

## ПАО РОСБАНК // PJSC ROSBANK

Росбанк – универсальный банк с сетью более 176 отделений. Активные клиенты находятся в 59 регионах России: 1,6 млн – розничных, около 84 тыс. – малого бизнеса и более 13 тыс. – корпоративного бизнеса. Входит в перечень 13 системно значимых кредитных организаций России, в высшую группу надёжности кредитных организаций по версии журнала Forbes. Имеет наивысшие кредитные рейтинги национальных рейтинговых агентств. Признан одним из лучших работодателей России («золото» и «платина» в рейтинге издания Forbes в партнёрстве с аудиторской компанией KPMG). Численность персонала – более 11 тыс. чел.



**ВОЕВОДИНА  
НАТАЛЬЯ  
ВИКТОРОВНА**  
Председатель  
Правления

**NATALYA  
VOEVODINA**  
Chairman of the  
Management Board

Rosbank is universal bank, includes more than 176 branches with active clients from more than 59 regions of Russia: 1.6 million retail customers, about 84 thousand small business clients and more than 13 thousand corporate business clients. Included in the list of 13 systemically important credit institutions of Russia, has the highest credit ratings from national rating agencies, ranked in the highest group of credit institutions according to Forbes. Among the best employers in Russia: “gold” and “platinum” in Forbes’ rating in partnership with the auditing company KPMG. The number of employees is more than 11 thousand people.

**К**онцепция финансирования устойчивого развития, принятая в Росбанке, включает полный перечень продуктов ответственного финансирования, которые предлагаются клиентам, в том числе «зелёные» и социальные кредиты, кредиты, привязанные к показателям устойчивого развития, «зелёные» и социальные облигации, а также продукты торгового финансирования.

Росбанк разработал и внедрил собственную систему оценки экологических и социальных рисков (ESRM) в отношении корпоративных клиентов и сделок в секторах экономики, имеющих повышенные экологические и социальные риски. На основе лучших практик, инициатив и стандартов клиенты получают экспертную поддержку для повышения их зрелости в области устойчивого развития.

Процесс оценки экологических и социальных рисков интегрирован в работу Комитета по новым продуктам. Эти риски учитываются на этапе разработки банковских продуктов всех бизнес-линий.

Как системно значимая кредитная организация Российской Федерации с разветвлённой региональной сетью, банк финансирует и предлагает банковские услуги субъектам малого и среднего бизнеса и индивидуальным предпринимателям во всех регионах своего присутствия, включая регионы с уровнем безработицы выше, чем в среднем по стране. Корпоративная культура способствует развитию социокультурного многообразия в компании. На управленческих уровнях соблюдается принцип гендерного равенства, что является одним из преимуществ банка. Эффективная система обратной связи позволяет оценивать уровень удовлетворённости сотрудников. С 2020 г. успешно действует программа благополучия сотрудников Well-Being, направленная на создание комфортной рабочей среды, профессионального и личностного роста сотрудников, инициативы, направленные на заботу о здоровье и достижение баланса между работой и личной жизнью.

Банк стремится к снижению собственного негативного воздействия на окружающую среду и начиная с 2014 г. отслеживает и ежегодно сокращает собственный углеродный след за счёт модернизации оборудования и повышения энергоэффективности в зданиях головного офиса, региональных центров и отделений банка.

В работе с поставщиками в категории закупок, для которых характерны высокие социальные и экологические риски, проводится поэтапное внедрение системы оценки данной группы рисков. Во все контракты с поставщиками включён раздел, посвящённый соблюдению прав человека и экологического законодательства. В 2022 г. были проведены выборочные КСО-аудиты поставщиков.

Подход Росбанка к устойчивому развитию находит отражение в корпоративных социальных и экологических программах, направленных на создание благоприятной ситуации в регионах своего присутствия.

### «REnature. ВЕРНЁМ ПРИРОДУ В ГОРОД»

Росбанк осуществляет вклад в цели устойчивого развития и национальные цели развития России в рамках трёх направлений: «зелёное» финансирование и инвестирование, сокращение собственного углеродного следа и поддержка партнёрских экологических проектов. Одной из инициатив является проект «Renature. Вернём природу в город», которую банк реализует совместно с Ботаническим садом МГУ «Аптекарский огород» при поддержке Департамента природопользования и охраны окружающей среды г. Москвы.

Основная задача – разработка методик создания в городских условиях квазиприродных экологических сообществ растений и других обитателей с дальнейшей возможностью тиражировать эти сообщества на любых доступных для этого городских площадях. Программа направлена на восстановление природных экосистем в городах, улучшение экологического состояния окружающей среды,

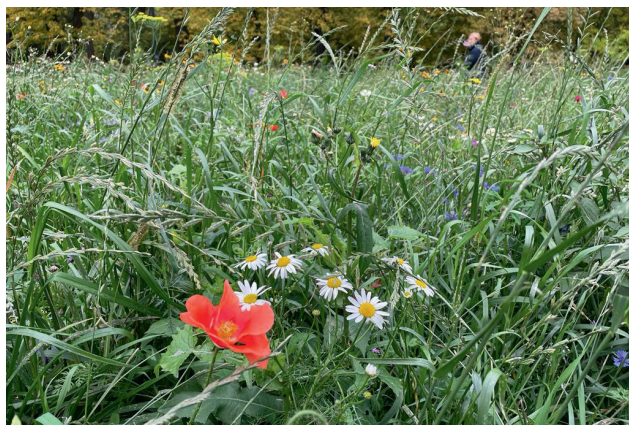
## Основные корпоративные программы и системы мер в контексте устойчивого развития, его ESG-факторов, направленные на достижение задач нацпроектов и ЦУР ООН – 2030

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
<b>E – ENVIRONMENT – ЭКОЛОГИЯ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– «Renature. Вернём природу в город» – студенческий образовательный проект в партнёрстве с Ботаническим садом МГУ «Аптекарский огород»</li> <li>– Программа лесовосстановления в партнёрстве с Русклиматфондом</li> <li>– Экологические мероприятия по очистке природных территорий «Чистые игры»</li> <li>– Программы по отслеживанию и снижению негативного воздействия на окружающую среду за счёт модернизации оборудования и повышения энергоэффективности в зданиях головного офиса, региональных центров и отделений банка</li> </ul>	<p>Жильё и городская среда Экология Наука и университеты</p>	
<b>S – SOCIAL – СОЦИАЛЬНЫЕ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Программа адаптации офисов и цифровых каналов под потребности клиентов с инвалидностью и маломобильных групп населения</li> <li>– Программа благополучия сотрудников Well-Being</li> <li>– «#RosbankМамаПапа» – программа поддержки сотрудников – молодых родителей</li> <li>– Всероссийская программа «Начни иначе» по поддержке социальных предпринимателей и НКО</li> <li>– Конкурс студенческих стартапов в сфере устойчивого развития, совместный проект с Финансовым университетом «Создай свой стартап»</li> <li>– Поддержка образовательной программы Московской школы филантропии фонда «Друзья» для молодых менеджеров НКО</li> <li>– Rosbank Future Cities – ежегодный фестиваль цифрового паблик-арта</li> <li>– Образовательная программа SQL Camp для людей с инвалидностью</li> <li>– Share Care – программа корпоративного волонтерства</li> </ul>	<p>Образование Малое и среднее предпринимательство Культура Жильё и городская среда Здоровье</p>	
<b>G – GOVERNANCE – УПРАВЛЕНИЕ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Корпоративные политики: Кодекс этических принципов и поведения работников, Антикоррупционная политика, Политика по управлению рисками, Политика управления конфликтом интересов, Политика в сфере управления персоналом, Положение о системе управления охраной труда, Политики спонсорской и благотворительной деятельности, Политика низкоуглеродного управления и эксплуатации объектов недвижимости</li> <li>– Система оценки и управления экологическими и социальными рисками клиентов и сделок (ESRM) при предоставлении кредитных продуктов в отношении секторов экономики с повышенными экологическими и социальными рисками</li> </ul>	<p>Цифровая экономика Экология Жильё и городская среда</p>	

снижение шума, сохранение биоразнообразия, защиту местной флоры и фауны, улучшение климатической ситуации.

Renature был реализован при участии студентов различных столичных вузов и академических направлений. В его разработке приняли участие будущие ландшафтные дизайнеры, архитекторы, урбанисты, экологи, биологи и студенты других профильных специальностей. На основе разработанных проектов под руководством экспертов Ботанического сада МГУ на территории Аптекарского огорода были созданы четыре квазиприродных экологических сообщества:

- теневой участок, где с помощью определённого набора травянистых растений лесного происхождения затенённые территории были трансформированы в цветущие и визуально привлекательные;
- луговое сообщество – стриженные газоны заменены луговыми сообществами, которые менее затратны в уходе, привлекают насекомых и способствуют развитию почвенной биоты;
- прибрежное сообщество – с помощью особого набора видов растений влажных местообитаний были созданы визуально привлекательные и экологически важные сообщества возле



водоёмов и участков с переувлажненной почвой, это значимый ресурс для увеличения городского биоразнообразия и рекреационного потенциала территорий;

- зелёные крыши – этот мировой тренд позволяет возвращать зелёные насаждения в объём городских площадей.





## Результаты

Реализация ряда новейших подходов к озеленению крыш, берегов водоёмов, открытых и теневых пространств. Современные устойчивые решения позволяют существенно снизить затраты на уход и эксплуатацию городской инженерной инфраструктуры, улучшить экологическую обстановку, облик и комфортность города, повысить биоразнообразие в городских зелёных пространствах, снизить эффекты «острова тепла», характерные для больших городов. Итогом проекта стала разработка универсальных методических рекомендаций для тиражирования практики в других российских регионах.

## ВСЕРОССИЙСКАЯ ПРОГРАММА «НАЧНИ ИНАЧЕ»

Всероссийская программа в поддержку социальных предпринимателей и НКО реализуется Росбанком совместно с Impact HUB Moscow на протяжении 5 лет. Программа помогает развивать социальное предпринимательство через формирование финансовой устойчивости инклюзивных социальных проектов. Участники программы имеют возможность по-новому взглянуть на свой бизнес и начать действовать иначе, перестроив свои подходы к его ведению.



Программа состоит из конкурса заявок и трёхмесячной интенсивной программы развития под руководством опытных трекеров и экспертов, которые помогают участникам выбрать вектор развития, найти слабые места и точки роста, использовать различные возможности трансформации бизнес-модели. При выборе финалистов учитываются социальная значимость проблемы, эффективность её решения, потенциал к финансовой устойчивости и самоокупаемости, инновационность и новизна предлагаемого решения, потенциал и мотивация команды.

За время обучения участники делают уверенные шаги от идеи к финансово независимым бизнесам: находят пути самостоятельного заработка, оценивают свой продукт, инвестируют в команду и осваивают новые бизнес-методики.

Программа «Начни иначе» объединила все практики, которые были наработаны в компании за долгое время работы с людьми с инвалидностью, и её результаты наглядно доказывают, что социальным предпринимателям и НКО удастся добиться качественных устойчивых изменений в этой сфере. За 5 лет в программу поступило 587 заявок. Финалистами за последние 5 лет стали 90 социальных проектов из 27 городов России. 62 финалиста показали рост доходов, 37 финалистов вышли на самоокупаемость. Более 60 сотрудников Росбанка стали рго вопо консультантами, делились с участниками своим опытом в сферах финансов, бизнес-планирования, продаж, создания и развития продукта, PR, SMM и других сферах. NPS программы по результатам опроса стейкхолдеров составил 100%.

Для популяризации данного сегмента в 2022 г. была создана интерактивная карта инклюзивных проектов, которые принимали участие в программе.

Реализация программы вносит вклад в устойчивое развитие третьего сектора и профессиональное развитие организаций,

работающих с людьми с инвалидностью, пожилыми людьми, детьми-сиротами и людьми в трудной жизненной ситуации.

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Система управления персоналом Росбанка строится на единой методологической и культурной базе для всех региональных подразделений Росбанка и согласуется со стратегией и миссией компании.

Корпоративная культура банка сфокусирована на благополучии и клиентоцентричности сотрудников, непрерывном развитии корпоративных и общечеловеческих ценностей, поддержке социокультурного многообразия и гендерного равенства на всех уровнях управления.

Корпоративная культура Росбанка включает:

- заботу о предоставлении равных возможностей для всех сотрудников;
- обеспечение нейтральности процессов управления человеческими ресурсами и недопустимость проявления дискриминации по любому признаку;
- адаптацию офисов и дистанционных каналов для сотрудников с инвалидностью, чтобы обеспечить доступную среду и цифровое равенство;
- программы поддержки сотрудников банка, молодых родителей и оказания помощи в совмещении родительства и карьеры;
- поддержку стремления сотрудников к участию в различных инициативах, направленных на позитивные изменения в обществе.

Важная часть корпоративной культуры Росбанка – это открытость к диалогу, которая позволяет динамично развиваться, чтобы предоставлять лучший сервис для клиентов.

*Инструменты поддержки культуры обратной связи:*

- регулярные опросы сотрудников;
- для agile-команд предусмотрена кастомизированная система оценки и обратной связи, максимально отвечающая принципам работы и развития таких команд;
- открытые встречи с топ-менеджерами и руководителями с приглашением всех сотрудников, которые будут иметь возможность получить ответы на свои вопросы;
- Feedback tool – позволяет любому сотруднику запросить обратную связь на себя или своего подчинённого, а также дать обратную связь коллеге, руководителю или сотруднику своей команды;
- дайджесты The Strategist и «Устойчивое будущее» – издания, посвящённые темам реализации стратегии, повестке по устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности.

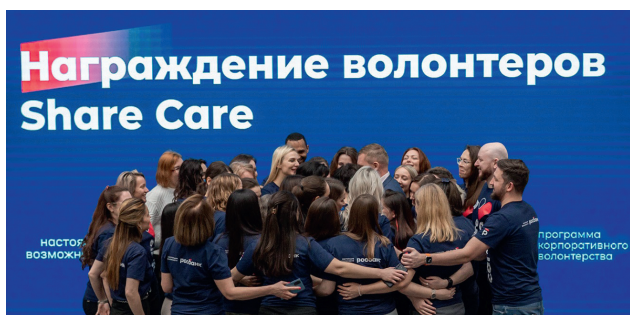
## Well-being

Работа сотрудников не только в безопасных, но и комфортных условиях – одна из важных задач Росбанка. В этих целях была запущена Программа благополучия сотрудников (Well-being).

Программа включает в себя четыре направления, позволяющих реализовать различные возможности.

«Энергичное пространство» – забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников, а также об их окружающем пространстве. В рамках стрима проводятся просветительские лекции на тему здоровья и психологии, организуются дни здоровья, челленджи активности, конкурсы и другие мероприятия по здоровому образу жизни. Поощряются и выделяются корпоративные команды по различным видам спорта (бег, футбол). В офисных пространствах оборудовали зоны отдыха и развлечений, отменён дресс-код.

«Территория смыслов» – развитие проектов социально-корпоративной ответственности и заботы о семье. Сотрудники банка выступают волонтерами в различных мероприятиях и активностях, проводят экспертные консультации для социальных предпринимателей



и НКО, выпускников социальных учреждений, помогают приютам для животных, участвуют в экологических инициативах.

«*Финансовая стабильность*» – обучение сотрудников инструментам, которые позволяют грамотно распоряжаться личными финансами, планировать бюджет и сберегать средства. Функционирует Клуб финансовой грамотности, регулярно проводятся программы повышения уровня знаний в области финансов.

«*Вдохновляющее лидерство*» – развитие у всех сотрудников лидерских качеств. Предусмотрены программы развития лидерства для руководителей всех уровней, включая топ-менеджмент. Внедрены новые форматы обучения: Лидерский клуб, Ораторский клуб и др. Также запущен проект Be Expert по обмену знаниями между сотрудниками по hard и soft skills, где спикерами выступают как лучшие эксперты банка, звёзды рынка, так и сотрудники – профессионалы своего дела.

#### Программы обучения

*CX ACADEMY* – программа по изучению подходов и инструментов Customer Experience с целью создания востребованных продуктов и сервисов для внешних и внутренних клиентов.

*Академия лидеров* – знакомство с современными практиками управления, разработка единого языка в управлении командой и повышение эффективности взаимодействия для руководителей любого уровня.

*Индивидуальные консультации* – выявление зон личностного и профессионального роста, проработка запросов и поиск вариантов решений с помощью сотрудников банка.

Портал обучения и развития – постановка персональных целей, поиск лучшего контента, выстраивание своей траектории развития для движения вперёд.

*BE EXPERT* – возможность поделиться своей экспертизой с коллегами и пройти обучение у коллег по той или иной теме.

**#РосбанкМамаПапа.** Росбанк последовательно совершенствует и внедряет программу поддержки сотрудников, решивших стать родителями, включая комплексную поддержку на всех этапах – до отпуска по уходу за ребёнком, во время и после него.

Фокусами программы являются помощь сотрудникам с адаптацией к произошедшим переменам в жизни, а также создание возможности для комфортного продолжения профессионального и личностного развития.

В рамках программы у сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, есть возможность подключаться ко всем вебинарам по развитию soft и hard skills и мероприятиям, которые организует банк. Также предполагается возможность частичной занятости, гибкого графика и даже смены направления. Последняя опция предусматривает, что если за время декрета сотрудница поймёт, что её интересует новый вектор карьерного развития, то она может использовать свободное время для доступного переобучения. А планируя своё возвращение к работе, она может использовать сервис внутренней мобильности, перейти в другое подразделение.

## ДОСТУПНАЯ СРЕДА

Создание доступной среды и равных возможностей для людей с инвалидностью – одно из ключевых направлений деятельности

Росбанка. Банк является членом рабочей группы Банка России по повышению доступности финансовых услуг для людей с инвалидностью, пожилого и маломобильного населения.

При открытии новых подразделений изначально учитываются необходимые потребности людей с инвалидностью и специальные требования по доступности объекта.

В действующих офисах в плановом порядке входные группы оснащаются пандусами с нормативными уклонами, расширяются входные площадки, приводятся в соответствие лестницы и двери, устанавливаются кнопки вызова персонала.

Обеспечивается контрастная маркировка ступеней и стеклянных полотен. Монтируются тактильно-наземные указатели. На сегодняшний день около 60% подразделений сети оснащены портативными информационными индукционными системами для слабослышащих. Все офисы обеспечены коммуникационными устройствами, позволяющими вводить информацию с использованием клавиатуры (для людей с полной потерей слуха, нарушением речи). При адаптации подразделений проводятся консультации с региональными представительствами Всероссийского общества инвалидов, чтобы сделать подразделения банка максимально удобными для людей с инвалидностью.

С декабря 2022 г. в каждом подразделении сети есть адаптированный банкомат для людей с нарушением зрения и для людей, передвигающихся на креслах-колясках. Целенаправленное развитие цифровых каналов позволяет клиентам банка использовать широкий комплекс альтернативных сервисов для совершения как привычных банковских операций, так и для знакомства с новыми продуктами без посещения офиса. Все страницы сайта банка имеют чат-кнопку с возможностью использования мессенджера WhatsApp, в том числе с целью оказания дистанционной ситуационной помощи людям с инвалидностью.

На веб-сайте банка и в мобильном приложении изначально предусмотрен максимально простой интерфейс – получение наиболее востребованных финансовых услуг требует минимального количества действий. На большинстве страниц представлена информация о возможности дистанционного обслуживания и его преимуществах. На сайте создан специальный раздел для людей с инвалидностью. Для слабовидящих реализована панель настроек «режим комфортного чтения». Росбанк стал одним из первых среди банков в России, реализовавших такой функционал.

Для людей с потерей зрения с помощью незрячих экспертов регулярно проводятся тестирование и адаптация цифровых каналов коммуникаций с целью корректного считывания информации скринридерами.

В каждом подразделении сети назначен сотрудник, ответственный за работу с людьми с инвалидностью. Все сотрудники банка проходят обязательный курс онлайн-обучения «Правила этикета при общении с людьми с инвалидностью».

В рамках образовательной программы SQL Camp, которую банк реализовал в партнёрстве с фондом «Действуй», людям с инвалидностью представилась возможность получить востребованную профессию в сфере ИТ. Молодые люди в течение месяца осваивали язык программирования. Обучение проходило на адаптивной онлайн-платформе с круглосуточным чатом для проверки заданий и поддерживающими встречами с преподавателем. В составе преподавателей – ИТ-специалисты Росбанка и внешние эксперты.

*Деятельность компании получает общественное признание.* В 2022 г. Росбанку присвоен платиновый статус рейтинга Forbes в категории «Экология и корпоративное управление». Программа «Начни иначе» в 2021 г. вошла в лучшие практики мира, соответствующие целям устойчивого развития ООН и отмечена среди 464 лучших проектов, способствующих достижению ЦУР.

