ВЭБ.РФ», обеспечивающая финансирование социально-экономических проектов.	<b>ЕГРЮЛ</b>	Единый государственный реестр юридических лиц
<b>ДБО</b>	Дистанционное банковское обслуживание	<b>API</b>	Программный интерфейс приложения (англ. Application programming interface)
<b>ДМС</b>	Добровольное медицинское страхование	<b>CAGR</b>	Compound annual growth rate. Совокупный среднегодовой темп роста.
<b>ЕБРР</b>	Европейский банк реконструкции и развития	<b>CRM</b>	Система управления взаимоотношениями с клиентами (англ. customer relationship management)
<b>ЖКХ</b>	Жилищно-коммунальное хозяйство	<b>CRS</b>	Стандарт по автоматическому обмену информацией о финансовых счетах, разработанный Организацией экономического сотрудничества и развития (англ. Common Reporting Standart)
<b>ИН</b>	Исходящий номер	<b>DDoS-атака</b>	Способ заблокировать работу интернет-сайта путем подачи большого количества запросов, превышающих пропускную способность сети (англ. distributed denial-ofservice)
<b>ИСМ</b>	Интегрированная система менеджмента	<b>ESG</b>	Факторы устойчивого развития - воздействие на окружающую среду, социальная политика, корпоративное управление (англ. Environmental, Social, Governance)
<b>КПЭ</b>	Ключевые показатели эффективности	<b>FATCA</b>	Закон США «О налогообложении иностранных счетов», целью которого является противодействие уклонению от налогообложения в США доходов американских налогоплательщиков, полученных через финансовые институты за пределами США (англ. Foreign Account Tax Compliance Act)
<b>МГЭИК</b>	Межправительственная группа экспертов по изменению климата	<b>GR</b>	Взаимодействие с государственными структурами (англ. Government Relations)
<b>МКБ</b>	ПАО «Московский кредитный банк»	<b>GRI</b>	Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития (англ. Global Reporting Initiative)
<b>МСП</b>	Малое и среднее предпринимательство	<b>ICMA</b>	Международная ассоциация рынков капитала (англ. International Capital Market Association)
<b>МСФО</b>	Международные стандарты финансовой отчетности	<b>ISO</b>	Международная организация по стандартизации (англ. International Organization for Standardization)
<b>МФК</b>	Международная финансовая корпорация	<b>IT</b>	Информационные технологии (англ. information technology)
<b>НКО</b>	Некоммерческая организация	<b>HR</b>	Управление персоналом (англ. human resources)
<b>НКР</b>	Национальные кредитные рейтинги	<b>PCAF</b>	Партнерство по финансовому учету выбросов парниковых газов (англ. Partnership for Carbon Accounting Financials)
<b>НРА</b>	Национальное рейтинговое агентство	<b>PM</b>	Оценка эффективности деятельности (англ. Performance Management)
<b>ООН</b>	Организация объединенных наций	<b>QR-код</b>	Двухмерный штрих-код быстрого доступа (англ. quick response)
<b>Отчет</b>	Отчет в области устойчивого развития за 2022 год	<b>UNEP FI</b>	Финансовая инициатива Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (англ. United Nations Environment Programme Finance Initiative)
<b>ПГ</b>	Парниковые газы	<b>UX / UI</b>	Пользовательский опыт / интерфейс при использовании цифровых продуктов (англ. user experience/ interface)
<b>ПОД/ФТ</b>	Противодействие отмыванию денег и финансированию терроризма		
<b>Порядок</b>	Порядок управления экологическим и социальным воздействием при предоставлении финансирования		
<b>РСПП</b>	Российский союз промышленников и предпринимателей		
<b>РФ</b>	Российская Федерация		
<b>СМИ</b>	Средства массовой информации		

# Отчет по заданию, обеспечивающему уверенность



АО ДРТ  
ул. Лесная, д. 5  
Москва, 125047,  
Россия

Тел.: +7 (495) 787 06 00  
Факс: +7 (495) 787 06 01  
delret.ru

## ОТЧЕТ ПО ЗАДАНИЮ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕМУ ОГРАНИЧЕННУЮ УВЕРЕННОСТЬ

**Настоящий отчет независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, подготовлен для Совета директоров ПАО «Московский кредитный банк», в отношении Отчета об устойчивом развитии за год, закончившийся 31 декабря 2022 года**

### Объем задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Мы провели задание в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (далее – «МСЗОУ») 3000 (пересмотренный) («Стандарт») с целью выражения ограниченной уверенности в отношении достоверности описанной ниже Выборочной информации, подготовленной в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития («Стандарты GRI) и содержащейся в Отчете об устойчивом развитии (далее – «Отчет») ПАО «Московский кредитный банк» («Компания») за год, закончившийся 31 декабря 2022 года.

### Процедуры задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, и ответственность

#### Выборочная информация

Мы провели процедуры, обеспечивающие ограниченную уверенность в отношении достоверности данных, относящихся к 2022 году и содержащихся в Отчете, а именно:

- Выбранных основных индикаторов деятельности, указанных ниже в разделе «Выбранные нефинансовые показатели для выполнения задания, обеспечивающее ограниченную уверенность», относящихся к 2022 году и содержащихся в Отчете;
- Собственного заявления Компании о подготовке Отчета в соответствии со Стандартами GRI, как указано в Отчете в Разделе «Об Отчете».

### Основные процедуры задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Для получения ограниченной уверенности МСЗОУ 3000 (пересмотренный) требует проведения анализа процессов, систем и компетенций, используемых при подготовке отчетности по тем вопросам, в отношении которых мы проводим задание, обеспечивающее ограниченную уверенность. Учитывая риск возникновения существенных ошибок, наша работа была спланирована и проведена таким образом, чтобы мы имели возможность получить все данные и разъяснения, необходимые с нашей точки зрения для обеспечения достаточных доказательств для формирования вывода по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность.

В целях формирования наших выводов мы выполнили следующие процедуры:

- Мы проанализировали на выборочной основе ключевые системы, процессы, политики, а также средства контроля, относящиеся к процессам составления, консолидации, проверки выбранных основных индикаторов деятельности в области устойчивого развития и формирования отчетности по ним;
- Провели интервью с сотрудниками Компании, ответственными за деятельность и результаты в области устойчивого развития, политики и подготовку соответствующей отчетности;
- Провели выборочное тестирование по существу с целью подтверждения достоверности полученных данных по выбранным основным индикаторам деятельности;
- Направили запросы руководству и высшему руководству для получения понимания общей среды управления и среды внутреннего контроля, управления рисками, оценки существенности и процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, имеющих отношение к выявлению, управлению и формированию отчетности по основным вопросам устойчивого развития и выбранным основным индикаторам деятельности;
- Провели выборочную проверку раскрытий в Отчете на предмет соответствия требованиям стандартов GRI.

### Неотъемлемые ограничения и ограничение использования

Неотъемлемые ограничения относятся ко всем заданиям, обеспечивающим ограниченную уверенность, в связи с выборочным тестированием соответствующей информации. Таким образом, недобросовестные действия, ошибки и несоответствия могут возникать и могут быть не обнаружены. Кроме того, нефинансовая информация, содержащаяся в документах Отчета, подвержена неотъемлемым ограничениям в большей степени, чем финансовая информация, учитывающая природу и методы, применимые к определению, расчету и отбору или оценке такого рода информации.

Наша работа заключалась в предоставлении Компании нашего вывода по вопросам, требующим рассмотрения в данном Отчете, и не преследовала никакой иной цели. В максимальной степени, разрешенной законом, мы не принимаем и не берем на себя ответственность перед какими-либо лицами, кроме Компании, за свою работу, за данный Отчет или за сделанные нами выводы.

Наши процедуры обеспечивают ограниченную уверенность по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в соответствии с определением в МСЗОУ 3000 (пересмотренный). Наши процедуры, осуществленные при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и срокам и выполняются в меньшем объеме, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность; соответственно уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, более низкий, чем уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность.

### Функции и ответственность

- Совет директоров несет ответственность за подготовку, точность, полноту и достоверность представления данных и заявлений об устойчивом развитии, содержащихся в Отчете. Они несут ответственность за определение целей устойчивого развития Компании, а также за создание и поддержание функционирования соответствующих систем управления деятельностью и внутреннего контроля, являющихся источником отражаемой в Отчете информации;
- Наша обязанность заключается в формировании вывода по заданию, обеспечивающего ограниченную уверенность, в отношении Выборочной информации на основе выполненных нами процедур. Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполнено в соответствии с МСЗОУ 3000 (пересмотренный), опубликованным Советом по международным стандартам аудита и заданий, обеспечивающих уверенность.

# Отчет по заданию, обеспечивающему уверенность

## Независимость и контроль качества

- Мы соблюдаем требование независимости и прочие этические требования, установленные Правилами независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексом этики аудиторов, одобренными Советом по Аудиторской деятельности при Министерстве финансов Российской Федерации, а также Кодексом этики профессиональных бухгалтеров, выпущенным Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров («Кодекс»), базирующимися на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.
- Мы применяем Международный стандарт управления качеством (МСК) 1 «Управление качеством в аудиторских организациях, проводящих аудит или обзорные проверки финансовой отчетности, а также выполняющих прочие задания, обеспечивающие уверенность, или задания по оказанию сопутствующих услуг», который требует, чтобы аудиторская организация разработала, внедрила и обеспечила функционирование системы управления качеством, включая политики и процедуры в отношении соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых требований законов и нормативных актов.

## Выбранные нефинансовые показатели для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

Совет директоров Компании привлек нас для проведения процедур по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении достоверности следующих основных показателей деятельности за 2022 отчетный год, включенных в Отчет:

<b>Энергетика</b>	• Потребление топлива из невозобновляемых источников по видам топлива, ГДж.,
	• Потребление электроэнергии, кВт-ч,
	• Потребление тепловой энергии, Гкал.
<b>Водные ресурсы</b>	• Общий объем забираемой воды, по видам, тыс. куб. м
<b>Персонал</b>	• Количество сотрудников в разбивке по гендерному признаку и возрастной группе, чел.,
	• Процентное соотношение высших руководителей в разбивке по возрастной группе и гендерному признаку, %,
	• Процентное соотношение сотрудников в разбивке по возрастной группе, гендерному признаку, %,
	• Общее количество нанятых сотрудников за отчетный период, чел.
	• Текучесть кадров, %,
	• Среднее количество часов обучения на одного сотрудника, час.
<b>Выбросы парниковых газов</b>	• Общий объем прямых выбросов парниковых газов (область охвата 1), т. CO <sub>2</sub> экв.,
	• Общий объем косвенных выбросов парниковых газов (область охвата 2), т. CO <sub>2</sub> экв.,
	• Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов на одного сотрудника, т./чел.

## Вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что указанная выше Выборочная информация, выбранная для выполнения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, как указано выше в разделе «Функции и ответственность», не соответствует уровню раскрытия «в соответствии со Стандартами GRI» или существенно искажена.



Турсунов Тимур Муслимович  
Руководитель задания

АО ДРТ  
(ОПНЗ № 12006020384)

13 октября 2023 года



## Контактная информация

GRI 2-1, GRI 2-3

Полное наименование	МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК» (публичное акционерное общество)
Сокращенное наименование	ПАО «МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ БАНК»
Местонахождение штаб-квартиры	107045, г. Москва, Луков пер., д. 2, стр. 1.
Почтовый адрес	107045, Москва, Луков переулок, д. 2, стр. 1.
Телефон	8 495 777-4-888; 8 800 100-4-888 (бесплатный звонок по России)
Адрес электронной почты	info@mkb.ru
Официальный сайт банка	www.mkb.ru

### Контакты для связи по вопросам ESG и нефинансовой отчетности

Наталья Талышева

Группа устойчивого развития и ESG-рисков, e-mail: ESG@mkb.ru