



ИЗ ЯРОСЛАВЛЯ С ЛЮБ[♥]ВЬЮ

Отчет об устойчивом развитии
(общественном капитале бизнеса)
ПАО «Банк ПСБ»

за 2025 год



СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Председателя Банка ПСБ	2	Социальная, правовая, финансовая поддержка военнослужащих и работников ОПК	64	Доступность и равные возможности	152	Информационная безопасность	234
Об Отчете	4	Жилищная программа для работников ОПК	65	Соблюдение прав человека	153	Цифровая безопасность	235
Подход к подготовке	4	Военная ипотека и накопительно-ипотечная система для военнослужащих	66	Безбарьерная среда	156	Противодействие мошенничеству	239
Внешнее заверение Отчета	5	Банковские продукты для военнослужащих	68	Инклюзивный найм	160	Повышение киберграмотности	241
Обзор бизнеса	6	Образовательные проекты	70	Гендерный баланс	163	Защита персональных данных	243
О банке	7	Достойные условия труда	72	Деловая этика и противодействие коррупции	166	Устойчивая цепочка поставок	244
Профиль банка	10	Приоритеты кадровой политики	73	Противодействие коррупции	170	Управление закупочной деятельностью	245
Территория присутствия	12	Структура персонала	79	Управление конфликтом интересов	172	Поддержка местных поставщиков и МСП	250
Управление устойчивым развитием	14	Мотивация и вознаграждение	82	Взаимодействие с клиентами	174	Ответственное потребление	252
Стратегические ориентиры в области устойчивого развития	15	Социальная поддержка сотрудников	86	Добросовестная реклама	175	Управление вопросами окружающей среды	253
Независимые премии и награды ПСБ в 2025 году	18	Благоприятный климат в команде	92	Работа с обратной связью клиентов	178	Результаты ресурсопотребления в 2025 году	255
Популяризация устойчивого развития	21	Демография и здоровый образ жизни	98	Качество предоставляемых услуг	181	Экологическое просвещение сотрудников	258
Диалог с заинтересованными сторонами и существенность	23	Поддержка сотрудников с детьми	99	Благотворительность и корпоративное добровольчество (волонтерство)	184	Управление отходами	260
Навигатор общественного капитала Банка ПСБ	34	Корпоративный и массовый спорт	105	Благотворительные инициативы	185	Изменение климата	264
Фокус на Ярославль	42	Развитие человеческого капитала	112	Корпоративное добровольчество (волонтерство)	190	Приложения	267
Развитие регионов присутствия и ответственное финансирование	48	Бренд работодателя	113	Корпоративное управление	194	Приложение 1. Контактная информация	267
Поддержка малого и среднего предпринимательства	49	Подбор персонала и кадровый резерв	117	Система корпоративного управления	195	Приложение 2. Показатели для независимого заверения	268
Развитие туризма	52	Обучение и развитие сотрудников	129	Структура корпоративного управления	198	Приложение 3. Заключение независимого практикующего специалиста	283
Повышение качества дорожной сети	53	Финансовая грамотность	134	Экономическая результативность	208	Приложение 4. Таблица соответствия Стандарту общественного капитала бизнеса	285
Комплексное развитие территорий	54	Женское лидерство в инвестициях	135	Прозрачная налоговая политика	209	Приложение 5. Указатель содержания GRI	298
Интеграция воссоединенных регионов Российской Федерации	56	Финансовая грамотность клиентов	140	Система управления рисками	214	Приложение 6. Таблица соответствия рекомендациям Минэкономразвития России	310
Обеспечение технологического лидерства	58	Здоровье и безопасность на рабочем месте	144	Цифровая трансформация	218		
Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Арктики	60	Управление охраной труда	145	Стратегический вектор цифровой трансформации	219		
Социально ответственные финансовые продукты	62	Травматизм и профилактика профессиональных заболеваний	147	Импортозамещение	222		
		Комфортные и безопасные условия работы	149	Внедрение искусственного интеллекта	225		
		Безопасность в воссоединенных регионах присутствия	150	Цифровизация банковских продуктов	228		



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ БАНКА ПСБ

GRI 2-22



**Уважаемые коллеги, партнеры,
клиенты!**

**Представляем второй
публичный отчет Банка ПСБ
об устойчивом развитии.
Для нас это важный этап
в развитии открытого диалога
о роли банка в экономике,
обществе и достижении
национальных целей развития
Российской Федерации.**

Для банка устойчивое развитие измеряется реальной пользой для страны: поддержкой людей, укреплением экономики, развитием регионов, технологическим движением вперед, созданием условий для безопасности и уверенности в будущем.

В прошлом году, публикуя первый публичный отчет за 2024 г., мы впервые системно раскрыли вклад ПСБ в национальные цели развития России. В отчете за 2025 г. мы делаем следующий шаг. ПСБ сохранил предыдущий подход и при этом одним из первых на рынке дополнил его оценкой общественного капитала бизнеса¹ в соответствии со стандартом, утвержденным Правительством Российской Федерации.

Поэтому мы назвали этот документ «Отчет об устойчивом развитии (общественном капитале бизнеса)». Для нас это не просто изменение формулировок, а практический результат работы банка: доверие клиентов, устойчивость предприятий, доступность финансовых услуг, развитие территорий, поддержка семей, военнослужащих, ветеранов, сотрудников стратегических отраслей, предпринимателей и всех, для кого надежная финансовая инфраструктура имеет ежедневное значение.

ПСБ является опорным банком оборонно-промышленного комплекса. Это определяет наши приоритеты, масштаб ответственности и горизонт решений. Мы участвуем в финансовом обеспечении обороны и безопасности Российской Федерации, поддерживаем предприятия оборонно-промышленного комплекса и стратегически значимые отрасли, развиваем сервисы для военнослужащих, ветеранов и их семей, сопровождаем интеграцию воссоединенных регионов в финансовую систему страны, расширяем доступ к банковским услугам в субъектах Российской Федерации. В воссоединенных субъектах банковская инфраструктура ПСБ представлена в 403 населенных пунктах: 464 дополнительных офиса, 3,3 тыс. банкоматов и более 81 тыс. терминалов для приема безналичных платежей.

В современных условиях устойчивость банка связана со способностью создавать новые возможности. Российская экономика развивается через преодоление ограничений, опору



на собственные ресурсы и технологические решения. В этой логике ПСБ последовательно поддерживает около 26 тыс. сотрудников, инвестируя в их социальное благополучие — более 2,8 млрд руб. в 2025 г. Кроме того, банк видит большой потенциал в развитии отечественных технологий — по итогам года ПСБ завершил переход на импортозамещенное программное обеспечение на объектах критической информационной инфраструктуры.

Отдельное значение для нас имеет развитие регионов. В отчетном периоде новый этап получил проект, связанный с переездом банка в Ярославскую область. К 2030 г. более 5 тыс. наших сотрудников с семьями переедут в Ярославль. Для ПСБ это долгосрочная программа совместного развития банка и региона. Мы рассматриваем этот проект как модель ответственного присутствия: банк приходит в регион с капиталом, компетенциями, инфраструктурными решениями, рабочими местами и готовностью участвовать в формировании будущего региона.

Наша концепция устойчивого развития строится вокруг трех направлений: прогресс, содействие и безопасность. Прогресс — это вклад в технологическое, экономическое и управленческое развитие. Содействие — поддержка людей, семей, сотрудников, клиентов, предпринимателей, региональных сообществ. Безопасность — надежность финансовой инфраструктуры, защита данных, устойчивость операций, ответственное использование ресурсов, поддержка тех, кто обеспечивает безопасность страны. Вместе эти направления отражают суть нашей работы: соединять капитал с общественной пользой.

Благодарю клиентов, партнеров, органы государственной власти, общественные организации и сотрудников банка за доверие и совместную работу. Именно из такого взаимодействия складывается общественный капитал — капитал развития, ответственности и будущего страны.

**Фрадков П. М.,
Председатель Банка ПСБ**

¹ Общественный капитал бизнеса — вклад организации в повышение благосостояния общества, уровня социально-экономического развития Российской Федерации, включая вклад организации в стратегическое развитие Российской Федерации, поддержку социальных программ, реализацию проектов, связанных с охраной окружающей среды, в обеспечение целей ответственного ведения бизнеса, а также участие в достижении национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г., определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

ОБ ОТЧЕТЕ



ПОДХОД К ПОДГОТОВКЕ

GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4

Настоящий Отчет об устойчивом развитии (общественном капитале бизнеса)¹ ПАО «Банк ПСБ» за 2025 г. (Отчет) является вторым публичным нефинансовым Отчетом, раскрывающим результаты и достижения банка в области устойчивого развития за отчетный период с 1 января по 31 декабря 2025 г.

Банк ПСБ на ежегодной основе раскрывает актуальную информацию о деятельности за отчетный период с соблюдением требований российского законодательства и с учетом лучших международных практик.

В Отчете отражен прогресс банка на пути к усилению собственного вклада в национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г.

Банк ПСБ впервые структурировал Отчет на пересечении двух стратегических векторов — оценки вклада в национальные цели развития и раскрытия существенных тем, выявленных по итогам проведенного опроса заинтересованных сторон. Подробная информация о процессе и результатах определения

существенных тем представлена в разделе «Диалог с заинтересованными сторонами и существенность». Приоритизация существенных тем делает Отчет релевантным для пользователей, учитывая не только достижения, но и риски и возможности, влияющие на стоимость бизнеса. Такой подход призван укрепить связь между стратегическими ориентирами банка и ожиданиями заинтересованных сторон.

Данные об общественном капитале банка представлены в периметре Банка ПСБ, без учета Группы компаний. Периметр некоторых количественных показателей не является однородным в связи с существующими различиями в корпоративной системе учета. Соответствующие оговорки, допущения и исключения в подсчете данных приведены по тексту Отчета.

Информация о результатах деятельности ПСБ впервые раскрыта за период трех лет, что способствует лучшей сопоставимости данных. В Отчете также представлены планы и перспективы на ближайший период.

При подготовке Отчета Банк ПСБ в первую очередь руководствовался Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2025 г. № 2230 «О стандарте общественного капитала бизнеса». Банк также опирался на российские и международные рекомендации по подготовке нефинансовой отчетности:

- ♦ стандарты Глобальной инициативы по отчетности GRI в актуальной редакции (вариант применения — «с учетом»);
- ♦ методические рекомендации Минэкономразвития России по подготовке отчетности об устойчивом развитии (приказ Минэкономразвития России от 1 ноября 2023 г. № 764);
- ♦ рекомендации Банка России, относящиеся к раскрытию информации, связанной с устойчивым развитием;
- ♦ протокол по выбросам парниковых газов (Greenhouse Gas Protocol);

- ♦ руководство для эмитента ПАО Московская Биржа «Как соответствовать лучшим практикам устойчивого развития» (издание третье, 2024 г.).

По итогам 2025 г. ПСБ подготовил Справочник общественного капитала.



Ознакомиться с электронной версией Отчета и Справочником общественного капитала можно на [официальном сайте банка](#)

ВНЕШНЕЕ ЗАВЕРЕНИЕ ОТЧЕТА

GRI 2-5

В отчетном периоде Банк ПСБ привлек аудиторскую организацию для подтверждения достоверности информации по выбранным показателям (выборочной информации), раскрытым в Отчете.

Надлежащее представление качественной и количественной информации, подготовленной с учетом стандартов Глобальной инициативы по отчетности GRI, а также отдельных выбранных метрик проверено в соответствии

с МСЗОО 3000 «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов». Аудиторское заключение с результатами заверения независимого практикующего специалиста, а также более подробная информация об объеме заверения доступны в [Приложении 2](#) и [Приложении 3](#) Отчета.

¹ Отчет ПАО «Банк ПСБ» об устойчивом развитии за 2025 год — Отчет об устойчивом развитии (общественном капитале бизнеса) ПАО «Банк ПСБ» за 2025 год.



ОБЗОР БИЗНЕСА

ПСБ — банк с государственным участием, входящий в число крупнейших финансовых институтов России. Банк выполняет стратегическую роль в экономике страны, обеспечивая сопровождение гособоронзаказа и предоставляя полный спектр финансовых услуг для частных клиентов, бизнеса и государственных структур.

45,9 млрд
руб.

чистая прибыль
по итогам 2025 г.

89

регионов
присутствия

2,7 млн
клиентов

в воссоединенных
субъектах

О БАНКЕ

GRI 2-1

GRI 2-6

ПАО «Банк ПСБ» — универсальный коммерческий высокотехнологичный банк. Является банком с государственным участием и согласно рейтингу Интерфакс-100 входит в топ-5 крупнейших банков Российской Федерации по размеру активов по состоянию на 1 января 2026 г. Банк входит в перечень системно значимых кредитных организаций, утвержденный Центральным банком Российской Федерации.

ПСБ выступает ключевым финансовым институтом, обеспечивающим реализацию государственной политики в области обороны. В статусе опорного банка он полностью сопровождает расчеты по гособоронзаказу, гарантируя надежное проведение всех платежей в этой стратегически важной сфере.

Как универсальный банк ПСБ предоставляет все виды финансовых услуг: от обслуживания частных лиц и малого бизнеса до работы с крупными корпорациями. Банк развивает комплексный сервис, адаптированный под нужды любого сегмента клиентов.

По гражданским направлениям ПСБ стабильно входит в число ведущих банков, обслуживающих крупный, малый и средний бизнес.

1995 2018 2019

**12 мая
1995 г.**

дата получения первой
лицензии

ПСБ становится
банком с 100%-м
государственным
участием

ТОП-9

по размеру активов

AA–(RU)

по оценке АКРА

ruA–

по оценке Эксперт РА

ПСБ определен опорным
банком оборонно-
промышленного
комплекса

ТОП-8

по размеру активов

AA(RU)

по оценке АКРА

ruAA–

по оценке Эксперт РА



◆ 2020 ◆ 2021 ◆ 2022 ◆ 2023 ◆ 2024 ◆ 2025

Завершено
присоединение
ПАО «Связь-Банк»

ТОП-7
по размеру активов

AA(RU)
по оценке АКРА

ruAA
по оценке Эксперт РА

Завершена
интеграция
АО «Роскосмосбанк»

ТОП-6
по размеру активов

AA+(RU)
по оценке АКРА

ruAA+
по оценке Эксперт РА

AA+(RU)
по оценке АКРА

ruAA+
по оценке Эксперт РА

Завершена интеграция
АО «МинБанк»,
Центрального
Республиканского
Банка ДНР
и Государственного
Банка ЛНР

ТОП-5
по размеру активов

AA+(RU)
по оценке АКРА

ruAA+
по оценке Эксперт РА

Завершена интеграция
АО «СМП Банк»

ТОП-5
по размеру активов

AAA(RU)
по оценке АКРА

ruAAA
по оценке Эксперт РА

BBB.esg
по оценке НРА

ПСБ начал процесс
переезда в Ярославль

ТОП-5
по размеру активов

AAA(RU)
по оценке АКРА

ruAAA
по оценке Эксперт РА

A.esg
по оценке НРА

ПРОФИЛЬ БАНКА

GRI 2-1
 GRI 2-6
 МЭР 1
 СОКБ 61

Входит
 в **ТОП-5** крупнейших банков
 по размеру активов рейтинга
 Интерфакс-100

На конец 2025 г. в обращении
 на Московской бирже находятся пять
 выпусков биржевых облигаций банка
 номинальной стоимостью
64,5 млрд руб.

ПСБ входит
 в **ТОП-10** банков
 по объему ипотечного портфеля

На сопровождении
 банка
 находится
100%
 гособоронзаказа



5,3 млн
 активных клиентов —
 физических лиц¹



По итогам 2025 г. у ПСБ чистая
 прибыль в размере
45,9 млрд руб.



4-е место
 по объему размещения
 среди эмитентов цифровых
 финансовых активов 2025 г.

Private banking входит
 в **ТОП-5** российских банков
 для состоятельных клиентов
 рейтинга Forbes

ПСБ предоставляет банковские
 услуги
 в **89** субъектах Российской
 Федерации

359 тыс.
 активных клиентов
 малого бизнеса



816 дополнительных
 офисов банка
 зарегистрировано на конец 2025 г.



ПСБ входит
 в **ТОП-10** брокеров
 на Московской бирже по количеству
 активных клиентов

ПСБ входит
 в **ТОП-10** банков
 по объему розничного кредитования

ПСБ — первый банк, начавший
 комплексное банковское
 обслуживание в воссоединенных
 регионах

>2,6 тыс.
 обслуживаемых
 предприятий
 ОПК

>7 тыс.
 корпоративных
 клиентов (включая
 средний бизнес)

2,7 млн
 клиентов
 в воссоединенных регионах
 Российской Федерации

¹ Включая клиентов в Донецкой и Луганской народных республиках, Херсонской и Запорожской областях.

ТЕРРИТОРИЯ ПРИСУТСТВИЯ

GRI 2-1 GRI 2-6

Региональная сеть Банка ПСБ — важнейший канал оказания услуг, направленный на устойчивое развитие бизнеса и обеспечение финансовой доступности банковских продуктов и услуг во всех регионах страны.



Филиалы

- | | | |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| 1. Москва | 6. Волгоград | 11. Донецк |
| 2. Ярославль | 7. Хабаровск | 12. Луганск |
| 3. Нижний Новгород | 8. Екатеринбург | 13. Симферополь |
| 4. Новосибирск | 9. Ставрополь | 14. Севастополь |
| 5. Санкт-Петербург | 10. Байконур | |

В течение 2025 г. банк продолжал развитие региональной инфраструктуры: расширял сеть банкоматов и повышал качество обслуживания даже в самых отдаленных населенных пунктах. Особое внимание уделялось воссоединенным субъектам Российской Федерации, где ПСБ вносит значительный вклад в социально-экономическое развитие, поддержку участников специальной военной операции и их семей, а также реализацию национальных проектов. Такое широкое территориальное покрытие позволяет банку эффективно выполнять свою стратегическую миссию по финансовому обеспечению обороны и безопасности Российской Федерации, поддерживать устойчивость экономики во всех регионах, способствовать развитию малого и среднего предпринимательства, повышать качество жизни граждан, а также активно участвовать в цифровизации и устойчивом развитии страны.





УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Банк ПСБ придает стратегическое значение формированию общественного капитала бизнеса на каждом уровне корпоративного управления. С 2025 г. цели устойчивого развития интегрированы в общебанковский стратегический вектор.

A.esg
повышен рейтинг
в области устойчивого
развития НРА

4 176
респондентов приняли
участие в опросе
заинтересованных сторон

26 тыс.
сообщений в СМИ и социальных
медиа о повестке устойчивого
развития ПСБ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-22 МЭР 35 СОКБ 45

Управление вопросами устойчивого развития возложено на Наблюдательный совет, Правление и первого заместителя Председателя банка, непосредственно курирующего реализацию политики в области устойчивого развития. Департамент корпоративной культуры и устойчивого развития банка осуществляет консультирование структурных подразделений по вопросам устойчивого развития, реализацию отдельных программ, а также координирует подготовку Отчета.

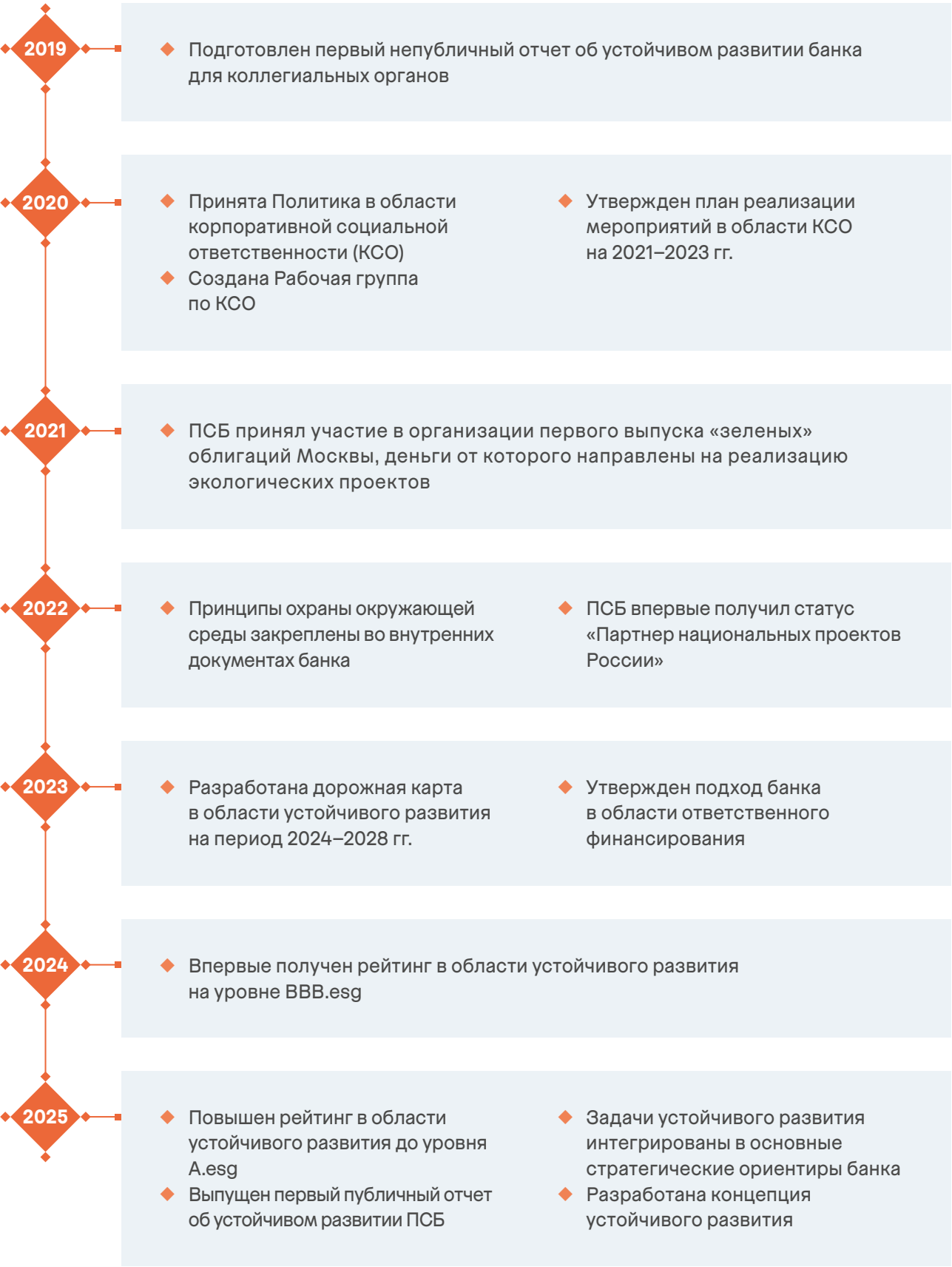
Существенная часть вопросов, ежегодно рассматриваемых коллегиальными органами управления Банка ПСБ, прямо или косвенно связана с устойчивым развитием. В отчетном году доля таких вопросов составила 23,8% и 25,0% от общего числа рассмотренных вопросов Наблюдательным советом банка и Правлением банка соответственно¹.

Развитие повестки устойчивого развития банка носит последовательный характер и сопровождается поэтапным внедрением соответствующих инструментов в бизнес-процессы.

В 2025 г. банк разработал концепцию устойчивого развития. При ее создании ПСБ принимал во внимание направления национальных целей развития Российской Федерации, отраслевую специфику, приоритетные направления деятельности банка и ожидания ключевых заинтересованных сторон. Концепция содержит три направления: прогресс, содействие, безопасность.



¹ Вопрос повестки дня получает статус вопроса устойчивого развития (общественного капитала бизнеса), если он относится к благотворительной/спонсорской деятельности, системе оплаты труда и премированию сотрудников, социальному обеспечению, комплаенсу, противодействию коррупции, поддержке МСП, развитию ОПК, реализации стратегии, управлению рисками и капиталом, переезду в Ярославль, обеспечению сотрудников жильем, соблюдению вопросов этики, цифровой трансформации, информационной безопасности, рассмотрению Отчета об устойчивом развитии.



КОНЦЕПЦИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПСБ

ВКЛАД БАНКА В ДОСТИЖЕНИЕ
НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Прогресс
Внедряем рациональные инновации

Внедряем новые технологии, цифровизируем процессы, повышаем эффективность. Развиваем партнерства и поддерживаем инновационные проекты, способствуя технологическому прогрессу в обществе. Вовлекаем сотрудников и клиентов в рационализаторство и культуру устойчивых улучшений.

- НЦ 5
Устойчивая экономика
- НЦ 6
Технологическое лидерство
- НЦ 7
Цифровая трансформация



Содействие
Развиваем потенциал людей и сообществ

Создаем условия для равного доступа, поддерживаем финансовую инклюзию и социальные инициативы. Вовлекаем всех участников и сообщества, делаем взаимодействие прозрачным и ответственным, поддерживаем развитие через коллективные проекты.

- НЦ 1
Демография
- НЦ 2
Человеческий капитал



Безопасность
Бережем ресурсы и данные

Снижаем экологические и операционные риски за счет бережного отношения к ресурсам. Усиливаем контроль и устойчивость через информационную и корпоративную безопасность. Формируем культуру предотвращения потерь для долгосрочной стабильности.

- НЦ 3
Безопасная среда для жизни
- НЦ 4
Экология

НЕЗАВИСИМЫЕ ПРЕМИИ И НАГРАДЫ ПСБ В 2025 ГОДУ

МЭР 39
 СОКБ 73

Рейтинги

	ESG-рейтинг от НРА Банк повысил ESG-рейтинг до уровня A.esg, что соответствует высокому уровню интеграции повестки устойчивого развития в деятельность и уровень соблюдения соответствующих практик
	Рейтинг лучших работодателей России Forbes Банк участвовал впервые и получил статус «Золото»
	Рейтинг работодателей HeadHunter (категория «Банки») 6-е место
	Рейтинг работодателей Changellenge 66-е место
	Рейтинг работодателей FutureToday 154-е место
	Рейтинги Marksw Webb - Первое место в рейтинге интернет-банков для бизнеса - Первое место в рейтинге банковских чат-ботов для бизнеса - Четвертое место в рамках номинаций Digital office - Четвертое и седьмое места в рамках номинации Daily banking для клиентов розничного бизнеса

Премии

	Обучение и образовательные проекты - Первое место в премии Правительства Москвы «В кадре» в номинации «Привлечение» - Первое место в премии «Новые HR-практики» в номинации «Корпоративное обучение», категория «С малым бюджетом» - Второе место в премии InterComm в номинации «Новые медиа» - Третье место в премии HR Impact в номинации Intellect&Creativity
	Корпоративный и массовый спорт - Внесение Шагомарафона «80 лет гордости» в Книгу рекордов России за «Наибольшее расстояние, пройденное участниками шагового марафона за 42 дня» - Победа в Национальной премии в области развития корпоративного спорта Arcorps Awards — 2025 в номинациях «Лучшая программа по внутренним коммуникациям» - в области корпоративного спорта и здорового образа жизни» и «Лучшее семейное корпоративное мероприятие» - Специальный приз в номинации «Событие» премии InterComm - Специальный диплом от НСКВ в конкурсе «Чемпионы добрых дел» за вклад в сохранение здоровья нации через развитие массового спорта и продвижение ЗОЖ
	Розничный бизнес - ПСБ признан лучшим среди крупнейших российских банков по скорости и удобству ипотечного сервиса одобрения заявок для клиентов, по версии премии Frank Mortgage Award 2025 - Уровень сервиса и работа инвестиционных консультантов ПСБ в сегменте Orange Premium Club признаны лучшими на российском рынке - премиального банковского обслуживания по версии премии Frank Premium Banking Award 2025 - Третье место на международном конкурсе «Монетное созвездие — 2025» в номинации «Уникальная концепция» за набор памятных монет «Русские летающие рептилии» в серии «Армейская авиация Армии Российской Федерации»

Малый и средний бизнес

- ◆ Первое место в номинации «Сервис года для селлеров» в категории «Продукты и услуги для бизнеса B2B» на премии «Выбор потребителей»
- ◆ Победа в Национальной банковской премии — 2025 в номинациях «Лучшая технология реструктуризации кредитов МСБ» и «За повышение эффективности бизнеса» за внедрение технологии RAG и искусственного интеллекта в бизнес-помощника «Катюша»
- ◆ Награда в премии FINNEXT 2025 в номинации «Лучший цифровой опыт для МСП: выпуск и управление корпоративными картами»
- ◆ Победа в ежегодной Всероссийской премии «Открыто для всех» в номинации «Защитники Отечества» за программу «Новое звание — предприниматель»
- ◆ Второе место в премии CX World Awards в номинации «Лучший проект изменения, CX-трансформации бизнеса» за внедрение клиентоцентричной культуры в продуктовую разработку

Информационные технологии

- ◆ Победа в премии «Сравни» в номинации «Технологичный банк года»
- ◆ Победа в премии FINAWARD-2025 за успешную цифровизацию банковского сопровождения контрактов

Социальный пакет банка

- ◆ Победа в международной премии в области создания сильных команд TEAM AWARDS в номинации «Прорыв года»
- ◆ Победа в премии Insurance Excellence Awards 2025 в номинации «За развитие корпоративного страхования»
- ◆ Победа в премии TOP50HR в номинации «Качество жизни»

ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Банк популяризирует повестку устойчивого развития на федеральном и региональном уровнях, ориентируясь на вклад в достижение национальных целей развития России, и делает акцент на социальной составляющей в публикациях в СМИ. ПСБ активно освещает проекты в области финансовой грамотности, образовательные

программы для молодежи, добровольческие (волонтерские) инициативы, развитие спортивной инфраструктуры, сохранение историко-культурного наследия и духовно-нравственного воспитания в СМИ и социальных медиа, охватывающих как профессиональное сообщество, так и широкую общественность.

Основными каналами продвижения в 2025 г. стали классические СМИ, а также современные цифровые каналы, в том числе собственные бренд-медиа

- ### Классические
- ◆ Печатные издания
 - ◆ Интернет-ресурсы
 - ◆ ТВ и радиостанции

- ### Современные
- ◆ Социальные сети
 - ◆ Блоги
 - ◆ Видеохостинги с мультимедийным интерактивным контентом

Всего в отчетном году в СМИ и социальных медиа вышло

26 тыс. сообщений

в рамках продвижения повестки устойчивого развития ПСБ

365 млн читателей

аудитория публикаций в СМИ и соцмедиа

Коммуникационная политика ПСБ по освещению повестки устойчивого развития в равной степени предполагает продвижение как на федеральном уровне, так и в воссоединенных субъектах: в Донецкой и Луганской народных республиках, Херсонской и Запорожской областях.

В 2025 г. на российские региональные СМИ пришелся

51% всех публикаций

о ПСБ по теме устойчивого развития

Освещение деятельности банка в воссоединенных регионах Российской Федерации, где ПСБ реализует социальные программы и проекты, внедряет финансовые и нефинансовые продукты и услуги, направленные в том числе на поддержку местного населения и бизнеса, стало одной из важнейших задач года. Ведущие федеральные и региональные СМИ, телеграм-каналы, сообщества в социальных сетях и популярные блогеры размещали материалы о работе ПСБ в Донецкой и Луганской народных республиках, Херсонской и Запорожской областях — количество таких публикаций выросло в 2025 г. на 20%.

ПСБ запустил для воссоединенных субъектов Российской Федерации телеграм-канал «ПСБ ДЛЯ СВОИХ», нацеленный на продвижение принципов финансовой грамотности и ответственного финансового поведения, а также поощрение предпринимательской инициативы.

Содержание канала:

- ♦ способствует снижению рисков мошенничества;
- ♦ стимулирует инвестиционную активность клиентов с учетом критериев устойчивого развития;
- ♦ поддерживает развитие социально ответственного предпринимательства в регионах присутствия банка.

Менее чем за год телеграм-канал занял уникальную нишу в информационном поле воссоединенных регионов.

По итогам 2025 г. «ПСБ ДЛЯ СВОИХ» занимает:

- ♦ первое место по вовлеченности среди каналов российских банков на федеральном уровне;
- ♦ второе место по количеству подписчиков среди государственных телеграм-каналов в воссоединенных субъектах Российской Федерации;
- ♦ третье место по просмотрам среди всех новостных телеграм-каналов в этих регионах.

В течение года на канал «ПСБ ДЛЯ СВОИХ» подписались

>60 тыс. пользователей

охват превысил 19 млн просмотров

ПСБ активно способствует развитию высокотехнологичного производства в стране.

В течение года федеральные и региональные СМИ, социальные сети опубликовали

19 тыс. сообщений

о вкладе банка в проекты технологического лидерства и проекты развития российской промышленности, формирующей экономику страны, в том числе по повышению кадрового потенциала и популяризации инженерных профессий

По направлению спортивных мероприятий, развития спортивной инфраструктуры и популяризации массового спорта банк выпустил

>9 тыс. сообщений

Банк ПСБ продолжает вести системную работу по информационной поддержке проектов, содействующих развитию нового ключевого региона банка — Ярославской области. В СМИ и социальных сетях ПСБ рассказывал о мерах поддержки социально-экономической сферы региона, развитии социально значимых мероприятий, оказывающих мультипликативный эффект на все аспекты жизни и отрасли региональной экономики.

Количество публикаций, посвященных Ярославской области, превысило

6,5 тыс. сообщений

Выросло количество сообщений, направленных на повышение финансово-инвестиционной грамотности населения и защиту от мошенников — коммуникационная поддержка этих направлений осуществлялась через ведущие федеральные и региональные СМИ, паблики, охватные телеграм-каналы, блогеров, лидеров общественного мнения общероссийского масштаба. Особое внимание в 2025 г. банк уделил продвижению темы вовлечения молодежи в решение глобальных вызовов в области финансовой безопасности и формирования новых инструментов противодействия внешним вызовам.

Охваты публикаций о Международном движении по финансовой безопасности, международной олимпиаде по финансовой безопасности и об образовательной платформе банка «Содружество» выросли в три раза, до 92 млн просмотров. Количество публикаций по этому направлению увеличилось на 20% и составило 2,2 тыс.

ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТРОНАМИ И СУЩЕСТВЕННОСТЬ

GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2

Ежегодно ПСБ проводит комплексный опрос заинтересованных сторон, по результатам которого определяются наиболее важные (существенные) темы.

В 2025 г. количество респондентов составило

4 176 человек



В опросе заинтересованных сторон приняли участие представители 11 целевых групп:

- ♦ сотрудники банка;
- ♦ топ-менеджмент банка;
- ♦ клиенты (корпоративные, розничные, МСП);
- ♦ инвесторы, рейтинговые агентства, аналитики;
- ♦ органы государственной власти;
- ♦ СМИ;
- ♦ экспертное сообщество в области устойчивого развития;

- ♦ поставщики, контрагенты;
- ♦ бизнес-ассоциации, деловые объединения;
- ♦ НКО, общественные организации;
- ♦ широкая общественность.

В 2025 г. банк впервые опросил представителей розничного, корпоративного бизнеса и МСП, используя цифровые клиентские сервисы.

Доля от всего, %



Банк ПСБ впервые использовал оценку двойной существенности, учитывая как собственное воздействие на общество, окружающую среду и экономику, так и потенциальные последствия для финансового результата банка при реализации соответствующих рисков в области устойчивого развития.

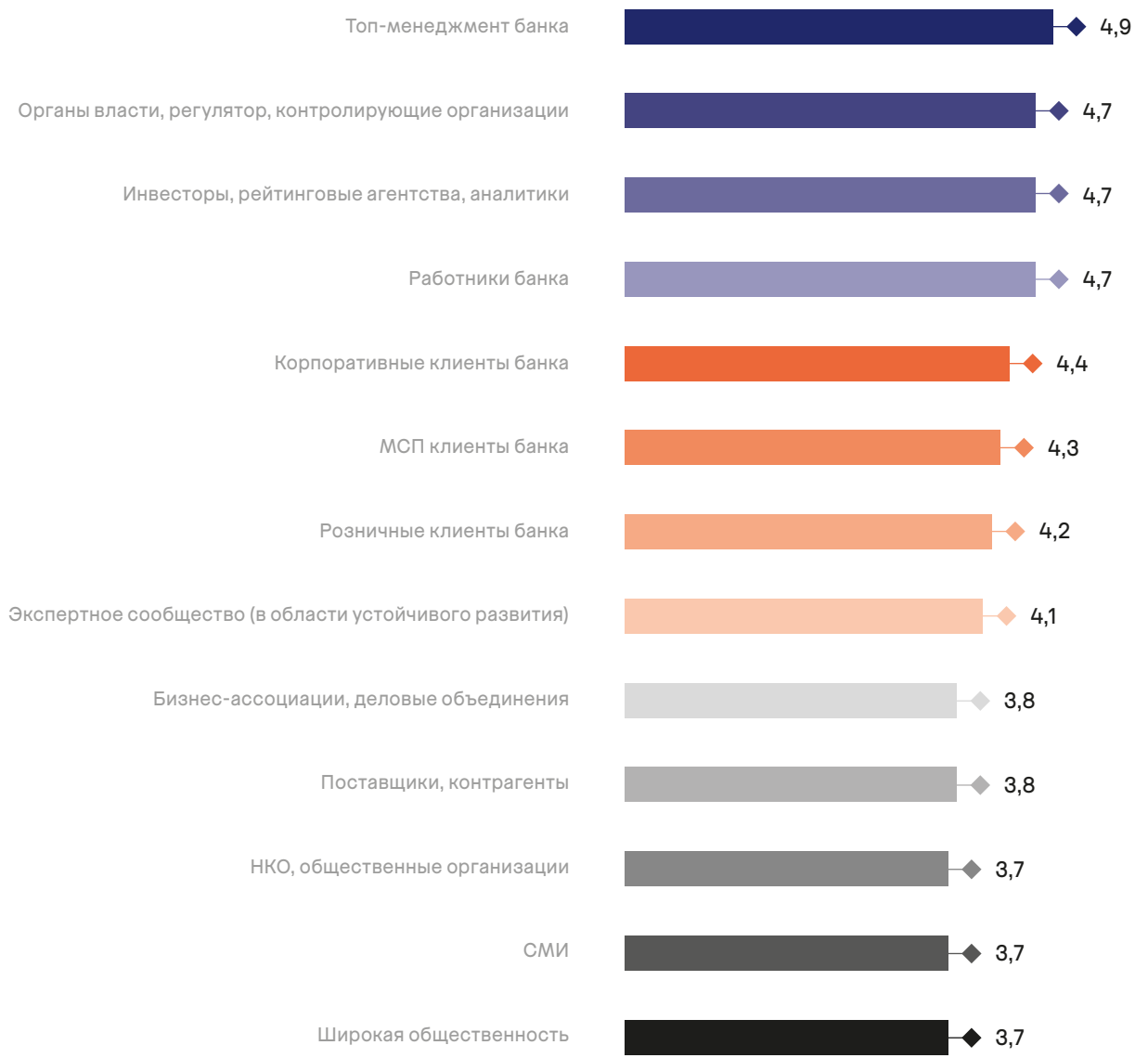
Определение существенных тем включает в себя несколько этапов:

1 Оценка важности заинтересованных сторон

Топ-менеджменту банка предложено проранжировать опрашиваемые заинтересованные стороны по степени их важности. Ранжирование проведено по шкале от 1 до 5.

Полученные оценки легли в основу матрицы существенности тем и использовались для взвешивания результатов опроса всех заинтересованных сторон.

Значимость заинтересованных сторон



2 Анализ источников информации

Банк изучил отраслевые практики, российские и международные стандарты и рекомендации, а также отчеты лидеров финансового сектора.

На данном этапе сформирован перечень потенциальных тем и подготовлен список из 64 потенциальных и фактических воздействий банка.

3 Выявление воздействий с учетом мнений заинтересованных сторон

Проведено анкетирование ключевых заинтересованных сторон. В рамках опроса респонденты присваивали баллы воздействиям, объединенным по темам, по шкале от 0 до 3 (где 0 — нет фактического или потенциального эффекта или недостаточно информации для ответа, 3 — высокое воздействие). Оценивались два параметра:

- актуальность темы;
- степень влияния банка на тему.

Кроме того, топ-менеджмент банка дополнительно оценил третий параметр — степень влияния темы на финансовый результат.



4 Обработка результатов оценки и определение порога существенности

На основании полученных результатов проведена приоритизация тем. Оценки всех групп заинтересованных сторон взвешены с учетом их коэффициента значимости, определенной топ-менеджментом. Такой подход обеспечил объективную и сбалансированную оценку важности каждой темы с учетом мнений всех ключевых заинтересованных сторон.

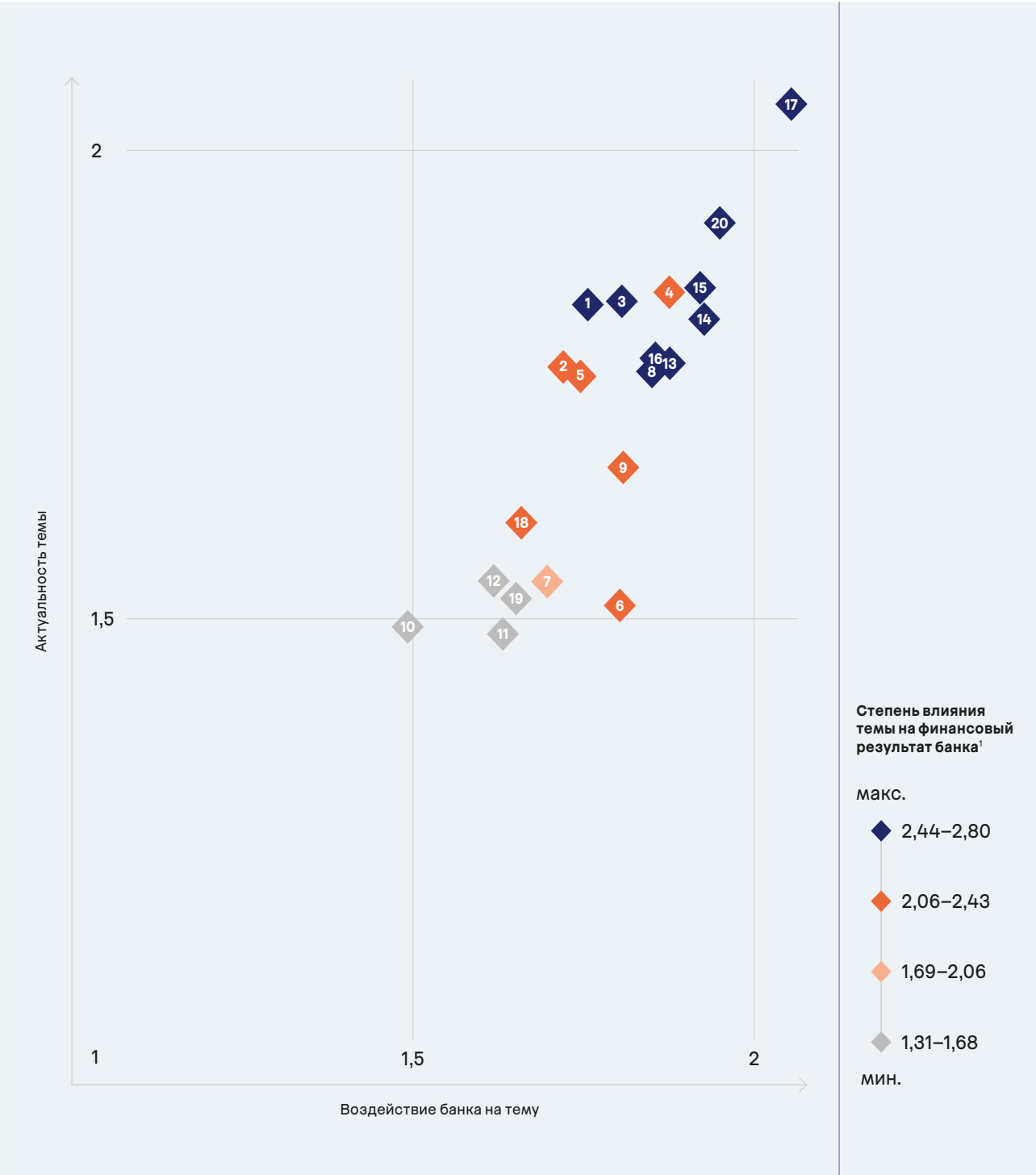
Для формирования итогового перечня существенных тем установлено пороговое значение отсечения, позволяющее идентифицировать темы с наиболее высокой и низкой степенями значимости.

5 Утверждение итогового перечня существенных тем

В соответствии с матрицей существенности все 20 тем в отчетном году признаны значимыми.

Матрица существенных тем

Средневзвешенная оценка всех заинтересованных сторон



СУЩЕСТВЕННАЯ ТЕМА ВСЕ ЗС	АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ БАНКА НА УКАЗАННУЮ ТЕМУ
17 Информационная безопасность	2,05	2,06
20 Взаимодействие с клиентами	1,92	1,95
15 Деловая этика и противодействие коррупции	1,85	1,92
4 Финансовая грамотность	1,85	1,88
3 Развитие человеческого капитала	1,84	1,81
1 Достойные условия труда	1,83	1,76
14 Экономическая результативность	1,82	1,93
16 Цифровая трансформация	1,77	1,86
13 Корпоративное управление	1,77	1,88
2 Здоровье и безопасность на рабочем месте	1,77	1,72
8 Развитие регионов присутствия	1,76	1,85
5 Демография и здоровый образ жизни	1,76	1,75
9 Доступность и равные возможности	1,66	1,81
18 Устойчивая цепочка поставок	1,60	1,66
12 Управление отходами	1,54	1,62
7 Благотворительность и корпоративное добровольчество (волонтерство)	1,54	1,70
19 Ответственное финансирование	1,52	1,65
6 Социальная, правовая, финансовая поддержка военнослужащих и ветеранов	1,51	1,80
10 Изменение климата	1,49	1,49
11 Ответственное потребление	1,48	1,63

¹ Согласно оценке топ-менеджмента.



ТЕМА	ВОЗДЕЙСТВИЯ
1. Достойные условия труда	- Социальный пакет и социальные льготы для сотрудников - Эффективная система вознаграждения - Обеспечение комфортных условий труда - Развитие корпоративной культуры
2. Здоровье и безопасность на рабочем месте	- Охрана труда - Профилактика травматизма и безопасности сотрудников - Регулярные медицинские осмотры и вакцинация сотрудников
3. Развитие человеческого капитала	- Подготовка и трудоустройство молодых специалистов (стажировки, образовательные проекты, система наставничества) - Обучение и повышение квалификации персонала - Создание высококвалифицированного кадрового резерва
4. Финансовая грамотность	- Проведение мероприятий по повышению финансовой грамотности различных групп населения - Формирование финансовой культуры и культуры инвестирования
5. Демография и здоровый образ жизни	- Организация и финансирование спортивных мероприятий для сотрудников и членов их семей - Создание общедоступной спортивной инфраструктуры - Формирование государственной политики в области спорта - Поддержка сотрудников с семейными обязательствами - Льготные ипотечные программы для семей
6. Социальная, правовая, финансовая поддержка военнослужащих и ветеранов	- Строительство льготного жилья для работников ОПК - Реализация программ военной ипотеки - Запуск специализированных банковских продуктов - Профориентация, профессиональная переподготовка и образовательные проекты для ветеранов и членов их семей
7. Благотворительность и корпоративное добровольчество (волонтерство)	- Поддержка культуры, искусства, религиозных организаций, сохранения объектов культурного наследия - Патриотическое, духовно-нравственное воспитание детей и молодежи - Развитие корпоративных добровольческих (волонтерских) программ
8. Развитие регионов присутствия	- Создание новых рабочих мест - Реализация проектов по развитию инфраструктуры, поддержке спортивных и культурных инициатив, комплексному развитию территорий - Обеспечение технологического лидерства - Меры поддержки малого и среднего предпринимательства

ТЕМА	ВОЗДЕЙСТВИЯ
9. Доступность и равные возможности	- Поддержание высокого уровня безбарьерной среды отделений и банкоматов - Совершенствование цифровых каналов для восприятия информации людьми с физическими и ментальными нарушениями - Обучение персонала правилам обслуживания лиц с ограниченными возможностями здоровья - Обеспечение доступной среды сотрудникам с ограниченными возможностями здоровья - Разработка продуктов и услуг банка для отдельных категорий клиентов - Соблюдение гендерного равенства и программы по поддержке женщин
10. Изменения климата	- Сокращение выбросов парниковых газов от операционной деятельности банка - Снижение финансируемых банком выбросов парниковых газов - Компенсация углеродного следа
11. Ответственное потребление	- Проведение экологической сертификации офисов банка - Экологическое просвещение сотрудников - Вовлечение сотрудников и их семей в осознанное и рациональное ресурсопотребление
12. Управление отходами	- Организация раздельного сбора отходов в офисах банка - Вторичная переработка макулатуры - Организация акций и просветительских мероприятий, направленных на ответственное потребление
13. Корпоративное управление	- Соблюдение принципов Кодекса корпоративного управления - Регулярная оценка эффективности работы коллегиальных органов управления банка - Прозрачная система финансовой и нефинансовой отчетности
14. Экономическая результативность	- Обеспечение устойчивого финансового положения для выполнения своих обязательств - Создание и распределение экономической стоимости - Ответственная налоговая практика - Внедрение комплексной системы управления рисками и возможностями, в том числе в области устойчивого развития
15. Деловая этика и противодействие коррупции	- Контроль за соблюдением этических норм - Профилактика коррупционных правонарушений - Предупреждение и урегулирование потенциального конфликта интересов

ТЕМА	ВОЗДЕЙСТВИЯ
16. Цифровая трансформация	- Внедрение технологий искусственного интеллекта в корпоративные бизнес-процессы - Цифровизация воссоединенных регионов Российской Федерации - Развитие культуры инноваций среди сотрудников
17. Информационная безопасность	- Противодействие кибермошенничеству - Обеспечение конфиденциальности и защиты персональных данных сотрудников, контрагентов и клиентов
18. Устойчивая цепочка поставок	Вклад в региональную экономику за счет закупок у местных поставщиков
19. Ответственное финансирование	Финансирование «зеленых», переходных и социальных проектов и выпуск соответствующих финансовых инструментов
20. Взаимодействие с клиентами	- Развитие добросовестных практик продаж - Системная работа с обращениями и обратной связью клиентов - Исследование и поддержание высокого уровня лояльности клиентов

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

Банк строит взаимодействие с заинтересованными сторонами на принципах прозрачности, открытости и взаимного уважения, что позволяет своевременно учитывать их ожидания и потребности при принятии управленческих решений.

Особое внимание уделяется диалогу с сотрудниками, клиентами и регулятором. Такой подход способствует укреплению доверия к ПСБ как к надежному партнеру государства, бизнеса и населения.

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ	ИНСТРУМЕНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	ОЖИДАНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН
 Сотрудники	- Ежегодный опрос вовлеченности сотрудников - Прямая линия с руководством банка - Развитие каналов внутренних коммуникаций: внутренний корпоративный портал, общепанковские рассылки и др.	- Конкурентное вознаграждение и социальный пакет - Возможности карьерного роста и профессионального развития - Комфортные и безопасные условия труда - Открытый диалог с руководством и прозрачная обратная связь
 Топ-менеджмент	Подготовка аналитических отчетов, оперативных обзоров рынка и прессы, включая мониторинг негативных публикаций	- Качественная и своевременная аналитика для принятия решений - Оперативное информирование о рисках
 Клиенты	- Оказание финансовых услуг через физические и цифровые каналы, в том числе дистанционное банковское обслуживание - Исследование отношения клиентов к услугам и сервисам банка - Круглосуточная линия поддержки для приема обращений клиентов - Мониторинг социальных сетей	- Высокое качество и удобство банковских продуктов и сервисов - Защита персональных данных - Персонализированные предложения и поддержка - Финансовая доступность
 Инвесторы, рейтинговые агентства, аналитики	- Актуализация раздела «Инвесторам» на сайте банка - Раскрытие информации в соответствии с законодательством, лучшими практиками и с учетом обратной связи - Проведение внешнего независимого заверения отчетности	- Прозрачная и своевременная финансовая и нефинансовая отчетность - Высокие стандарты корпоративного управления - Стабильные финансовые результаты и понятная стратегия

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ	ИНСТРУМЕНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	ОЖИДАНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН
 Органы государственной власти	- Заполнение и предоставление отчетных форм - Участие в рабочих группах, комитетах, экспертных советах и совещаниях по совершенствованию регулирования в различных сферах	- Полное и своевременное соблюдение требований законодательства - Конструктивное участие в совершенствовании регулирования - Прозрачность деятельности и готовность к диалогу
 СМИ	- Информирование о деятельности банка через пресс-релизы, интервью руководства, ответы на вопросы, онлайн- и офлайн-пресс-мероприятия - Взаимодействие с пресс-службами регионов, ведомств и организаций - Коммуникация в социальных сетях	- Оперативное и достоверное информирование о деятельности банка - Доступ к руководству для комментариев - Открытость и готовность к диалогу
 Экспертное сообщество (в области устойчивого развития)	- Информирование о деятельности банка в области устойчивого развития - Проведение общественного заверения Отчета - Участие в профильных ассоциациях и рабочих группах	- Профессиональный диалог и возможность экспертной оценки - Прозрачность в раскрытии социального и экологического воздействия - Внедрение лучших рыночных практик
 Поставщики, контрагенты	- Договорные отношения - Размещение закупок на специализированной электронной площадке для проведения закрытых конкурентных закупок среди всех лиц, аккредитованных на ней	- Прозрачные и справедливые условия участия в закупках - Своевременная оплата - Четкие требования и конструктивная обратная связь

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ	ИНСТРУМЕНТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	ОЖИДАНИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН
 Бизнес-ассоциации, деловые объединения	- Реализация совместных проектов - Участие в профильных конференциях по устойчивому развитию	Совместная работа над отраслевыми вопросами
 НКО, общественные организации	- Проведение благотворительных и спонсорских проектов - Участие в отраслевых мероприятиях	- Прозрачность использования средств и отчетность - Долгосрочное партнерство и совместные социальные программы
 Широкая общественность	- Реализация социально значимых проектов в регионах присутствия - Организация образовательных, культурных, спортивных мероприятий и экологических инициатив - Спонсорская поддержка деловых мероприятий	- Вклад банка в улучшение качества жизни в регионах - Открытость информации и корпоративная социальная ответственность

Планы на будущее

- В 2026 г. Банк ПСБ усилит интеграцию принципов устойчивого развития в корпоративное управление. В частности, планируется:

 - разработка публичных целевых метрик в рамках Концепции устойчивого развития ПСБ;
- создание Комитета по устойчивому развитию;
 - актуализация внутренних нормативных документов в области устойчивого развития.





НАВИГАТОР ОБЩЕСТВЕННОГО КАПИТАЛА БАНКА ПСБ

ПСБ встраивает приоритеты национальных целей развития Российской Федерации и выявленные существенные темы в контур стратегических инициатив. Навигатор показывает, как проекты банка трансформируются в практический вклад: от поддержки семей военнослужащих до развития регионов, технологического лидерства и цифровой трансформации.

7 национальных целей
развития Российской
Федерации отражены
в Навигаторе

20 существенных тем
признаны значимыми

4 176 респондентов
опроса заинтересованных
сторон

Национальная цель развития Российской Федерации Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи

ЦУР ООН



Существенные темы

- ♦ Достойные условия труда
- ♦ Социальная, правовая, финансовая поддержка военнослужащих и работников ОПК
- ♦ Здоровье и безопасность на рабочем месте
- ♦ Демография и здоровый образ жизни

Ключевые направления

- ♦ Банк ПСБ создает условия для физического и ментального благополучия сотрудников и местных жителей, оказывает всестороннюю поддержку осознанному родительству, инвестирует в непрерывное обучение

Ключевые результаты

1 453 выпускника
программы «Новое
звание — предприниматель»

2 828 146 тыс.
руб.
расходы на проведение социальных,
в том числе спортивных, мероприятий
для сотрудников и их семей

26 центров уличного
баскетбола
открыто, в том числе
5 в воссоединенных регионах

0 случаев
травматизма со смертельным
исходом на рабочем месте

50 часов
среднее количество часов обучения
на одного сотрудника

16%
прирост средней заработной
платы

2,0%
доля многодетных родителей от общего
числа сотрудников



Национальная цель развития Российской Федерации Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

ЦУР ООН



Существенные темы

- ◆ Развитие человеческого капитала
- ◆ Демография и здоровый образ жизни
- ◆ Финансовая грамотность
- ◆ Благотворительность и корпоративное добровольчество (волонтерство)

Ключевые направления

- ◆ ПСБ целенаправленно занимается патриотическим и духовно-нравственным воспитанием молодежи, формирует финансовую культуру населения и возвращает социальную ответственность

Ключевые результаты

◆ Шагомарафон «80 лет гордости» внесен в Книгу рекордов России за «Наибольшее расстояние, пройденное участниками шагового марафона за 42 дня»

◆ Проект финансовой грамотности «Женское лидерство в инвестициях» вписан в план мероприятий по реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин до 2030 г.

1 500 участников
проекта «ПСБ ГТО»

9 738 участников
охват просветительских программ по финансовой грамотности в воссоединенных субъектах Российской Федерации

3 031 225 тыс. руб.
социальные инвестиции банка

3 972
суммарное количество волонтерских часов

Национальная цель развития Российской Федерации Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

ЦУР ООН



Существенные темы

- ◆ Здоровье и безопасность на рабочем месте
- ◆ Информационная безопасность
- ◆ Цифровая трансформация

Ключевые направления

- ◆ Банк наращивает инвестиции в развитие технологий искусственного интеллекта, автоматизацию банковских операций, заключает стратегические партнерства с ведущими научными и образовательными центрами

Ключевые результаты

◆ Присоединение банка к Кодексу этики в сфере искусственного интеллекта

40%
доля новых клиентов, привлеченных через дистанционные каналы

~ 95%
доля автоматизированных операций в розничном бизнесе

98% операций
МСП можно выполнить дистанционно

496 млн руб.
инвестиции в искусственный интеллект

194 ии-модели
собственной разработки, в том числе чат-боты

> 117 тыс. клиентов
пользователи чат-бота «Катюша»

74%
доля автоматизации клиентских операций в сегменте МСП

Национальная цель развития Российской Федерации Экологическое благополучие

ЦУР ООН



Существенные темы

- ♦ Управление отходами
- ♦ Изменение климата

Ключевые направления

- ♦ ПСБ последовательно снижает собственный углеродный след, внедряет «зеленые» безбумажные стандарты в операционную деятельность, обучает сотрудников рациональному ресурсопотреблению и отдельному сбору отходов

Ключевые результаты

на **12,5%** снижены
удельные косвенные выбросы
парниковых газов

в **2** раза
увеличилась доля
переработанных отходов

26,2 т
объем вторично
переработанной макулатуры

75%
доля электронного подписания
операций в отделениях банка

15
добровольческих
(волонтерских) экоакций

552
волонтера-участника

Национальная цель развития Российской Федерации Комфортная и безопасная среда для жизни

ЦУР ООН



Существенные темы

- ♦ Социальная, правовая, финансовая поддержка военнослужащих и работников ОПК
- ♦ Развитие регионов присутствия и ответственное финансирование

Ключевые направления

- ♦ Банк повышает доступность жилья для военнослужащих и работников ОПК, а также улучшает качество жизни местных жителей в регионах присутствия

Ключевые результаты

♦ Региональные соглашения
в сфере комплексного
развития территорий

♦ Предоставлено
финансирование
на строительство
медицинских
и образовательных
учреждений

105 млрд
руб.
размер портфеля льготной военной
ипотеки

20–50%
готовность строящегося жилья,
финансируемого банком,
для работников предприятий ОПК

Национальная цель развития Российской Федерации Технологическое лидерство

ЦУР ООН



Существенные темы

- ◆ Развитие регионов присутствия и ответственное финансирование
- ◆ Цифровая трансформация

Ключевые направления

- ◆ ПСБ предоставляет финансирование критически важным предприятиям и проектам, реализует масштабное импортозамещение системообразующей ИТ-инфраструктуры, разрабатывая собственные программные системы и создавая финансовые механизмы поддержки высокотехнологичных проектов

Ключевые результаты

5,8 млрд руб.
финансирование проекта по созданию производства жидких и твердых эпоксидных смол

>29 млрд руб.
инвестиции банка в импортозамещение

30 уникальных разработок
программного обеспечения банка

87%
доля импортозамещенных информационных систем банка

Национальная цель развития Российской Федерации Устойчивая и динамичная экономика

ЦУР ООН



Существенные темы

- ◆ Достойные условия труда
- ◆ Развитие человеческого капитала
- ◆ Развитие регионов присутствия и ответственное финансирование
- ◆ Финансовая грамотность
- ◆ Информационная безопасность
- ◆ Устойчивая цепочка поставок
- ◆ Изменение климата

Ключевые направления

- ◆ Банк создает новые рабочие места и увеличивает региональные налоговые поступления, модернизирует объекты инфраструктуры, поддерживает местных (российских) поставщиков и субъекты МСП в цепочке создания стоимости

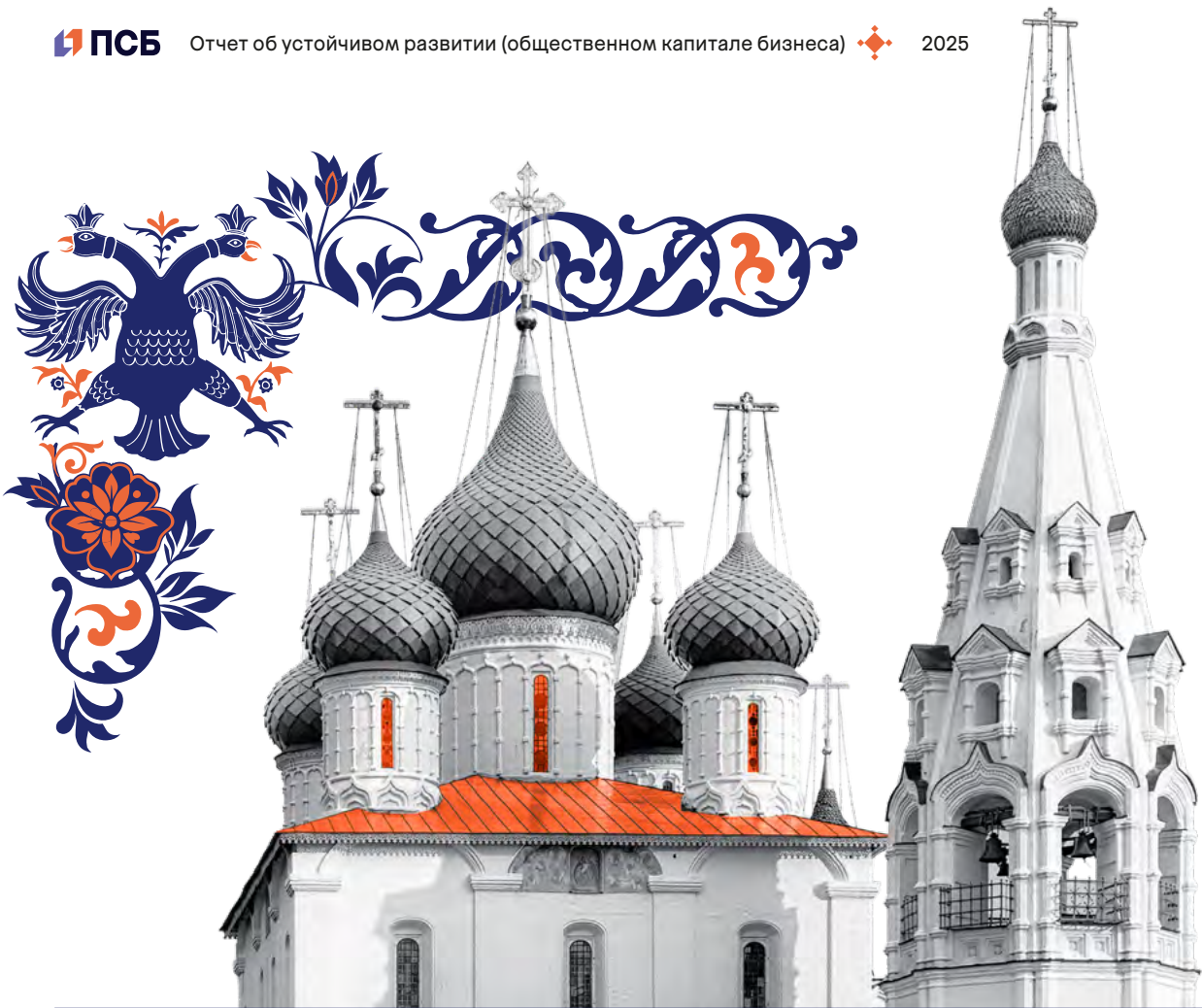
Ключевые результаты

ТОП-10
крупнейших налогоплательщиков Ярославской области

23 проекта
по строительству гостиничных комплексов, туристических и культурных кластеров профинансировано
в 16 регионах страны

99,9%
доля закупок российских товаров, работ и услуг в общем объеме закупок банка (доля закупок у российских организаций)

51,3%
доля закупок у субъектов МСП в общем объеме закупок банка (доля заключенных договоров) у российских организаций



ФОКУС НА ЯР☒СЛАВЛЬ

GRI 2-1

ПСБ осуществляет частичный переезд головного офиса в Ярославскую область, формируя новый центр деловой активности и устойчивого развития региона. Переезд направлен на усиление экономического потенциала территории, создание рабочих мест и развитие социальной инфраструктуры, объединяя интересы банка, государства и местного сообщества.

ТОП-10
налогоплательщиков
Ярославской области

5 тыс. сотрудников
переедут из головного
офиса

14 районных
центров
присутствия банка

Для Банка ПСБ 2025 г. стал отправной точкой масштабного переезда головного офиса из Москвы в Ярославль. Решение о переезде принято во исполнение поручения Президента Российской Федерации и направлено

на стимулирование региональной экономической активности. Выбор региона обусловлен высоким промышленным потенциалом и логистическими возможностями Ярославской области.

Миссия проекта

Являться флагманом современной стратегии развития территорий в России и способствовать устойчивому социально-экономическому росту региона, совмещая историческое наследие и инновационный подход и создавая новые возможности для клиентов, партнеров и сотрудников.

Проект частичного переезда напрямую соотносится как с приоритетами банка, так и с долгосрочными интересами развития Ярославской области.



ПОКАЗАТЕЛЬ	ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ПСБ	ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
 Экономика	- Рост присутствия в регионе - Консолидация функций - Оптимизация операционных расходов	- Рост налоговых поступлений - Создание новых рабочих мест - Приток инвестиций в регион - Интеграция малого и среднего бизнеса в экономическую экосистему
 Социальная сфера	- Создание корпоративной социальной инфраструктуры (корпоративная школа, медицинский центр) - Мотивация сотрудников и повышение вовлеченности персонала	Реализация социально значимых проектов в спортивной, образовательной, туристической сферах, а также в рамках благоустройства городской среды и сохранения исторического наследия
 Репутация	- Прецедент лидерства регионального территориального развития Российской Федерации - Рост доверия заинтересованных сторон банка	Укрепление статуса региона как центра привлечения крупного бизнеса

Ключевые результаты 2025 года

В отчетном периоде Наблюдательный совет Банка ПСБ предварительно одобрил проект плана по организации частичного переезда банка в Ярославскую область, предусматривающего поэтапный переезд 5 тыс. сотрудников из г. Москвы до конца 2030 г.

Разработан и утвержден набор регулирующих документов, обеспечивающих нормативно-методическую основу частичного переезда головного офиса банка:

- ♦ Методика определения функций к переезду;
- ♦ Программа социального благополучия.

1 апреля 2025 г. Банк ПСБ завершил корпоративные процедуры по смене фирменного наименования, места нахождения и адреса.

Данное событие стало первым значимым шагом реализации проекта, за которым последовало подписание соглашения о стратегическом партнерстве между ПСБ и Ярославской областью. Определены основные параметры

проекта для дальнейшей реализации: разработана концепция создания и развития жилой и социальной инфраструктуры, намечен вектор благотворительной и спонсорской поддержки региона.

Смена регистрации принесла ощутимый налоговый эффект для Ярославской области. По итогам 2025 г. ПСБ более чем в два раза увеличил объем отчисляемых в региональный бюджет налогов (по сравнению с 2024 г.) и в исключительно короткие сроки вошел в десятку крупнейших налогоплательщиков области.

☞ Подробнее в разделе «Прозрачная налоговая политика»

Кроме того, присутствие банка в 14 районных центрах не только повысило доступность финансовых услуг для местных жителей, но и привлекло на обслуживание зарплатных клиентов бюджетной сферы.

ПСБ реализовал комплекс социальных инициатив, адресованных жителям Ярославской области. Проекты охватили поддержку спорта, образования, культуры и благотворительности. Кроме того, банком осуществлена спонсорская и коммуникационная поддержка региона при проведении массовых культурных, спортивных и образовательных мероприятий.

Социальные инициативы Ярославля

Центр уличного баскетбола
Новый спортивный центр площадью около 3 тыс. м² открыт в Парке 1000-летия Ярославля и доступен для всех желающих

☞ Подробнее в разделе «Корпоративный и массовый спорт»

Благотворительный фонд
Создан фонд для поддержки социально значимых инициатив: просветительских проектов, строительства туристических объектов и сохранения культурно-исторического наследия

Коммуникационное сопровождение
Проведены волны замеров знания о переезде ПСБ

Беговой центр
Определена локация для застройки

Профориентация молодежи
Организованы летние смены по трудоустройству школьников в ИТ-центрах. За весь период 60 ярославских школьников приняли участие в авторских ИТ-программах ПСБ, посвященных жизненному циклу разработки программного обеспечения и основам бизнес-анализа

Медицинский центр
Утверждена концепция формирования многопрофильного медицинского центра для населения Ярославля



Одним из направлений развития является создание многопрофильного медицинского центра для сотрудников банка и населения Ярославской области.

Медицинский центр будет оказывать амбулаторно-поликлиническую помощь в дневном и круглосуточном стационарах, используя комплексную диагностическую базу по всем ключевым направлениям.

Центр будет построен с учетом всех современных технологий и высоких стандартов качества оказания медицинской помощи.

Включено оснащение высокотехнологичным диагностическим оборудованием и внедрение принципов доказательной медицины. Формирование команды высококвалифицированного медицинского персонала — врачей и среднего медперсонала с передовой профессиональной подготовкой и практическим опытом.

Создание Банком ПСБ медицинского центра направлено на повышение доступности качественных медицинских услуг в Ярославской области с учетом признанных в ведущих российских клиниках подходов.

Учитывая важность степени готовности персонала банка к переезду, ПСБ разработал программу социального благополучия переезжающих сотрудников. Программа

направлена на создание привлекательных условий работы в Ярославле и минимизацию дискомфорта, вызванного сменой места жительства.



Комфортные условия труда

Размещение сотрудников в современном офисном пространстве в БЦ Towers и флагманском отделении ПСБ (с 2026 г.)



Компенсация расходов на переезд

Полное возмещение транспортных и логистических затрат



Программа жилищной поддержки

Компенсация аренды жилья, льготная ипотека



Расширенный пакет льгот

В частности, применение повышенных коэффициентов по корпоративной паритетной пенсионной программе

☞ Подробнее в разделе [«Негосударственное пенсионное обеспечение»](#)



Образование

Создание корпоративной школы ПСБ



Планы на будущее

Банк планирует оказывать комплексную поддержку Ярославской области в различных направлениях социально-экономического развития:

◆ Поэтапное исполнение частичного переезда

◆ Консолидация функций в регионе

В 2026 г. физически переедут 200 сотрудников ПСБ, а 300 сотрудников будут переведены в дистанционном формате.

◆ Развитие инфраструктуры

Будут определены локации для строительства штаб-квартиры, жилья для сотрудников и их семей, а также образовательного кластера и медицинского центра.

◆ Развитие бизнеса

Планируется привлечь на сопровождение в банк 84 тыс. сотрудников бюджетных организаций, а также приумножить клиентскую базу.

◆ Благотворительная помощь

Планируется активно осуществлять благотворительную деятельность в области культуры, туризма, образования, с привлечением фондов.

◆ Коммуникации

Банк будет содействовать реализации культурно-массовых, спортивных и знаковых событий региона, а также окажет информационную поддержку ключевым мероприятиям. Кроме того, продолжится замер знаний о переезде ПСБ.

◆ Методология по частичному переезду

В целях исполнения поручения Президента Российской Федерации ведется работа по подготовке методологической базы переезда государственных организаций в регионы. Методология будет разработана и представлена в Аппарат Правительства Российской Федерации в конце 2026 г.



РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ И ОТВЕТСТВЕННОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ

GRI 3-3

ПСБ выступает драйвером социально-экономического развития регионов, обеспечивая доступ бизнеса и населения к финансовым ресурсам, инфраструктуре и современным сервисам. Банк поддерживает малый и средний бизнес, финансирует ключевые инфраструктурные и туристические проекты, развивает технологическое лидерство и способствует интеграции регионов в единую экономическую систему страны.

6 млрд руб.
объем льготного кредитования МСП в воссоединенных субъектах

23 финансируемых проекта
по развитию туризма в 16 регионах

403 населенных пункта
воссоединенных регионов оснащены платежной инфраструктурой

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

GRI 204-1



«Сегодня недостаточно просто дать бизнесу финансирование — важно обеспечить персонализированный клиентский опыт, удобную навигацию по инструментам масштабирования своего дела и уверенность в завтрашнем дне. ПСБ выступает технологичным партнером для МСП, выстраивая бесшовную платформу управления бизнесом — на сегодняшний день уже 98% операций доступно онлайн. Не менее ценной является наша образовательная повестка: мы стремимся вырастить новое поколение предпринимателей, способных строить зрелый и ответственный бизнес»

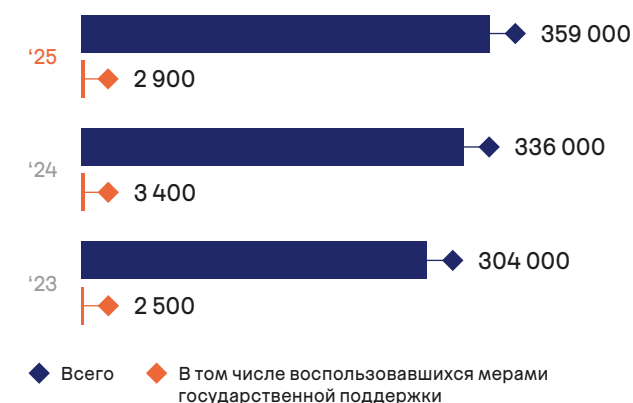
Старший вице-президент — руководитель блока малого и среднего предпринимательства

Банк оказывает финансовую поддержку МСП в приоритетных отраслях экономики и стимулирует переход МСП в более высокие категории (микро → малые → средние).

За отчетный период количество клиентов МСП банка выросло на 6,8%. Важный вклад в наращивание клиентской базы МСП вносит сотрудничество ПСБ с региональными гарантийными организациями.

ПСБ способствует созданию новых субъектов МСП через собственный онлайн-сервис регистрации бизнеса. В частности, благодаря сервису в 2025 г. банк привлек более 7 тыс. индивидуальных предпринимателей и юридических лиц.

Количество клиентов МСП, ед.



Банк ПСБ создает условия, чтобы субъекты МСП могли беспрепятственно получить доступ к финансированию — просто, оперативно и на выгодных условиях. В приоритете банка — льготные кредитные продукты. ПСБ участвует в следующих программах:

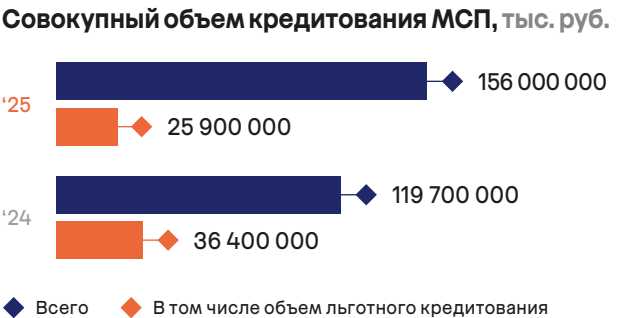
- ♦ Программе льготного кредитования субъектов МСП Минэкономразвития России (в рамках Постановления Правительства Российской Федерации № 1764);

- ♦ Программе ПСБ и Минэкономразвития России, Корпорации МСП и Банка России (решение № 25-60302-02036-Р);
- ♦ Программе льготного кредитования для МСП (совместно с Департаментом предпринимательства и инновационного развития г. Москвы);
- ♦ Программе «Кредитование в новых субъектах Российской Федерации» (совместно с Минэкономразвития России и Корпорацией МСП).

Совокупное финансирование клиентов МСП увеличилось на 30% год к году. При этом выдача кредитов с государственной поддержкой за тот же период снизилась на сопоставимую величину — 29%.

- Сокращение льготного кредитования МСП в 2025 г. связано:
- ♦ со смещением фокуса мер государственной поддержки в сторону приоритетных отраслей;
 - ♦ с сокращением лимитов кредитования по программам государственной поддержки, выделенных на банк;
 - ♦ сохранением высокого уровня ключевой ставки, при которой снизился спрос МСП на инвестиционное кредитование.

ПСБ является участником программ льготного кредитования с использованием мер государственной поддержки, предоставляя кредиты субъектам МСП в воссоединенных субъектах Российской Федерации по ставкам, не превышающим 10% годовых. Объем заключенных кредитных договоров с субъектами МСП с использованием таких программ к концу 2025 г. составил 6 млрд руб.



Ключевые партнерства

Банк является эксклюзивным банком — партнером «Индекса дела», первой в России единой рейтинг-системы для МСП, действующей во всех регионах страны. Рейтинг строится на комплексной оценке бизнеса по пяти ключевым индексам — рост, узнаваемость, будущее, продажи и корпоративная социальная ответственность — с применением региональных коэффициентов, позволяющих сравнивать организации в разных регионах на равных условиях. Проект разработан и запущен контрагентом при поддержке Минэкономразвития России. Банк предоставляет участникам,

успешно прошедшим отбор, льготные условия расчетно-кассового обслуживания в рамках партнерства.

ПСБ совместно с партнерами с 2014 г. реализует регулярное исследование деловой активности МСП — «Индекс RSBI». Индекс представляет собой ежемесячный замер бизнес-настроений в сегменте микро-, малых и средних предприятий и отражает динамику продаж, кадров, доступности финансирования и инвестиционной активности предпринимателей по всей России.

Обучение МСП

GRI 203-2

Помимо расширения доступа к банковским услугам и сервисам для субъектов МСП воссоединенных регионов, особое внимание банк

уделяет организации мероприятий по повышению финансовой грамотности населения и предпринимателей.

В 2025 г. в воссоединенных субъектах банком проведен комплекс образовательных мероприятий

36 онлайн-семинаров

281 клиентское мероприятие

Бизнес-игра «ПСБ Бизнес» по развитию бизнеса (охват — 100 представителей МСП из пяти городов)



В контуре ПСБ также запущены образовательные программы для молодых и начинающих предпринимателей: «Курс малого бизнеса» и «Новое звание — предприниматель».

Наравне с обучением банк последовательно реализует инициативы по росту уровня цифровизации обслуживания клиентов МСП.

🔗 Подробнее в разделе «Цифровизация обслуживания клиентов МСП»

РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА

GRI 201-1
 GRI 203-1

Развитие гостиничной инфраструктуры и повышение уровня комфорта для путешественников приводят к росту спроса на внутренний туризм, что дает дополнительный импульс для социально-экономического развития регионов, улучшения их делового климата и расширения клиентской базы банка.

Вклад банка в национальную цель
 Устойчивая и динамичная экономика

- н) Увеличение к 2030 г. доли туристской отрасли в валовом внутреннем продукте до 5 процентов.
- т) Увеличение к 2030 г. экспорта туристских услуг в три раза по сравнению с уровнем 2023 г.

Банк ПСБ финансирует 23 проекта в 16 регионах Российской Федерации по строительству гостиничных комплексов, туристических и культурных кластеров.

Банком реализуются девять крупных проектов по строительству гостиничных комплексов в разных регионах России (в Москве и Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области, республиках Алтай, Крым и Башкортостан, Ярославской области) с общим номерным фондом 1 730 номеров.

В Санкт-Петербурге и Уфе проекты успешно запущены в эксплуатацию. Два проекта в Московской и Ленинградской областях находятся в высокой степени готовности и планируются к вводу в эксплуатацию в 2026 г.

Ключевые проекты в рамках программы льготного кредитования

НАЗВАНИЕ	РЕГИОН/ГОРОД	СТОИМОСТЬ ПРОЕКТА, МЛРД РУБ.	ОБЪЕМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПСБ, МЛРД РУБ.	НОМЕРНОЙ ФОНД, НОМЕРОВ
Многофункциональный гостиничный комплекс «Восход» 5*	Ярославская область	7,4	2,6	150
Гостиничный комплекс «Нижний Новгород» 5*	Нижний Новгород	9,5	4,6	200
Гостиничный комплекс «Хабаровск» 5*	Хабаровск	6,9	3,5	150

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ДОРОЖНОЙ СЕТИ

GRI 201-1
 GRI 203-1

Развитие дорожной сети повышает транспортную доступность регионов, открывает новые логистические коридоры и связывает между собой субъекты страны.

Вклад банка в национальную цель
 Комфортная и безопасная среда для жизни

- л) Увеличение к 2030 г. доли соответствующих нормативным требованиям автомобильных дорог федерального значения и дорог крупнейших городских агломераций не менее чем до 85 процентов,
- опорной сети автомобильных дорог — не менее чем до 85 процентов, автомобильных дорог регионального или межмуниципального значения — не менее чем до 60 процентов.

В отчетном периоде банк продолжил участие в финансировании проектов, направленных на повышение эксплуатационных характеристик дорожной сети.

1. Владивосток

 - Предоставление банковских гарантий в сумме 350 млн руб.
 - Содержание проекта: развитие дорожной сети Приморского края, реновации мостов, выполнение работ по восстановлению дорожного покрытия.
2. Белгород

 - Гарантийный лимит — 245 млн руб.
 - Содержание проекта: ремонт автомобильных дорог.
3. Екатеринбург

 - Финансирование на сумму 100 млн руб.
 - Содержание проекта: капитальный ремонт автомобильных дорог.



КОМПЛЕКСНОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИЙ

GRI 201-1 GRI 203-1

Комплексное развитие территорий предполагает строительство школ, больниц, детских садов и других социально значимых объектов. Реализация подобных ключевых объектов социальной сферы оказывает существенное влияние на развитие российских городов, формируя современную городскую среду и создавая новые точки притяжения для жителей страны.

Вклад банка в национальную цель

Комфортная и безопасная среда для жизни

а) Улучшение качества среды для жизни в опорных населенных пунктах на 30 процентов к 2030 г. и на 60 процентов к 2036 г.

ж) Реализация программы модернизации коммунальной инфраструктуры и улучшение качества предоставляемых коммунальных услуг для 20 млн человек к 2030 г.

Банк поддерживает проекты, связанные с повышением качества социальной, инженерной и общественной инфраструктуры. В отчетном периоде портфель таких инициатив включал строительство и модернизацию медицинских и образовательных учреждений, обновление объектов коммунального хозяйства, проекты благоустройства общественных пространств.

1. Калининград — реконструкция подстанции
 - ◆ Финансирование на сумму 119 млн руб.
 - ◆ Содержание проекта: реконструкция подстанции, обеспечивающей город электричеством.

2. Москва

- ◆ Банк предоставляет банковские гарантии, обеспечивающие исполнение проекта по строительству нового медицинского корпуса.
- ◆ Содержание проекта: строительство нового комплекса обновленной системы экстренной и высокотехнологичной медицинской помощи.
- ◆ Реализация проекта существенно расширит возможности отечественной медицины, создаст дополнительные койко-места, увеличит доступность высокотехнологичной помощи и обеспечит комфортные условия для пациентов и медперсонала.
 - ✦ Площадь комплекса: ~ 150 тыс. м²
 - ✦ Количество коек: ~ 1,3 тыс.
 - ✦ Операционные: 22 + 5 малых операционных
 - ✦ Единиц медицинского оборудования: более 70 тыс.

3. Таганрог

- ◆ Банк предоставляет банковские гарантии, обеспечивающие исполнение проекта по реконструкции медицинских зданий.
- ◆ Содержание проекта: реконструкция ведущего медицинского учреждения города и прилегающих районов.
- ◆ В рамках первого этапа ГК ЕКС реализует строительство нового лечебно-диагностического корпуса, рассчитанного на 524 койко-места. В составе здания будут размещены: многопрофильные стационарные отделения, отделения интенсивной терапии и реанимации, операционный блок, диагностические лаборатории, помещения административного и технического назначения. Дополнительно на территории медучреждения будут построены контрольно-пропускной пункт, автономная котельная, кислородная станция, а также организованы парковочные зоны для сотрудников и посетителей.

В 2025 г. в рамках ПМЭФ Правительство Москвы и ПСБ заключили десятилетнее соглашение о взаимодействии и развитии сотрудничества при реализации проектов комплексного развития территорий.

Цель — формирование благоприятных условий для инвесторов — участников проектов комплексного развития территорий. Предоставление финансирования на всех этапах реализации проектов, включая повышение доступности кредитов и привлечение банковских гарантий в соответствии с требованиями договора о комплексном развитии территорий.

4. Уфа

- ◆ Банк выступает конечным кредитором проекта «Межвузовский студенческий кампус Евразийского научно-образовательного центра мирового уровня».
- ◆ Содержание проекта: создание сети университетских кампусов мирового уровня.
- ◆ Студенческое пространство с жилыми помещениями на 4,3 тыс. человек, учебно-научным комплексом, лабораториями, деловыми зонами, магазинами, уютными скверами и другими объектами комфортной городской среды, которые также будут доступны для всех жителей и гостей Уфы.

Планы на будущее

ПСБ профинансирует строительство жилого комплекса в Солнечногорском районе Московской области. Комплекс рассчитан на 15 тыс. жителей.

В состав войдут разнообразные объекты инфраструктуры, в том числе учебный кластер — общеобразовательная школа на 2,7 тыс. мест, 4 детских сада, рассчитанные на 1,3 тыс. детей, и школа зимних видов спорта. На парковые территории в новом жилом проекте выделено 20 га.

ИНТЕГРАЦИЯ ВОССОЕДИНЕННЫХ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

GRI 203-1

Банк продолжил координировать мероприятия, направленные на обеспечение доступности финансовых услуг и небанковских сервисов для жителей и предприятий воссоединенных субъектов. Интеграция воссоединенных регионов в единое экономическое и правовое пространство страны является для банка системной задачей государственной важности.

Практическая реализация указанного направления осуществляется не только через физическое присутствие банковской инфраструктуры ПСБ в воссоединенных субъектах (отделения и мобильные офисы, банкоматы, терминалы, расчетно-кассовая инфраструктура и т. д.), но и путем развития дистанционных каналов обслуживания, цифровых сервисов, совершенствования клиентских маршрутов.



Ключевые результаты деятельности банка в воссоединенных регионах

Оптимизация сети отделений

В 2025 г. ПСБ приступил к программе трансформации действующей сети отделений в воссоединенных субъектах. Программа включает ремонт и реконструкцию устаревших офисов для повышения качества обслуживания и улучшения условий труда, а также оптимизацию небольших и низковостребованных отделений путем их точечного перемещения в локации с более высоким спросом.

Общее количество отделений сократилось на 38, при этом показатель обеспеченности населения подразделениями кредитных организаций достигнут в полном объеме.

Клиенты и кредитование

ПСБ занимает лидирующую позицию в сегменте МСП: 75% местных предпринимателей обслуживаются в банке. Кредитно-гарантийный портфель вырос на 59%, до 108 млрд руб. (из них 40,7% — кредиты и гарантии юридическим лицам). Общая сумма установленных лимитов финансирования достигла 185,8 млрд руб.

Финансовое просвещение

Банк проводит системную работу по повышению финансовой грамотности в воссоединенных регионах. В 2025 г. организовано более 500 обучающих мероприятий и вебинаров для клиентов. Наравне с этим реализуется масштабная информационная кампания: распространено более 150 тыс. буклетов «Финансовая безопасность», опубликовано около 2 тыс. сообщений в СМИ и социальных медиа.

➤ Подробнее в разделе «Финансовая грамотность клиентов»

Инфраструктурное присутствие

Платежная инфраструктура ПСБ в воссоединенных субъектах охватывает 403 населенных пункта и насчитывает 464 дополнительных офиса, 3,3 тыс. банкоматов и более 81 тыс. терминалов для приема безналичных платежей.

Кроме того, банк запустил восемь Центров обслуживания по предоставлению услуг по регистрации в Единой системе идентификации и аутентификации и Единой биометрической системе. Услуга успешно предоставляется клиентам.

Количество обслуживаемых физических лиц

2,7 млн человек
+13% к 2024 г.

Количество обслуживаемых юридических лиц и ИП

111 тыс. человек
+6% к 2024 г.

В Донецкой Народной Республике ПСБ открыл уникальный для российского рынка офис VIP-уровня «Суворов». Отделение предназначено для персонального банковского сопровождения МСП и состоятельных частных клиентов.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

GRI 203-1 GRI 203-2

Вклад банка в национальную цель Технологическое лидерство

а) Обеспечение технологической независимости и формирование новых рынков по таким направлениям, как биоэкономика, сбережение здоровья граждан, продовольственная безопасность, беспилотные авиационные системы, средства производства и автоматизации, транспортная мобильность (включая автономные транспортные средства), экономика данных и цифровая трансформация, искусственный интеллект, новые материалы и химия, перспективные космические технологии и сервисы, новые энергетические технологии (в том числе атомные).

в) Обеспечение к 2030 г. вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по объему научных исследований и разработок.

д) Увеличение к 2030 г. доли отечественных высокотехнологичных товаров и услуг, созданных на основе собственных линий разработки, в общем объеме потребления таких товаров и услуг в Российской Федерации в полтора раза по сравнению с уровнем 2023 г.



Отечественный электромобиль «Атом»

ПСБ в партнерстве профинансировал проект по созданию серийного производства первого отечественного электромобиля «Атом» в рамках договора синдицированного кредитования на сумму 24 млрд руб.

Разработка электромобиля «Атом» ведется с 2021 г. В ноябре 2025 г. на площадке столичного автозавода «Москвич» выпущен первый предсерийный экземпляр электромобиля.

Цифровые двойники

Заключено партнерство по развитию технологии цифровых двойников для предприятий оборонно-промышленного комплекса и гражданских высокотехнологичных отраслей.

Роль Банка ПСБ:

- ♦ создание специализированных структур: Агента развития суверенных технологий и Акселератора «Диффузия инноваций»;
- ♦ формирование кооперационных цепочек между квалифицированными заказчиками и исполнителями (разработчиками и производителями высокотехнологичной продукции);

- ♦ разработка специализированных финансовых инструментов для внедрения инноваций на основе цифровых двойников.

Благодаря поддержке банка проекты получают стратегический и финансовый импульс, а научно-технологические заделы совместно с цифровыми платформами будут трансформированы в государственные стандарты.

Материалы будущего

В июне 2025 г. ПСБ профинансировал проект по созданию производства жидких и твердых эпоксидных смол на сумму 5,8 млрд руб.

Проект окажет существенное влияние на уровень импортозамещения, ожидается, что доля отечественного производства эпоксидных смол вырастет с 2,4 до 90% (без учета роста объемов потребления).



СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА И АРКТИКИ

GRI 203-1



«Дальний Восток и Арктика имеют стратегическое значение для развития России, и ПСБ продолжит инвестировать в социальные проекты и трансформацию рынка банковского обслуживания в этих приоритетных для страны регионах. Совместные инициативы в рамках сотрудничества с профильной корпорацией будут охватывать направления, связанные с повышением доступности банковских услуг, развитием жилищного строительства, поддержкой малого и среднего предпринимательства и ростом уровня финансовой грамотности жителей дальневосточных и арктических регионов»

Заместитель Председателя Банка ПСБ



В 2025 г. банком инициирована совместная с партнерами работа, направленная на социально-экономическое развитие Дальневосточного региона и сухопутных территорий Арктической зоны. Стороны договорились о развитии банковской инфраструктуры и внедрении современных финансовых технологий в макрорегионе. Банк планирует расширять систему кредитования бизнеса,

запускать инфраструктурные проекты, в том числе с использованием механизмов государственно-частного партнерства, и поддерживать федеральные программы по обеспечению граждан жильем.

36 офисов
на Дальнем Востоке и в Арктике

Детский центр «Полярная звезда» в Республике Саха (Якутия)

С целью повышения уровня жизни населения, закрепления людей в регионе и улучшения социальной инфраструктуры ПСБ совместно с Правительством Республики Саха (Якутия) реализует проект по созданию круглогодичного детского центра отдыха и оздоровления «Полярная звезда».

- Ключевые параметры проекта:
- ♦ проектная мощность детского лагеря — 350 мест в смену;
 - ♦ общая стоимость строительства — более 5 млрд руб.;
 - ♦ объем финансирования ПСБ — более 2,5 млрд руб.

Развитие льготной ипотечной программы

GRI 203-2

Программа «Дальневосточная и арктическая ипотека» расширена на новые населенные пункты, что позволяет еще большему числу семей приобрести жилье в стратегически важных регионах. В 2025 г. банк выдал по льготной программе 67 кредитов на сумму более 440 млн руб.



ПОКАЗАТЕЛЬ	2023	2024	2025
Количество кредитов, ед.	331	747	67
Объем финансирования, тыс. руб.	1 565 167	4 238 791	440 277

СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПРОДУКТЫ

Банк предлагает специальные карты и вклады для пенсионеров и льготных категорий граждан, обеспечивает удобное зачисление социальных выплат и создает условия для повышения финансовой доступности банковских продуктов и услуг.

Особое место занимает проект «Карта жителя» — удобная цифровая платформа, объединяющая доступ к социальным, государственным, муниципальным и коммерческим услугам для жителей субъектов Российской Федерации. Возможность

использования банковской карты в качестве проездного билета, пропуска или инструмента получения государственных услуг в электронном виде является важным конкурентным преимуществом для клиентов в регионах присутствия банка.



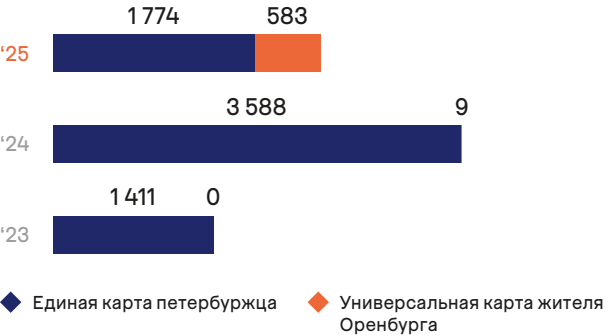
«Проект «Карта жителя» — закономерный шаг в развитии нашего партнерства с регионами. Банк создает современную цифровую инфраструктурную платформу для «Карты жителя». Ее гибкая архитектура дает возможность быстро подключать новые сервисы и партнеров, что позволяет ускорять внедрение социальных городских и областных инициатив. Для клиентов наш продукт является простым и понятным инструментом на каждый день, сделает их жизнь удобнее, обеспечивая прямой и прозрачный доступ к льготам и привилегиям»

Старший вице-президент — руководитель блока розничного бизнеса

На конец 2025 г. проект «Карта жителя» реализован в двух регионах: Санкт-Петербурге и Оренбургской области.

Количество Универсальных карт жителя в Оренбурге выросло более чем в 65 раз, что свидетельствует о растущем интересе жителей регионов к единым социально ориентированным банковским продуктам.

Количество выданных «Карт жителя», ед.



ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНАЯ КАРТА ПЕТЕРБУРЖЦА (Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ)	УНИВЕРСАЛЬНАЯ КАРТА ЖИТЕЛЯ (ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТЬ)
Полис ОМС	✓	✓
Оплата проезда в общественном транспорте (в том числе льготный проезд)	✓	✓
Квалификационная электронная подпись для сотрудников медицинских учреждений	✓	✓
Участие в «Городском диалоге» — электронные голосования по вопросам развития города	✓	✓
«Магазин поощрений» — обмен накопленных баллов на билеты, сертификаты и товары	✓	✓
Скидки и бонусы от партнеров	✓	✓
Карта ski pass на горнолыжных курортах		✓
Льготное посещение банных комплексов	✓	
Начисление бонусов за физическую активность и добровольчество (волонтерство)	✓	
Афиша городских мероприятий и читательский билет	✓	
Пропуск в образовательные учреждения и функция ключа к домофону		✓
Сертификаты на посещение музеев для женщин от 55 лет и мужчин от 60 лет	✓	

Планы на будущее

В 2026 г. ПСБ существенно расширит географию проекта «Карта жителя». В частности, планируется выпуск соответствующих карт в Ярославской области

и Донецкой Народной Республике, а также дальнейшее совершенствование функционала, увеличение количества партнеров и сервисов, доступных держателям карт.



СОЦИАЛЬНАЯ, ПРАВОВАЯ, ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И РАБОТНИКОВ ОПК

GRI 3-3

ПСБ развивает комплексную систему поддержки военнослужащих, ветеранов, работников ОПК и их семей: от льготного жилья и военной ипотеки до специальных банковских продуктов, юридической помощи и образовательных программ для возвращения к гражданской жизни.

105 млрд руб.
портфель военной ипотеки

>300 тыс.
клиентов с электронным удостоверением «СВОи»

1453 участника
программы «Новое звание — предприниматель»

ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОПК

GRI 203-1

GRI 203-2



«Жилищная программа ПСБ — это практический инструмент решения кадровых задач, который одинаково значим как для оборонных предприятий, так и для регионов их присутствия. Для заводов — возможность удерживать и привлекать высококлассных специалистов. Для регионов — сохранение трудового потенциала, социальная устойчивость моногородов и развитие территорий. Комплексный подход, объединяющий возможности банка, поддержку местных властей и участие предприятий, доказал свою эффективность и востребованность на протяжении пяти лет работы программы»

Старший вице-президент —
руководитель блока корпоративного бизнеса



Вклад банка в национальную цель
Комфортная и безопасная среда для жизни

б) Обеспечение граждан жильем общей площадью не менее 33 кв. метров на человека к 2030 г. и не менее 38 кв. метров к 2036 г.

в) Обновление к 2030 году жилищного фонда не менее чем на 20 процентов по сравнению с показателем 2019 г.

д) Повышение доступности жилья на первичном рынке.

Банк ПСБ обеспечивает работников ОПК льготным жильем, готовность которого на конец 2025 г. составила 20–50%. Банк строит жилье в регионах с высокой концентрацией предприятий ОПК. По проектам в Омске, Перми, и Тамбове получено разрешение на строительство и обновлена проектная документация.

В целях повышения доступности жилья в рамках программы работникам ОПК были предложены специальные ипотечные решения с пониженной ставкой на первые два года или весь срок без удорожания стоимости квадратного метра. По всем классическим программам для работников ОПК установлен дисконт 0,6% от базовой ставки.

Ведется тесное сотрудничество с ведущими предприятиями ОПК, в том числе крупнейшими холдингами и государственными корпорациями. Жилищная программа банка стала стимулом к пересмотру предприятиями ОПК своих подходов к мотивации работников. Таким образом, интеграция банковской программы с мерами поддержки предприятий сформировала эффективный механизм решения жилищного вопроса работников.

ВОЕННАЯ ИПОТЕКА И НАКОПИТЕЛЬНО-ИПОТЕЧНАЯ СИСТЕМА ДЛЯ В

Банк сохранил лидерство по кредитованию участников накопительно-ипотечной системы Министерства обороны Российской Федерации (НИС). В 2025 г. ПСБ предоставил 7,6 тыс. кредитов участникам НИС на общую сумму 22,8 млрд руб.

Военная ипотека стала основным инструментом финансирования покупки жилья, что позволило военнослужащим приобрести более 330 тыс. м² недвижимости, обеспечив тем самым комфортные условия жизни для их семей. На конец отчетного года размер портфеля военной ипотеки банка составил 105 млрд руб. (около 70 тыс. кредитов).

В конце 2025 г. «Росвоенипотека» перешла на новый электронный формат подписания свидетельств для участников НИС. ПСБ стал одним из первых российских банков, внедривших прием документов нового формата.

В отчетном периоде банк сфокусировался на развитии цифровых сервисов военной ипотеки:

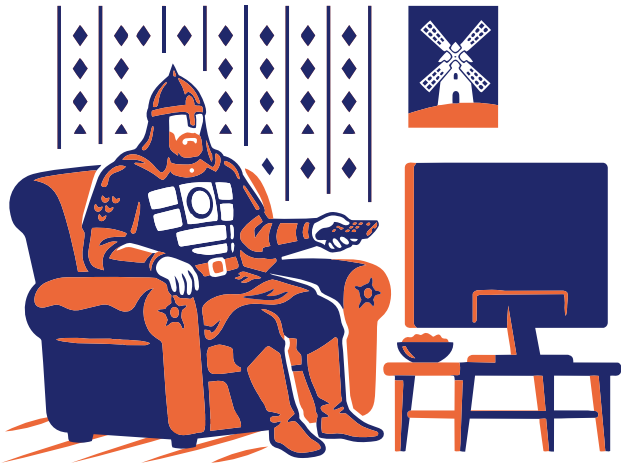
- более 1,4 тыс. военнослужащих воспользовались онлайн-сервисами для приобретения жилья по программе военной ипотеки;
- объем кредитования по онлайн-сделкам составил 5 млрд руб.;
- доля военных ипотечных сделок, реализованных через цифровые сервисы, достигла 21% (+18% к 2024 г.);
- опция электронной регистрации ипотечных сделок стала доступна в воссоединенных регионах.

Ключевые результаты 2025 года

Внедрение новых ипотечных программ и условий, разработанных специально для военнослужащих, увеличивает их рыночную привлекательность и укрепляет социальную роль банка.

По итогам 2025 г. наибольший прирост спроса отмечается по программе военной ипотеки для воссоединенных субъектов Российской Федерации — количество кредитов увеличилось на 466% по сравнению с прошлогодним показателем.

ПРОГРАММА	РЕЗУЛЬТАТЫ
Новостройка. Военная ипотека	485 кредитов (+138% к 2024 г.) объем выдачи на 603 904 тыс. руб.
Вторичный рынок. Военная ипотека	1 248 кредитов (–15% к 2024 г.) объем выдачи на 1 504 945 тыс. руб.
Рефинансирование. Военная ипотека	4 кредита (+33% к 2024 г.) объем выдачи на 3 682 тыс. руб.
Семейная военная ипотека	5 748 кредитов (–3% к 2024 г.) объем выдачи на 21 525 632 тыс. руб.
Рефинансирование. Семейная военная ипотека	3 кредита (–40% к 2024 г.) объем выдачи на 5 068 тыс. руб.
Военная ипотека. Новые субъекты 2%	34 кредита (+466% к 2024 г.) объем выдачи на 182 028 тыс. руб.



БАНКОВСКИЕ ПРОДУКТЫ ДЛЯ ВОЕННЫХ СЛУЖАЩИХ



«ПСБ поддерживает высокие стандарты качества обслуживания клиентов и ставит амбициозные цели по улучшению сервиса. Мы были первыми, кто начал выпуск карт «СВОи», и планируем сохранить лидирующие позиции. Карта позволяет получать не только специальные выплаты и льготы, но и денежное довольствие, пенсионное обеспечение, являясь полноценным платежным инструментом для ветеранов и членов их семей»

Старший вице-президент —
руководитель блока розничного бизнеса



Электронное удостоверение «СВОи»

Банк наращивает клиентскую базу работников ОПК и военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации: в 2025 г. их количество увеличилось на 29%, до 1 177 тыс. человек. Совместно с Министерством обороны Российской Федерации банком выпущено электронное удостоверение «СВОи», которое совмещает функции банковской карты с улучшенными условиями обслуживания и электронного удостоверения ветерана боевых действий.

Карта позволяет получать все меры социальной поддержки на федеральном и региональном уровнях, в том числе льготный транспортный

проезд (мера доступна в 43 субъектах Российской Федерации). Одновременно карта «СВОи» является полноценным платежным банковским инструментом. Владельцам удостоверений также доступны многочисленные скидки и бонусы от партнеров банка.

>300 тыс.
составило общее
число клиентов
с электронным
удостоверением
«СВОи»

83 тыс.
удостоверений
выдано

Карта «Защитники Отечества»

Карта «Защитники Отечества» разработана совместно с фондом, оказывающим содействие в получении всех полагающихся мер поддержки, включающих медицинскую и социальную реабилитацию, лекарственное обеспечение, психологическую помощь, предоставление технических средств реабилитации и санаторно-курортного лечения, а также помощь в переобучении и трудоустройстве ветеранов.

503 карты
«Защитники Отечества»
выдано

Учитывая потребность ветеранов обеспечить доступ к денежным средствам всем членам семьи, банком предусмотрена возможность выпустить до четырех бесплатных дополнительных карт. Банковские условия обслуживания по основной и дополнительной картам идентичны, карты привязаны к единому счету.

Зарплатная карта для военнослужащих и работников ОПК

Повышенное внимание уделяется физическим лицам — держателям зарплатной карты для военнослужащих.

В сегменте Минобороны России и силовых структур фокус ПСБ направлен на привлечение добровольцев, проходящих службу по контракту. Каждый четвертый новый контрактник стал клиентом банка в 2025 г.

В сегменте ОПК банк обеспечивает бесперебойное финансовое обслуживание предприятий, выполняющих критически важные государственные заказы в сегменте.

+10%
активных клиентов
сегмента ОПК
и Минобороны
России к 2024 г.

>2,14 млн
зарплатных
клиентов
с зачислениями
в общий портфель

Помимо разработки профильных банковских продуктов, ПСБ продолжил оказывать меры социальной поддержки и в полной мере исполнять требования законодательства в части прекращения кредитных обязательств

В 2025 г. ПСБ одобрил 2 493 отсрочки по потребительскому кредиту и 197 — по ипотечному кредиту.

и предоставления кредитных каникул участникам СВО и членам их семей. Предусмотрена возможность воспользоваться отсрочкой по одному или нескольким (всем) кредитам в банке.

Кроме того, банк предоставил возможность ветеранам боевых действий и их семьям подключиться к программе поддержки «Правокард Завода», включающей в себя бесплатные юридические, налоговые и медицинские консультации.

Планы на будущее

В 2026 г. банк сохранит фокус на развитии партнерства с Минобороны России и предприятиями ОПК, углубляя присутствие на рынке и расширяя спектр финансовых услуг для клиентов.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

GRI 203-2

Вклад банка в национальную цель
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи



з) Повышение к 2030 г. уровня удовлетворенности участников специальной военной операции условиями для медицинской реабилитации, переобучения и трудоустройства.

Для участников СВО и членов их семей запущена программа «Новое звание — предприниматель», включающая в себя профориентацию, онлайн-обучение, помощь с выбором бизнес-идеи и разработкой стратегии, а также финансовые инструменты для запуска своего дела. Охват

программы составил 1 453 участника, 182 из которых стали предпринимателями. ПСБ также стал партнером образовательной программы «Хорошее дело» и создал портал «СВОИРОДНЫЕ» с размещением информации о переобучении и построении карьеры.

Банк ПСБ помогает с профориентацией военнослужащих при возвращении к гражданской жизни. Реализуются образовательные проекты, которые помогают получить новые

навыки, необходимые для трудоустройства или открытия бизнеса, что способствует социальной интеграции ветеранов СВО.



Проект «Новое звание — предприниматель» получил награду в ежегодной Всероссийской премии «Открыто для всех» в номинации «Защитники Отечества»



ПСБ удостоен награды в номинации «За помощь мирным жителям: корпорации» в рамках форума «Все для Победы!»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

РЕЗУЛЬТАТЫ

Новое звание — предприниматель

- ♦ Программа запущена в 2025 г. для участников СВО и членов их семей и направлена на развитие предпринимательских навыков, поддержку профессиональной самореализации военнослужащих
- ♦ 1 453 участника, 1 076 выпускников и 182 новых предпринимателя
- ♦ 71 тыс. посещений страницы сайта программы
- ♦ 200 человек в месяц — средняя регистрация на программу
- ♦ >500 новых рабочих мест создано выпускниками программы
- ♦ >100 тыс. руб. в год — средняя экономия для предпринимателя на тарифе расчетно-кассового обслуживания (РКО) «СВОи»

Хорошее дело

- ♦ Банк выступил партнером программы по обучению участников СВО и членов их семей созданию социальных проектов и развитию некоммерческих организаций
- ♦ >50 участников СВО, супруг (жен) и матерей военнослужащих из Москвы, Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Свердловской, Тульской областей и Республики Башкортостан

Образовательный курс малого бизнеса

- ♦ Курс направлен на военнослужащих, увольняющихся в запас и членов их семей
- ♦ Онлайн-обучение длится три месяца и включает в себя 18 онлайн-встреч, на которых обучающиеся проходят все этапы создания малого бизнеса: от выбора и оценки идеи до практической реализации своего дела
- ♦ Выпускники курса получают доступ в сообщество предпринимателей — общение с единомышленниками, обмен опытом и доступ к инфраструктурной поддержке
- ♦ >3 571 участник обучения (с 2022 г.), из них 1 535 — военнослужащие или ветераны СВО

Экспертная платформа «СВОИРОДНЫЕ.РФ»

- ♦ Разработана платформа профильной психологической и социальной помощи с практическими рекомендациями
- ♦ На платформе собраны видеокурсы и материалы по самым полезным и нужным темам
- ♦ Совместно с ПСБ реализован видеокурс «Финансовая грамотность»
- ♦ В 2025 г. данный курс оказался наиболее востребованным у целевой аудитории проекта, собрав более 1,2 млн просмотров, а самыми популярными темами у пользователей стали видеоролики, посвященные ипотечному кредитованию и защите от мошенничества



ДОСТОЙНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

GRI 3-3

В ПСБ реализуется человекоцентричная кадровая политика: банк обеспечивает конкурентное вознаграждение, расширяет социальный пакет, инвестирует в здоровье и благополучие сотрудников, формирует открытую корпоративную среду с цифровыми инструментами обратной связи.

25 838
среднесписочная
численность персонала

16%
прирост средней
зарботной платы

2,8 млрд
руб.
расходы на социальные,
спортивные и иные программы
для сотрудников и их семей

ПРИОРИТЕТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

GRI 2-27

Кадровая политика Банка ПСБ строится на принципах человекоцентричности, социальной поддержки и непрерывного развития персонала.

Основой кадровой политики ПСБ является функциональная программа развития «Человеческий капитал». В ней учтены тренды рынка труда, стратегические ориентиры банка и результаты опроса вовлеченности сотрудников.

ИНИЦИАТИВА	ЦЕЛЬ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ 2030 Г.
Цифровизация процессов управления персоналом	Высвобождение ресурсов сотрудников на решение бизнес-задач за счет автоматизации рутинных операций, повышения скорости проведения процессов	- Автоматизация массовых процессов кадрового управления и согласования кадровых решений - Внедрение клиентоцентричной методологии и системы оценки удовлетворенности сервисами и процессами управления персоналом
Внедрение технологий искусственного интеллекта в процессы, связанные с управлением персоналом	Высвобождение ресурсов и повышение эффективности за счет использования технологий искусственного интеллекта	- Интеграция чат-ботов и умных помощников в процессы подбора персонала и создание образовательных материалов - Улучшение кадровой аналитики на основе искусственного интеллекта и машинного обучения (в том числе предиктивная аналитика штатного расписания) - Обучение с использованием виртуальных тренажеров



ИНИЦИАТИВА	ЦЕЛЬ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ 2030 Г.
Развитие системы управления организационной эффективностью	Оптимальное управление трудовыми ресурсами на основе данных об увеличении/уменьшении загрузки, изменении численности, бюджета, приоритизации функционала	- Автоматизация расчетов ключевых показателей эффективности управления персоналом - Разработка новой организационной модели ПСБ
«За молодежь!» Привлечение молодых специалистов	Достижение конкурентной доли целевой молодежной аудитории для закрытия вакансий кандидатами, соответствующими требованиям ПСБ	- Работа с фокусными образовательными и молодежными организациями - Проведение на регулярной основе вовлекающих корпоративных мероприятий, направленных на развитие и удержание молодежи - Реализация системы мониторинга показателей по работе с молодежью (18–25 лет), включая стажерские программы - Создание молодежного сообщества - Обучение руководителей особенностям работы с молодежью
Культура благополучия	Повышение уровня лояльности сотрудников к продуктам банка, усиление вовлеченности персонала в развитие продуктов и внедрение системы долгосрочной мотивации и удержания	- Повышение лояльности сотрудников к продуктам банка - Разработка системы долгосрочной мотивации - Реализация мероприятий, направленных на повышение уровня благополучия сотрудников на основе опроса вовлеченности
«За фронт!» Выстраивание системы адаптации и развития персонала дополнительных офисов	Повышение качества клиентского сервиса в офисах за счет системного подхода к привлечению, адаптации, развитию и мотивации сотрудников совместно с розничным бизнесом	- Внедрение единой автоматизированной системы адаптации персонала - Запуск нового подхода в обучении сотрудников фронта и смежных подразделений - Реализация целевых программ адаптации новых руководителей и развития управленческих компетенций

ИНИЦИАТИВА	ЦЕЛЬ	СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ 2030 Г.
Единая образовательная экосистема ПСБ	Создание единой образовательной экосистемы и формирование кадрового потенциала, необходимого для достижения стратегических целей банка	- Создание профессиональных сообществ как инструмент генерации, сохранения и обмена знаниями - Внедрение инновационных форматов обучения - Расширение образовательных сервисов для сотрудников на цифровой образовательной платформе
Поиск, удержание и развитие цифровых талантов	Создание системы привлечения, мотивации и профессионального развития сотрудников с цифровыми компетенциями	- Увеличение количества программ и регулярный запуск потоков обучения по цифровым направлениям в контуре банка - Формирование стабильного сообщества цифровых лидеров - Внедрение системы удержания отдельных категорий персонала

Для воссоединенных субъектов Российской Федерации разработан адаптированный кадровый подход, учитывающий специфику регионов. Он отличается процессами кадрового сопровождения, мотивации и социального обеспечения. Регулярные

командировки сотрудников в воссоединенные регионы обеспечивают должный контроль за новыми кадровыми процессами и сбор обратной связи. За эту работу ряд сотрудников награжден государственными наградами.

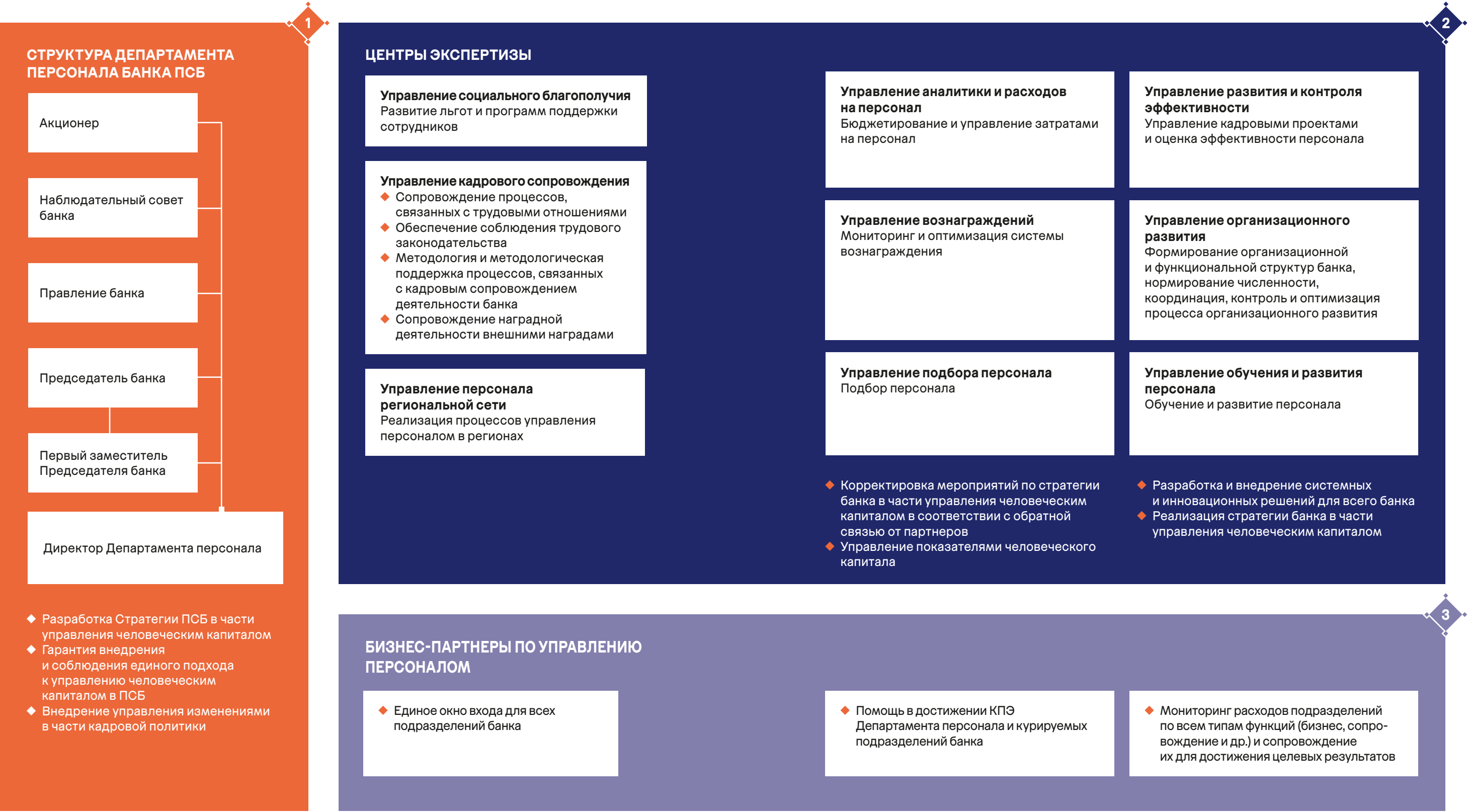
- К основным внутренним документам, регулирующим вопросы управления персоналом, относятся:
- Правила внутреннего трудового распорядка
 - Политика по оплате труда, компенсациям и льготам
 - Политика по формированию и подготовке кадрового резерва на руководящие должности в сети
 - Политика нормирования и расчета нормативной численности работников
 - Регламент по адаптации и наставничеству
 - Порядок формирования организационной структуры и штатного расписания
 - Порядок предоставления работникам дополнительных социальных льгот
 - Порядок социальной поддержки работников

 Впервые утвержден в 2025 г.
 Обновлено в 2025 г.

- Положение о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работников
- Положение о премировании работников
- Положение об оплате труда
- Порядок проведения оценки эффективности организации и функционирования системы оплаты труда
- Положение о социальном обеспечении отдельных категорий работников
- Регламент по разработке учебных программ для организации дистанционного обучения
- Положение об организации внутренних обучающих мероприятий
- Порядок оформления и предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков
- Положение о Комиссии по оказанию материальной помощи работникам
- Порядок подбора персонала
- Положение об организации внешнего обучения



Структура Департамента персонала Банка ПСБ





«Для банка, как организации с государственным участием, соблюдение законодательства является наиважнейшим приоритетом. В связи с этим мы ведем проактивную работу по выявлению рисков и предотвращению нарушений, которая включает в себя централизованный процесс обработки жалоб и претензий сотрудников»

Директор Департамента персонала

СОКБ 38

Одним из ключевых элементов ответственного управления персоналом является неукоснительное соблюдение трудового законодательства. Это выражено в низком уровне штрафов в связи с нарушением трудового законодательства: за три года зафиксировано два случая на общую сумму 150 тыс. руб. (в 2025 г.).

Банк своевременно информирует сотрудников о любых существенных изменениях условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе по вопросам, затрагивающим трудовые права, в письменной форме не позднее чем за два месяца до указанных изменений.



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

GRI 2-7 GRI 405-1



«Один из стратегических показателей банка — операционная эффективность. Для Департамента персонала это означает эффективное управление персоналом и контроль роста численности. С этой целью банк на постоянной основе анализирует бизнес-показатели, производительность и драйверы функций для обоснования управленческих решений»

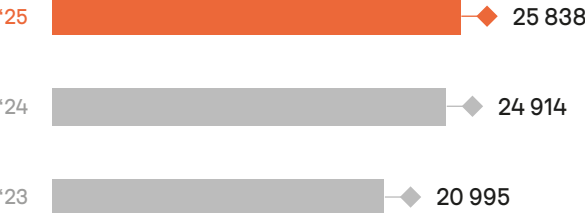
Директор Департамента персонала

Фактическая численность сотрудников, человек



МЭР 25 СОКБ 21

Среднесписочная численность сотрудников, человек

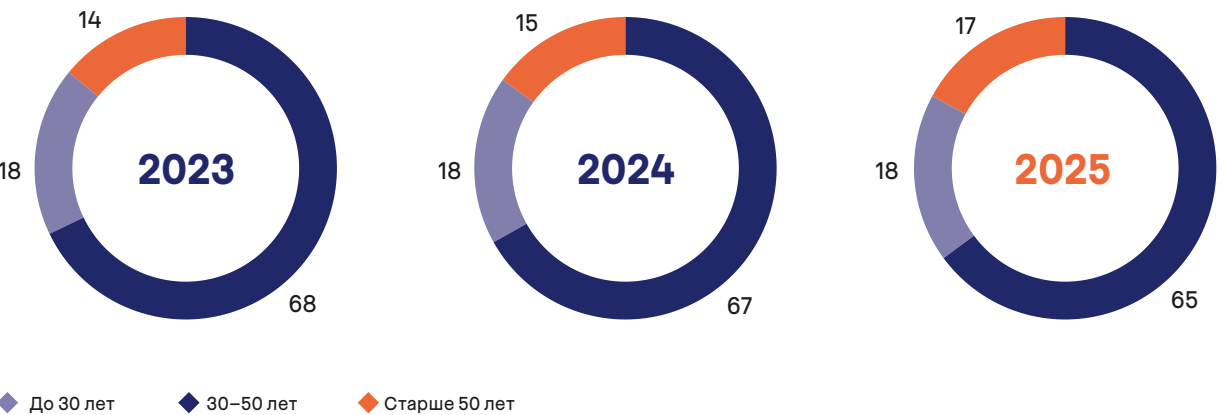


Фактическая численность сотрудников ПСБ составила 27 005 человек. Наблюдается незначительное замедление темпов роста численности сотрудников в связи с переходом от экстенсивного расширения штата к интенсивному развитию кадрового потенциала.

В отчетном периоде 65% сотрудников принадлежали к возрастной группе от 30 до 50 лет, 18% — до 30 лет, 17% — старше 50 лет.

СОКБ 25

Сотрудники в разбивке по возрасту, %



Наибольшая концентрация персонала традиционно наблюдается в головном офисе: по сравнению с 2023 г. численность выросла практически на 32%. В воссоединенных субъектах в 2023–2024 гг. происходило активное формирование

штата: численность персонала Донецкого филиала увеличилась на 62%, Луганского — на 73%. К 2025 г. процесс стабилизировался, и численность в новых филиалах осталась на достигнутом уровне с незначительной корректировкой.

Среднесписочная численность сотрудников в разбивке по структурным подразделениям банка, человек

ФИЛИАЛ	2023	2024	2025
Головной офис	11 474	13 940	15 114
Байконурский филиал	57	53	47
Дальневосточный филиал	235	237	229
Донецкий филиал	1 381	2 241	2 167
Запорожский филиал	330	437	471
Крымский филиал	131	144	136
Луганский филиал	765	1 320	1 376
Московский филиал	637	630	661
Опорный филиал	1	1	5
Приволжский филиал	1 470	1 305	1 243
Санкт-Петербургский филиал	940	920	877
Севастопольский филиал	58	59	63
Сибирский филиал	813	788	722
Ставропольский филиал	261	290	276
Уральский филиал	452	473	455
Херсонский филиал	158	222	227
Южный филиал	675	684	656
Ярославский филиал	1 155	1 167	1 110
Представительство	2	2	3

На протяжении трех лет преобладают сотрудники с высшим образованием. Одновременно с этим в 2025 г. увеличилось число сотрудников

со средним общим и средним профессиональным образованием на 15,9% и 7,6% соответственно.

Сотрудники в разбивке по уровню образования, %



Портрет сотрудника ПСБ



Средний возраст
39 лет

Средний стаж работы в банке
4 года

Пол
Женщина

Образование
Высшее профессиональное

МОТИВАЦИЯ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Банк ПСБ поддерживает прозрачную и сбалансированную систему вознаграждения, охватывающую всех сотрудников — от топ-менеджмента до специалистов. Подход к мотивации и стимулированию персонала закреплён в Политике по оплате труда, компенсациям и льготам.

Вклад банка в национальную цель Устойчивая и динамичная экономика

г) Обеспечение устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже уровня инфляции.

В 2025 г. темп прироста заработной платы составил 16%, что существенно превышает уровень инфляции. Дополнительно банк обеспечивает рост пенсионного обеспечения через программы негосударственного пенсионного обеспечения.

Система оплаты труда направлена на решение трех ключевых задач

- Привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов за счет конкурентоспособных условий
- Повышение вовлеченности сотрудников в достижение бизнес-результатов
- Обеспечение эффективного контроля за операционными затратами

«Политика банка в части вознаграждения фокусируется на совокупном доходе сотрудников, в которой значимую часть составляет мотивация за результаты. Считаю, что данный подход позволяет нашей организации достигать результатов, при этом обеспечивая сотрудникам достойное и конкурентное вознаграждение»

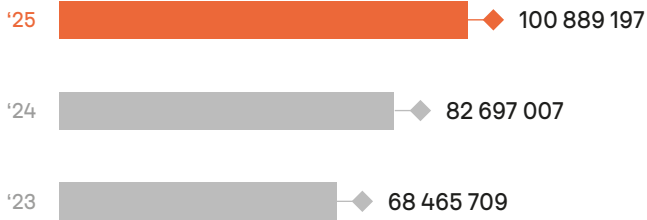
Директор Департамента персонала

Структура вознаграждения

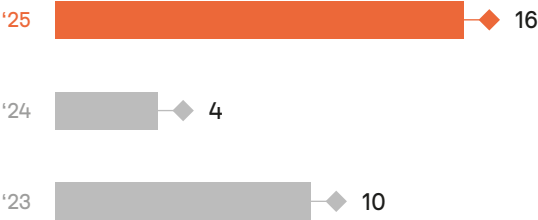
Вознаграждение сотрудника банка состоит из двух частей: фиксированной и переменной.

МЭР 24 СОКБ 19

Расходы на оплату труда, тыс. руб.



Прирост средней заработной платы от года к году¹, %



Заработная плата включает в себя должностной оклад (фиксированная часть), компенсационные выплаты, доплаты и надбавки, а также единовременные вознаграждения, не зависящие от текущих результатов работы. Размер оклада определяется с учетом анализа рынка труда, квалификации и опыта сотрудника, уровня его полномочий, включая оценку принимаемых рисков.

Нефиксированная часть включает стимулирующие выплаты, которые напрямую зависят от достигнутых результатов выполняемой работы. Оценка эффективности производится на основе фактического выполнения

установленных ключевых показателей эффективности (КПЭ), а также с учетом результатов работы подразделения и банка.

Решение о выплате принимается при условии достижения целевых КПЭ структурными подразделениями и банком в целом.

В Банке ПСБ отсутствуют формы нефиксированного вознаграждения в виде наделения сотрудников акциями или иными финансовыми инструментами. Выплаты нефиксированной части вознаграждения осуществляются в денежной форме.



¹ Данный показатель включает в себя доход сотрудника (заработная плата и премии) без учета социальных льгот, пенсионной программы, страховых взносов.

Нематериальная мотивация и признание сотрудников

Наравне с денежным вознаграждением банк формирует систему нематериальной мотивации как инструмент поддержания эмоциональной

связи с сотрудниками. Ее цель — не просто поощрить, а создать среду, в которой каждый чувствует свою ценность.

Принципы управления нематериальным вознаграждением

- | | |
|--|--|
| <p>Простота и понятность</p> <p>Все программы закреплены во внутренних нормативных документах и на корпоративном портале, участие не предполагает сложных условий</p> | <p>Цифровая модель</p> <p>Корпоративный портал «Ньютон» служит ключевой точкой взаимодействия</p> <p>Подробнее в разделе «Корпоративный портал»</p> |
| <p>Прозрачность и справедливость</p> <p>Понятные правила начисления баллов и равные возможности участия для всех</p> | <p>Эмоциональная ценность выше материальной</p> <p>Приоритет отдается признанию, а сувенирная продукция выступает дополнением</p> |
| <p>Массовость вместо эксклюзивности</p> <p>Активности доступны большинству сотрудников</p> | <p>Регулярность</p> <p>Система работает на постоянной основе, активности встроены в повседневную жизнь</p> |
| | <p>Геймификация как инструмент</p> <p>Баллы и награды усиливают вовлеченность, но не являются самоцелью</p> |

Цифровая экосистема нематериальной мотивации

На корпоративном портале «Ньютон» реализована цифровая система нематериальной мотивации, доступная сотрудникам вне зависимости от формата работы. Она объединяет в себе две составляющие вознаграждения:

- знаки — инструмент мгновенного признания. Они позволяют оперативно отметить вклад сотрудника, закрепить желаемое поведение и усилить культуру

признания. Их ценность не в накоплении, а в эмоциональной поддержке и публичном внимании;

- баллы — накопительная часть системы. Они начисляются за участие в корпоративных активностях, вовлеченность в корпоративную жизнь, победу в программах признания и уникальные достижения. В отличие от знаков, баллы создают ощущение прогресса и результата: сотрудник видит, что его активность превращается в измеримую ценность, которую можно обменять на корпоративные сувениры в «Лавке Ньютона».

Программы признания

В ПСБ действуют различные программы признания — от общебанковских до локальных, направленных на конкретные подразделения.

Ежегодная премия «Герой особого значения»

- Вручается лучшим сотрудникам в конце года за достижения, ставшие результатом сверхусилий и оказывающие существенное влияние на бизнес
- Выдвижение кандидатов осуществляется коллегами

0,8%
охват сотрудников
премией
+33% к 2024 г.

Поощрение от Председателя Банка ПСБ

- От лица Председателя Банка ПСБ поощряются начальники управления за уникальные достижения, оказывающие значительное влияние на результаты деятельности банка
- Заявки на поощрение Председателем Банка ПСБ оформляются руководителями структурных подразделений и рассматриваются Комиссией по признанию достижений сотрудников

Поощрение от заместителя Председателя Банка ПСБ

- Вручаются грамоты за подписью курирующего заместителя Председателя Банка ПСБ для признания уникальных достижений внутри подразделений

Юбилейный стаж

- Ежегодно поздравляют коллег с юбилеем работы в банке: вручаются памятные нагрудные ювелирные значки, размещаются знаки отличия в профилях сотрудников на корпоративном портале «Ньютон», готовятся тематические проекты

8%
охват сотрудников
программой признания
+14% к 2024 г.

Программа признания структурных подразделений

- Поощряются сотрудники за достижения, не связанные напрямую с КПЭ
- Награждение инициируется руководителями подразделений

5,8%
охват сотрудников программой признания
+1060% к 2024 г.

В 2025 г. банк усилил информирование о существующих возможностях нематериального стимулирования. В частности, для руководителей

создана памятка по участию сотрудников в программах признания и пособие по опциям нематериального поощрения.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ

GRI 401-2 GRI 403-6

Банк предоставляет сотрудникам широкий перечень социальных программ и льгот, направленных на повышение уровня социального благополучия. Гибкая система льгот позволяет каждому сотруднику персонализировать собственный социальный пакет в зависимости от индивидуальных потребностей и предпочтений.



Вклад банка в национальную цель Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи

- б) Увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет к 2030 г. и до 81 года к 2036 г., в том числе опережающий рост показателей ожидаемой продолжительности здоровой жизни.
- д) Снижение к 2030 г. суммарной продолжительности временной нетрудоспособности граждан в трудоспособном возрасте на основе формирования здорового образа жизни, создания условий для своевременной профилактики заболеваний и привлечения граждан к систематическим занятиям спортом.

Банк ПСБ обеспечивает сотрудников и членов их семей доступом к добровольному медицинскому обслуживанию с покрытием диспансеризации, амбулаторной, стоматологической, стационарной и скорой помощи, а также помощи на дому. Особое внимание уделяется интеграции воссоединенных регионов в периметр оказываемой медицинской и профилактической помощи. В 2025 г. инвестиции в здоровье сотрудников превысили 941 млн руб.

Банк ПСБ продвигает массовую диспансеризацию сотрудников, что позволяет выявлять заболевания на ранних стадиях. Первые 10 дней больничного доплачиваются до оклада, а при онкологических заболеваниях доплата сохраняется до двух месяцев — это дает сотрудникам возможность проходить полное лечение без потери дохода. Кроме того, банк вовлекает сотрудников в корпоративный спорт через внешние спортивные мероприятия, бесплатные секции, компенсацию расходов на фитнес.



«Признавая персонал ключевым ресурсом, банк уделяет приоритетное внимание инвестициям в здоровье и благополучие сотрудников и членов их семей. Заботясь о сотрудниках сегодня, мы формируем для нашего банка стабильное завтра»

Директор Департамента персонала

Банк сфокусирован на наращивании финансирования социальных программ. В 2025 г. количество сотрудников — получателей льгот увеличилось на 4%. Затраты на социальное благополучие в разрезе на одного сотрудника продемонстрировали рост на 30,5%.

- Среди ключевых факторов роста:
- увеличение размера лимита сотрудников по системе гибких льгот;
 - расширение программы поддержки сотрудников на платформе «Правокард Забота».

МЭР 28 СОКБ 28 СОКБ 36 СОКБ 76

Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных и мероприятий для сотрудников и членов их семей, тыс. руб.

ПОКАЗАТЕЛЬ	2023	2024	2025
Всего	1 361 214	2 090 531	2 828 146
На одного сотрудника	64,8	83,9	109,5
в том числе в разбивке по направлениям:			
Система гибких льгот (без учета добровольного медицинского страхования)	230 616	559 939	1 006 212
Добровольное медицинское страхование сотрудников и членов семей сотрудников	563 934	862 112	941 936
Доплата до оклада за период временной нетрудоспособности	200 615	214 466	236 027
Корпоративный спорт	100 700	100 735	207 898
Программа поддержки сотрудников на платформе «Правокард Забота»	45 891	100 838	160 106
Материальная помощь в связи со сложными жизненными ситуациями	151 532	146 427	143 692
Страхование от несчастных случаев	33 277	37 164	39 606
Компенсация аренды, проезда	9 092	27 739	39 008
Дополнительные дни отпуска по социальной поддержке	12 551	17 275	22 186
Скидка на проживание в отеле «Патриот»	1 320	9 702	17 315
Компенсация проезда северным регионам	5 514	6 736	7 059
Материальная помощь на рождение (усыновление) ребенка	6 171	7 396	7 100

Экосистема социального благополучия включает 19 различных мер поддержки, в том числе несколько видов материальной помощи и программу «Правокард Забота».

Основополагающим элементом экосистемы благополучия является ежегодно обновляемая Система гибких льгот. Ее ключевая особенность — персонализация: каждый сотрудник

может самостоятельно сформировать индивидуальный социальный пакет из предложенного перечня, а в ряде случаев — подключить к льготам членов семьи (детей, супруга, родителей). Система гибких льгот охватывает все категории сотрудников, что позволяет не только сократить личные бытовые расходы и улучшить финансовые сбережения, но и перейти на улучшенный уровень социальной безопасности и уверенности.

Направления Системы гибких льгот

Компенсация туристических путевок, стоимости билетов к месту отдыха и проживания по месту отдыха

- Льгота расширена на супругов, несовершеннолетних детей и усыновленных (удочеренных), опекаемых детей сотрудника

Компенсация КАСКО и ОСАГО

- Компенсация стоимости полисов впервые введена в 2025 г.

Возмещение расходов на оплату спортивно-оздоровительных, физкультурно-оздоровительных и танцевальных услуг

- В периметр распространения льготы впервые включены усыновленные (удочеренные) дети сотрудника

Негосударственное пенсионное обеспечение (в части паритетной программы)

- Доступно возмещение затрат за перечисленные пенсионные взносы по индивидуальному договору, заключенному с НПФ ПСБ
- Предусмотрено использование повышающих коэффициентов для увеличения пенсионных взносов банка в пользу сотрудников: за стаж, участие в профсоюзной организации, значки ГТО, знаки отличия на корпоративном портале «Ньютон» и востребованные профессии

Возмещение затрат на покупки в интернет-магазинах

- В дополнение к покупкам в интернет-магазине «ПСБ Маркет» добавлено возмещение затрат на сертификаты в розничной сети «Связь.он»
- Усовершенствованы логистика и доставка товаров

Добровольное медицинское страхование

- В офисах Москвы и Ярославля проведена массовая вакцинация от гриппа
- 50% сотрудников воспользовались ДМС

Возмещение расходов на образование

- В периметр распространения льготы впервые включены усыновленные (удочеренные) дети
- Возможно компенсировать расходы на обучение в автошколах, участие в дополнительных курсах и образовательных программах, дополнительное образование (кроме профессионального)

Компенсация медицинских услуг в воссоединенных субъектах

- Объем и наполнение медицинской помощи сотрудникам адаптированы под специфику воссоединенных регионов
- Для 500 сотрудников Донецкого и Луганского филиалов организована выездная диспансеризация. Более 94% участников оценили результаты диспансеризации на отлично

В 2025 г. существенно улучшилась информированность сотрудников в части мер материальной помощи и других предоставляемых социальных льгот со стороны банка. В частности,

на корпоративном портале созданы электронные обучающие курсы «Порядок предоставления сотрудникам дополнительных социальных льгот» и «Порядок социальной поддержки».

Негосударственное пенсионное обеспечение

GRI 201-3

В банке действуют несколько программ дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения — для отдельной категории сотрудников, для ключевых сотрудников, а также паритетная программа.

В ПСБ действует корпоративная паритетная пенсионная программа, объединяющая взносы сотрудника, работодателя, государства и инвестиционный доход НПФ для формирования будущего капитала.

С января 2025 г. действует новая редакция Положения о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении сотрудников, куда были внесены дополнения о повышающих коэффициентах к базе расчета взноса работодателя.

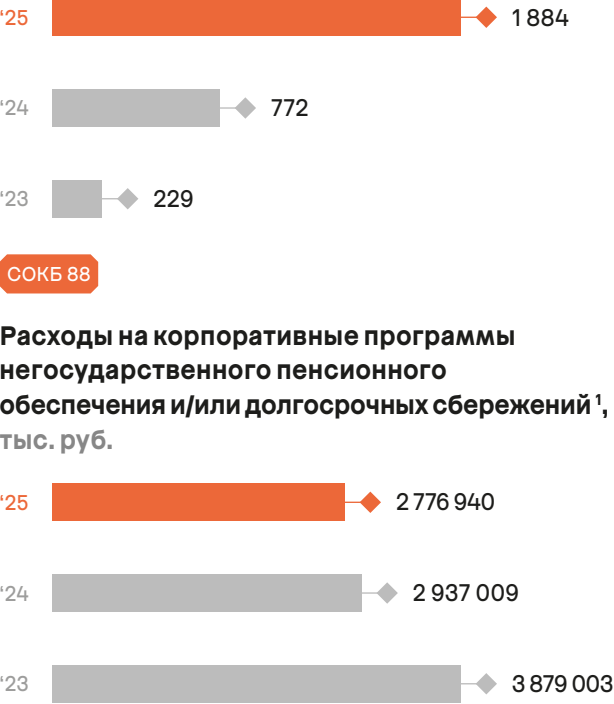
В отчетном периоде НПФ проводил активную работу по информированию сотрудников о преимуществах и возможностях корпоративной паритетной пенсионной программы долгосрочных сбережений. Для продвижения использован комплекс коммуникационных инструментов (многоканальный подход):

- внутрикорпоративные ресурсы (прямые рассылки, дайджесты, тематические статьи на корпоративном портале «Ньютон»);
- визуальные коммуникации (использование цифровых поверхностей (экранов) в офисах и зонах переговоров);
- экспертная поддержка (проведение вебинаров и личных консультаций).

Дополнительным драйвером вовлеченности в корпоративную паритетную пенсионную программу стали возможность направлять кешбэк на пополнение договора программы долгосрочных сбережений и улучшение сервиса в мобильном приложении и интернет-банке.

С 2023 г. прирост числа новых участников программ негосударственного пенсионного обеспечения составил 722%, а расходы банка на эти цели увеличились на 86% за тот же период.

Количество сотрудников — участников программ негосударственного пенсионного обеспечения на конец года¹, человек



¹ В расчете показателя учтены все программы негосударственного пенсионного обеспечения (включая корпоративную паритетную программу).

Программа «Правокард Забота»

Социальная программа «Правокард Забота» распространяется на всех сотрудников банка. «Правокард» предоставляет доступ к широкому спектру сервисов:

- психологическая поддержка — топ-1 сервис, 29% от общего числа обращений в 2025 г.;
- юридическая помощь — топ-2 сервис, 24% от общего числа обращений в 2025 г.;
- бытовая помощь на дому — топ-3 сервис, 22% от общего числа обращений в 2025 г.;
- выезд клининговой службы после ремонта, в случае затопления, после пожара, в результате противоправных действий третьих лиц;
- налоговое сопровождение, включая налоговый вычет под ключ;
- финансовые консультации;
- консультирование по вопросам здорового образа жизни;
- консультации тьютора для ребенка и помощь в подборе образовательных учреждений;

- подбор образовательных учреждений для детей;
- экстренная помощь водителям: дистанционные консультации специалистов и очные выезды мастера;
- доступ к сервису корпоративных скидок BestBenefits;
- семейный доступ (подключение одного близкого родственника).

За четыре года существования программы сотрудники ПСБ решили более 47 тыс. проблем, освободив себя от лишней нагрузки и траты времени.

С 2025 г. расширены возможности программ «Бытовая помощь на дому» и «Автопомощь», добавлены групповые онлайн-занятия с экспертами (йога, фитнес, медитация), а также сервис контроля утечек данных в интернете.

Материальная помощь в сложных жизненных ситуациях

В сложных жизненных обстоятельствах материальную помощь могут получить все сотрудники банка, а в некоторых случаях и их близкие родственники.

Материальная поддержка оказывается:

- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством, экстренной ситуацией;
- на оплату лечения сотрудника или его близкого родственника;
- в случае смерти сотрудника банка или его близких родственников;
- на ежемесячной основе при мобилизации сотрудника банка.

по 94,4% заявлений
принято положительное решение

3 420 сотрудникам
оказана помощь
—4,7% к 2024 г.

Гибкий график работы

Подавляющее большинство сотрудников работают в очном формате, что обусловлено спецификой банковской деятельности и необходимостью непосредственного взаимодействия с клиентами. Тем не менее ПСБ рассматривает возможность дистанционной и гибридной занятости (около 6% сотрудников в 2025 г.) как дополнительную меру социальной поддержки сотрудников, нуждающихся в гибком графике.

Рост производительности труда на 20% за три года — показатель эффективности социальных программ. С одной стороны, ДМС и диспансеризация сокращают пропуски по болезни. С другой — поддержка в решении бытовых и психологических проблем вместе с гибким форматом работы усиливает вовлеченность персонала.

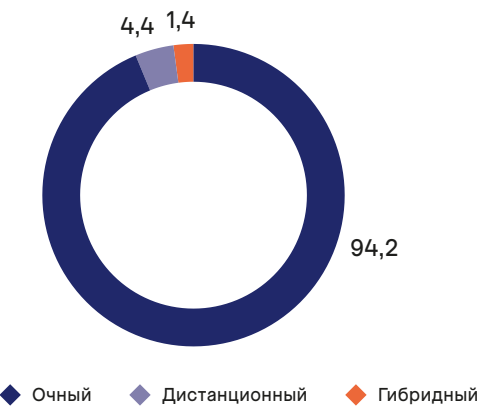
Подход к формированию социального пакета Банка ПСБ высоко оценен профессиональным сообществом

Победа в международной премии в области создания сильных команд TEAM AWRDS в номинации «Прорыв года»

Победа в премии Insurance Excellence Awards 2025 в номинации «За развитие корпоративного страхования»

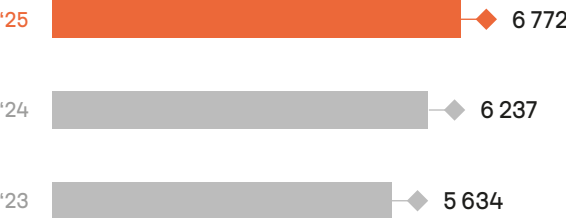
Победа в премии TOP50HR в специальной номинации «Качество жизни»

Структура персонала в разбивке по формату работы, %



МЭР 5 ССКБ 62

Производительность труда, тыс. руб. / человек



Планы на будущее

В целях повышения доступности и удобства социальных программ для сотрудников в 2026 г. планируется:

- расширение перечня льгот с возмещением затрат;
- упрощение процедуры подачи документов на возмещение по отдельным льготам.

БЛАГОПРИЯТНЫЙ КЛИМАТ В КОМАНДЕ

GRI 2-25 GRI 2-26



«Развитие корпоративной среды и благоприятного климата в банке — это системная работа, напрямую влияющая на устойчивость бизнеса и качество принимаемых решений. Мы последовательно формируем культуру, в которой ответственность, доверие и командное взаимодействие становятся основой ежедневной работы и долгосрочного развития»

Вице-президент — Директор Департамента корпоративной культуры и устойчивого развития



В основе корпоративной культуры Банка ПСБ — три корпоративных правила, формирующие модель поведения сотрудников и напрямую влияющие на вовлеченность, эффективность и качество обслуживания клиентов.



Широта взглядов

Поддержка открытости к новым идеям и разнообразию мнений. Способствует развитию новых решений, гибкости в условиях изменений и принятию взвешенных управленческих решений



Единая команда

Взаимодействие строится на доверии, взаимной поддержке и ориентации на общий результат. Обеспечивает эффективное взаимодействие между подразделениями и повышает устойчивость организации

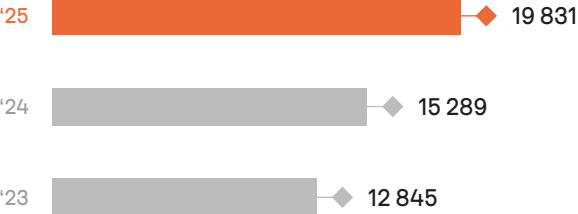


Личная ответственность

Каждый сотрудник несет ответственность за результат своей работы и вклад в общий результат банка. Принцип предполагает инициативность, соблюдение обязательств и ориентацию на достижение конкретных целей

Ежегодно банк проводит исследование вовлеченности сотрудников, ориентируясь на методологию Harry Job. Опрос в формате онлайн-анкетирования состоит из 50 вопросов, охватывающих удовлетворенность, вовлеченность и лояльность сотрудников. Охват ежегодным исследованием вовлеченности стабильно растет: с 2023 г. количество респондентов увеличилось на 54%.

Количество сотрудников, прошедших опрос вовлеченности, человек



Индекс вовлеченности демонстрирует незначительное снижение в 2025 г. на 0,6 п. п., что сравнимо с прошлогодним замером. Снижение обусловлено перетоком доли средневовлеченных сотрудников в невовлеченных. В некоторых подразделениях сотрудники отмечают нехватку коммуникаций, связанных с транслированием целей и приоритетов развития.

Индекс вовлеченности, %



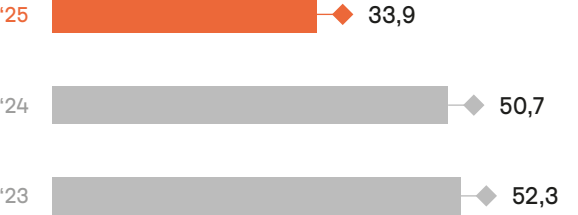
Индекс лояльности снизился на 5,1 п. п. Основным фактором, оказавшим влияние на снижение индекса, является метрика eNPS (готовность рекомендовать работодателя). При этом ухудшение позиции ПСБ по eNPS соответствует общерыночному изменению медианного значения в банковской отрасли.

Результаты исследования были направлены руководителям структурных подразделений банка для анализа и применения в работе. Опрос вовлеченности позволил выявить ключевые ожидания сотрудников в отношении оплаты труда, распределения повседневных задач, карьерных перспектив и иных вопросов, требующих улучшения в кадровой политике.

Индекс лояльности, %



eNPS, %



Обратная связь от сотрудников

В ПСБ используется многоуровневая система сбора и обработки обратной связи от сотрудников. Ее основные задачи — услышать команду, быстро отреагировать на вопросы и предложения, а также вовлекать сотрудников в развитие банка.

«Банк идей»: от отдельной платформы к единой экосистеме

Сообщество «Банк идей» запущено в конце 2023 г. и за время существования доказало свою эффективность как площадка для реализации креативного потенциала сотрудников. Платформа направлена на поддержку и развитие идей, которые не только улучшают внутренние процессы банка, но и укрепляют культуру инноваций. Каждый сотрудник может стать автором изменения, предложив решение, которое сделает работу ПСБ удобнее, быстрее или качественнее.

При подаче идеи на рассмотрение сотрудник должен выбрать одну из категорий, что позволяет распределять предложения и направлять их профильным экспертам: продукты для физических/юридических лиц (продажи/сервис, карты, вклады, кредиты), внутренние процессы банка (вывод непрофильных функций, экономия ресурсов, улучшение клиентского пути) и иное.



Сервис обратной связи 24/7

В 2025 г. «Банк идей» был интегрирован в сервис обратной связи 24/7. Лучшие практики и наработки сообщества получили дальнейшее развитие и трансформировались в сервис — единое окно для конструктивного и непрерывного диалога с командой.



Объединенный корпоративный фронт

Одним из дополнительных инструментов трансформации корпоративной культуры является Объединенный корпоративный фронт (ОКФ), пилотный этап которого стартовал в декабре 2025 г.

Участие в ОКФ дает сотрудникам возможность напрямую поднимать и решать системные вопросы, вносить вклад в развитие банка и команды.

Каждое предложение оценивается по четырем ключевым критериям:

- ♦ рациональность;
- ♦ эффективность;
- ♦ реализуемость;
- ♦ необходимость дополнительных ресурсов.

Если идея одобрена, ее передают в работу, а инициатор узнает о дальнейших шагах. Если отклонена — направляется обоснование с экспертным заключением о причинах отклонения.

Миссия проекта — объединять голоса сотрудников, превращать инициативы в системные изменения, сохраняя человекоцентричный подход.



В пилоте приняли участие:

- ♦ 10 структурных подразделений;
- ♦ 17 исполнителей;
- ♦ 17 депутатов;
- ♦ 97 инициаторов.

Прямая линия Председателя банка с командой ПСБ

GRI 2-25
 GRI 2-26

В апреле 2025 г. ПСБ дал старт новому формату открытого диалога сотрудников с руководством банка — организация прямой линии с Председателем банка.

>11 тыс. человек
 подключились к трансляции из 175 городов



Корпоративный портал

Корпоративный портал «Ньютон» — цифровая платформа для сотрудников банка, объединяющая более 22 тыс. пользователей и свыше 35 внутренних сервисов. По итогам 2025 г. уровень ежемесячной активности составляет около 99%. По результатам пользовательских исследований портал воспринимается сотрудниками как один из наиболее удобных и современных цифровых инструментов ПСБ.

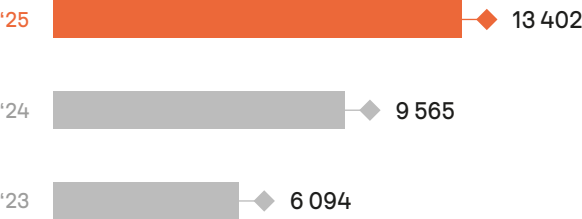
«Ньютон» используется как единая точка доступа к ключевым рабочим сценариям: поиску коллег, корпоративным новостям, информации о льготах и сервисах, внутренним процессам и документам. Через портал сотрудники оформляют заявления, работают с показателями эффективности и взаимодействуют с корпоративными сервисами.

- В 2025 г. развитие портала было сосредоточено на повышении удобства использования, развитии персонализации и задачах импортозамещения:
- обновлена главная страница;
 - внедрен сервис «Управление документами»;
 - доработаны сервисы по управлению персоналом.

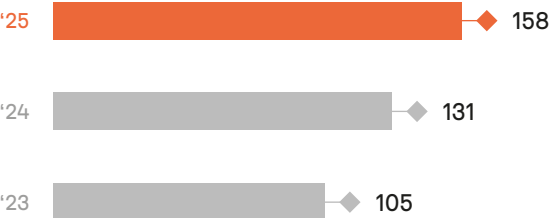
Ключевые темы обсуждения

ТЕМА	КОЛИЧЕСТВО ВОПРОСОВ
Мотивация	6 719
Рабочая среда	1 871
Процессы	1 852
Корпоративная культура	1 244
Карьера	765

Количество уникальных пользователей, ежедневно посещающих корпоративный портал, человек



Количество сообществ на портале, ед.



На корпоративном портале также развивается система сообществ как инструмент вовлечения сотрудников и укрепления взаимодействия между подразделениями.

Ключевые направления сообществ

Профессиональные сообщества, обеспечивающие обмен опытом и развитие компетенций

Сообщества по интересам (спорт, культура, добровольчество (волонтерство), семья и дети, др.)

Корпоративный маскот



В отчетном периоде банк создал собственного корпоративного маскота — медведя Михаила и его семью. Маскот разработан как инструмент более доступной и эмоционально вовлекающей коммуникации корпоративных ценностей Банка ПСБ. Он стал узнаваемым символом команды и происходящих изменений внутри организации.

Маскот присутствует:

- на корпоративном портале и в цифровых сервисах;
- в обучающих и ценностных видеоматериалах;
- в программах адаптации новых сотрудников;
- в корпоративной сувенирной продукции;
- в каналах продвижения бренда работодателя;
- во внешней отчетности.

Дальнейшая интеграция маскота предполагает развитие его цифрового образа в единой коммуникационной среде банка, вовлечение сотрудников в создание контента и использование маскота в продуктах и сервисах, в том числе при разработке дизайна зарплатной карты.

Планы на будущее

В среднесрочной перспективе Банк ПСБ нацелен на дальнейшее масштабирование запущенных инициатив в области корпоративной культуры, в частности:

- проведение промежуточных пульс-опросов вовлеченности персонала;
- трансформацию механизмов оперативного реагирования на обратную связь сотрудников;
- расширение форматов открытого диалога с руководством банка;
- развитие управленческих компетенций руководителей в части работы с командами и формирование благоприятного климата;
- дифференциацию внутренних коммуникаций с учетом потребностей различных категорий сотрудников;
- усиление интеграции корпоративного маскота в корпоративную жизнь банка;
- трансформацию корпоративного портала в персонализированное цифровое рабочее место с применением технологий искусственного интеллекта для автоматизации типовых операций.





ДЕМОГРАФИЯ И ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

GRI 3-3

ПСБ продвигает здоровый образ жизни и семейные ценности. Банк сочетает финансовые меры поддержки, развитие корпоративного спорта, создание экосистемы для жизни и семейного благополучия.

2%

доля многодетных сотрудников

94%

женщин остались в ПСБ через год после выхода из декретного отпуска

8 500 сотрудников

приняли участие в спортивных мероприятиях банка

ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ С ДЕТЬМИ

GRI 401-2

GRI 401-3

Банк помогает родителям совмещать профессиональные и семейные обязанности.



«Демографическая ситуация в стране является одним из приоритетов национальной политики государства. Для ПСБ поддержка материнства и детей является важной задачей кадровой политики и корпоративной культуры. В сравнении с конкурентами мы видим, что наши меры поддержки материнства, детей и молодых семей не имеют аналогов, что, безусловно, является значимым достижением банка»

Директор Департамента персонала



Вклад банка в национальную цель **Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи**

а) Повышение суммарного коэффициента рождаемости до 1,6 к 2030 г. и до 1,8 к 2036 г., в том числе ежегодный рост суммарного коэффициента рождаемости третьих и последующих детей.

в) Обеспечение не ниже среднероссийских темпов повышения к 2030 г. суммарного коэффициента рождаемости в субъектах Российской Федерации, в которых по итогам 2023 г. значение такого коэффициента было ниже среднероссийского.

ПСБ поддерживает сотрудников на всех этапах родительства: от беременности до подготовки детей к школе. В 2025 г. более 800 семей получили выплаты при рождении и усыновлении на общую сумму 7,1 млн руб. Также в воссоединенных регионах выплату на подготовку к школе получили более 1,6 тыс. детей сотрудников.

СОКБ 39 СОКБ 42

На протяжении трех лет 36% персонала Банка ПСБ состоят в зарегистрированном браке, 2% сотрудников — многодетные.

В отчетном году на одного сотрудника банка в среднем приходится 0,6 ребенка (среднее количество детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника — 0,2).

СОКБ 40

Среднее количество детей на одного сотрудника



СОКБ 41

Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников, %



Политика заботы о детях

СОКБ 43

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ	ОПИСАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ
Выплата при рождении (усыновлении) ребенка	- Единоновременная материальная помощь составляет 15 тыс. руб. при рождении и 100 тыс. руб. при усыновлении - Выплатой воспользовались 863 семьи на общую сумму 7,1 млн руб.
Выплата к поступлению в первый класс	- Выплата адресована многодетным семьям сотрудников в преддверии 1 Сентября 61 сотрудник получил денежную компенсацию общим объемом 0,3 млн руб.
Выплата на подготовку к школе (в воссоединенных субъектах)	Более 8 млн руб. направлено на подготовку 1 602 детей-школьников сотрудников в воссоединенных регионах
Выплата на нужды ребенка-инвалида	Около 2,5 млн руб. выделено банком в качестве ежегодной единовременной меры поддержки 166 сотрудников, имеющих детей с инвалидностью

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ ОПИСАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Здоровье и развитие детей	- Банк предоставляет для детей сотрудников: - ДМС; - льготные страховые программы; - возмещение расходов на спортивные секции
Гибкий формат работы	Оформление дистанционной работы при необходимости ухода за ребенком до 14 лет в период его временной нетрудоспособности
Дополнительные оплачиваемые отпуска	Предоставление дополнительного отпуска в случае рождения или усыновления (удочерения) ребенка, а также в день сопровождения ребенка в первый класс
Клуб смелых родителей	- Созданная площадка для онлайн-обмена опытом родителей в вопросах воспитания детей - В сообществе состоит более 2,5 тыс. сотрудников

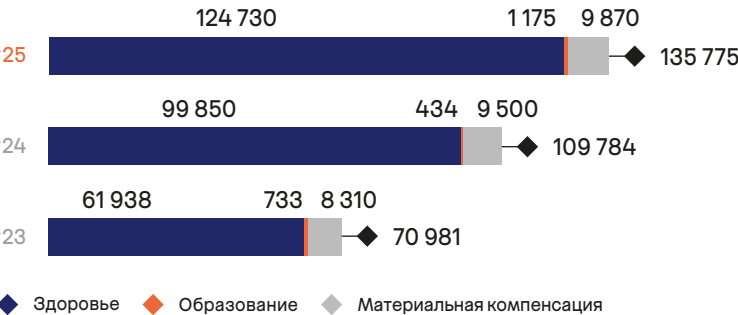
Материальная компенсация сотрудникам с детьми составила более 10 млн руб. в 2025 г. В эту сумму вошли дополнительные оплачиваемые выходные дни, выплаты при рождении и усыновлении (удочерении), подготовке к 1 Сентября, поддержке детей с ограниченными возможностями здоровья, а также доплата по беременности.

За три года общий объем финансирования мер поддержки детей сотрудников вырос почти в два раза. Основной драйвер увеличения затрат — детские программы здоровья: двукратный рост к 2025 г. Направление материальной компенсации сохраняет стабильную динамику.

ПСБ наращивает как финансовые вложения, так и реальный охват: число детей-благотолучателей за отчетный период увеличилось на 19%. При этом рост расходов опережает рост охвата, что говорит об увеличении объема поддержки в расчете на одного ребенка.

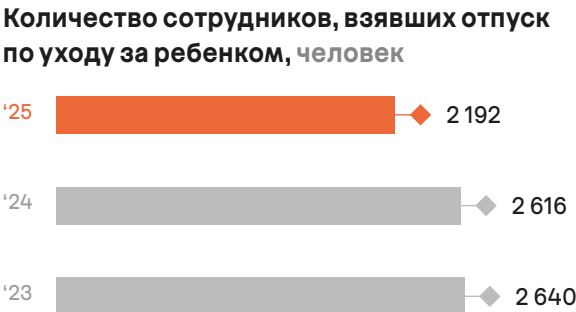
СОКБ 74

Расходы, направленные на меры поддержки детей сотрудников, тыс. руб.

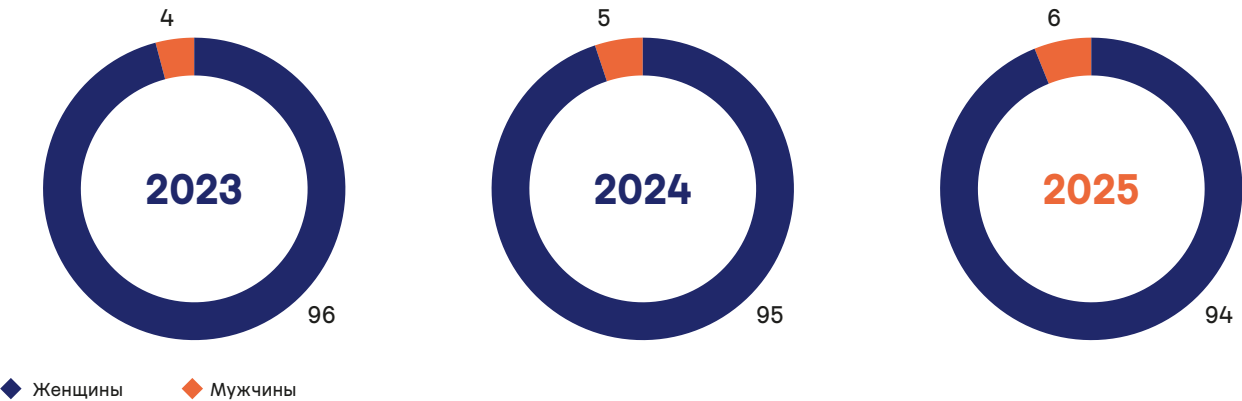


Ключевые показатели в 2025 году

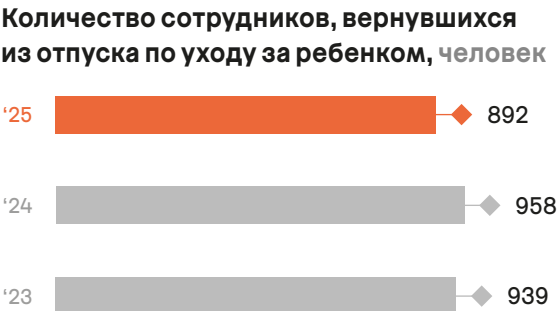
Численность сотрудников, оформивших отпуск по уходу за ребенком, сократилась на 16,2%. При этом среди сотрудников все больше мужчин готовы уйти в декретный отпуск. В 2025 г. доля мужчин, взявших отпуск по уходу за ребенком, выросла на 1 п. п. Это отражает постепенное выравнивание участия обоих родителей в воспитании детей на ранних этапах жизни.



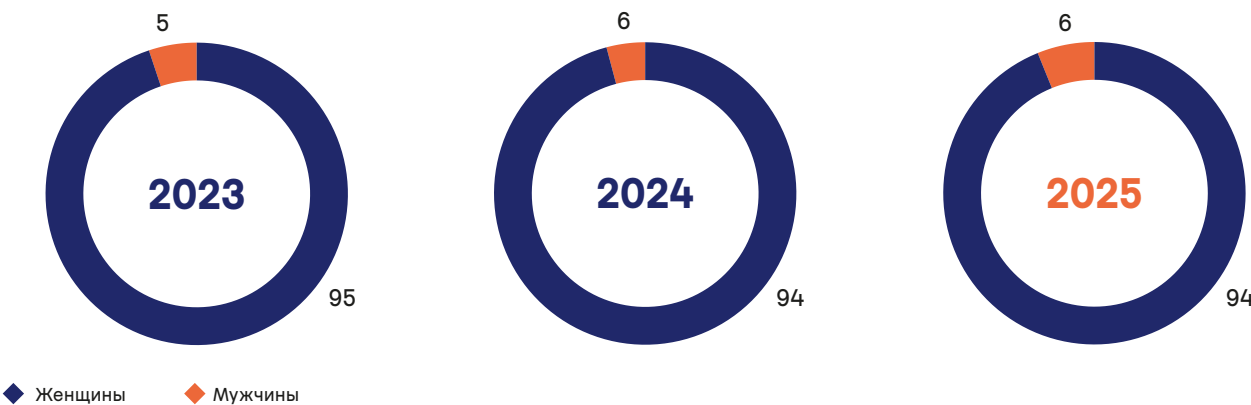
Доля сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком, в разбивке по полу, %



Структура сотрудников, вернувшихся из декретного отпуска, остается устойчивой.



Доля сотрудников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, в разбивке по полу, %

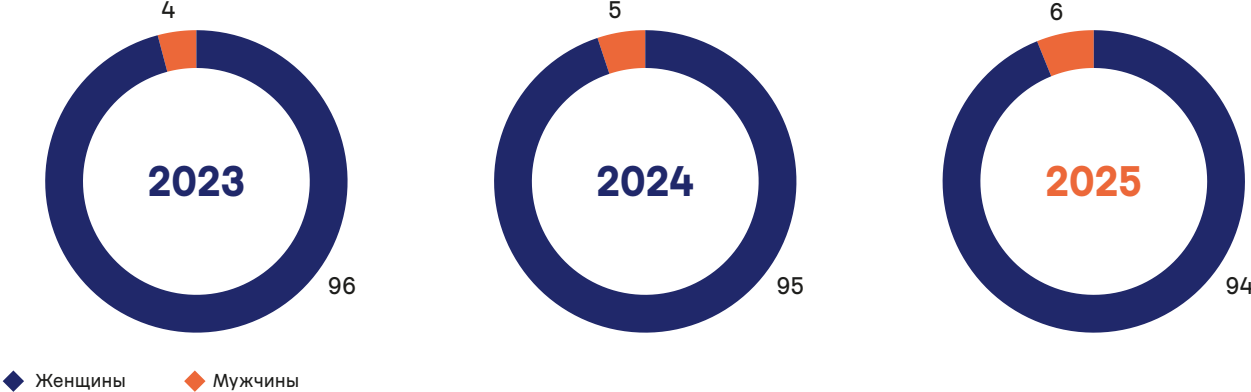


Показатель удержания персонала после выхода из отпуска по уходу за ребенком демонстрирует исключительно высокий уровень лояльности. Из 892 сотрудников, вернувшихся к своим должностным обязанностям, 885 продолжили работу в банке в течение 12 месяцев. Отток в размере семи человек свидетельствует об эффективности повторной адаптации на рабочем месте и комфортных условиях труда для молодых родителей.

Количество сотрудников, оставшихся в банке через 12 месяцев после выхода из отпуска по уходу за ребенком, человек



Доля сотрудников, оставшихся в банке через 12 месяцев после выхода из отпуска по уходу за ребенком, в разбивке по полу, %



В течение трех лет количество сотрудников, досрочно вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, остается стабильным. Досрочный выход воспринимается не как вынужденная мера, а как взаимовыгодное партнерство, в рамках которого банк предоставляет гибкие условия и обеспечивает комфортный процесс реинтеграции.

Количество сотрудников, досрочно вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, человек



Семейная ипотека

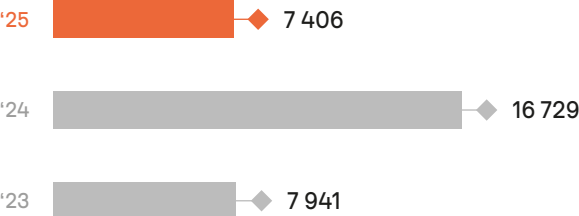
GRI 203-2

Решение жилищного вопроса остается важным инструментом помощи семьям и молодым родителям по всей стране. В качестве одной из ключевых мер поддержки граждан с детьми банк реализует льготную ипотечную семейную программу с государственным участием.

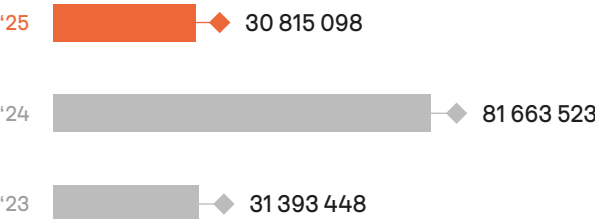
По программе «Семейная ипотека» ПСБ выдал 7 406 кредитов на сумму более 31 млрд руб., что составило 60% от общего объема ипотечных выдач. Программой воспользовались семьи с детьми до шести лет, семьи

с двумя несовершеннолетними детьми в малых городах и регионах с низким объемом строительства. Ставка по программе составляла 6%, а для работников ОПК — от 5,9% годовых.

Количество кредитов, ед.



Объем финансирования, тыс. руб.



Планы на будущее

В 2026 г. Банк ПСБ продолжит расширять перечень льгот с возмещением затрат. В частности, льгота «Образование» будет разделена на две. Это позволит включить профессиональное образование детей в число льгот с компенсацией.



КОРПОРАТИВНЫЙ И МАССОВЫЙ СПОРТ

Вклад банка в национальную цель
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи

б) Увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет к 2030 г. и до 81 года к 2036 г., в том числе опережающий рост показателей ожидаемой продолжительности здоровой жизни.

на основе формирования здорового образа жизни, создания условий для своевременной профилактики заболеваний и привлечения граждан к систематическим занятиям спортом.

д) Снижение к 2030 г. суммарной продолжительности временной нетрудоспособности граждан в трудоспособном возрасте

е) Повышение к 2030 г. уровня удовлетворенности граждан условиями для занятий физической культурой и спортом.

Расходы ПСБ на развитие корпоративного спорта превысили 208 млн руб., увеличившись на 106%. География реализации

программы «ПСБ Спорт» охватывает 55 городов. Средняя оценка удовлетворенности спортивными программами — 4,8/5.

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

в) Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, участвующих в проектах и программах, направленных

на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75 процентов.

Банк реализует проект «ПСБ ГТО», нацеленный на воспитание патриотизма и гражданской ответственности через спортивные достижения. Проект формирует морально-волевую

подготовку граждан и укрепляет связь с героическим наследием страны. Всего с 2024 г. в «ПСБ ГТО» вовлечено свыше 1,5 тыс. человек, из которых более 900 награждены знаками.

Программа «ПСБ Спорт» является ключевым инструментом интеграции принципов здорового образа жизни в корпоративную культуру.

Цели программы

Популяризация здорового образа жизни

Повышение продуктивности и укрепление здоровья сотрудников

Развитие корпоративной культуры

Повышение лояльности сотрудников

Усиление бренда работодателя и репутационного бренда

Демонстрация ценностей бренда ПСБ



«Устойчивость бизнеса напрямую коррелирует с физическим и ментальным благополучием сотрудников. Здоровье команды — зеркало корпоративной культуры. Мы не просто призываем к здоровому образу жизни, мы создаем среду, где регулярные занятия спортом и забота о себе — это естественно и престижно»

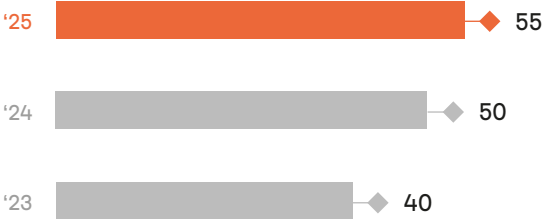
Вице-президент — Директор Департамента корпоративной культуры и устойчивого развития



Программа «ПСБ Спорт» выстроена как сбалансированная система, в которой офлайн- и онлайн-форматы активностей взаимодополняют друг друга.

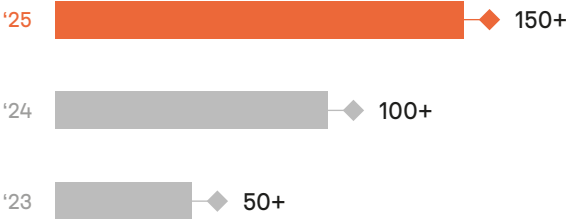


География реализации проекта «ПСБ Спорт», количество городов



- ◆ Секции и турниры — центральный элемент проекта. Общее число спортивных секций равняется 70 (+55% к 2024 г.). На базе секций формируются корпоративные команды, которые достойно представляют ПСБ на внешних турнирах, завоеывая кубки и медали.
- ◆ Мастер-классы и беговые клубы — механизм вовлечения в спорт новичков. В 2025 г. организовано более 40 мастер-классов, включая массовый заплыв на сапбордах, корпоративную игру в пейнтбол и другие активности. Общий охват проекта превысил 1,5 тыс. человек.
- ◆ «ПСБ Спортивная семья» — механизм подключения к проекту членов семей сотрудников банка и потенциальных соискателей: шахматный лагерь, семейные вечера на ГУМ-Катке, семейный фестиваль в Ярославле и др. Общий охват детей сотрудников составил более 900 человек.
- ◆ «ПСБ ГТО» — программа по сдаче федеральных и корпоративных испытаний.
- ◆ «ПСБ — Детям» — механизм создания/строительства спортивной инфраструктуры в регионах присутствия банка.
- ◆ «Эльбруссияда» — первое корпоративное событие в формате спортивного туризма, покорение сотрудниками ПСБ Эльбруса.
- ◆ Сообщество амбассадоров ПСБ — объединение капитанов секций, активных участников программ и внешних привлеченных известных спортсменов для вовлечения аудитории в спорт посредством личного примера. Количество сотрудников-амбассадоров составило 30 человек.
- ◆ Массовые события — спортивные мероприятия, доступные для всех: Всероссийский полумарафон «ЗаБег.РФ» и др.

Общее количество кубков и медалей спортсменов ПСБ, ед.



- ◆ Корпоративные медиаплощадки — информационное сопровождение корпоративной спортивной жизни: анонсы на корпоративном портале «Ньютон», сбор обратной связи, новости и рубрики о здоровом образе жизни.

Кроме того, Банк ПСБ проводит студенческие интеграции и спортивные мероприятия для соискателей. В частности, организованы «АССК ФЕСТ» — забег и сдача ПСБ ГТО для студентов и участников фестиваля, а также турнир по баскетболу для молодежи в Омске на площадке центра уличного баскетбола.

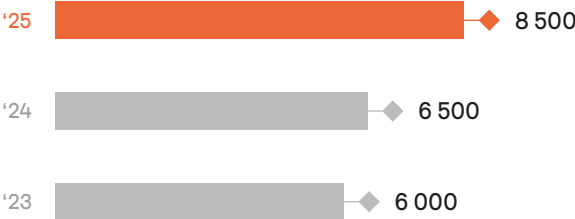
В 2025 г. банк увеличил затраты на организацию и проведение спортивных мероприятий для сотрудников и членов их семей в связи с расширением программы «ПСБ Спорт». Средний объем расходов на одного сотрудника вырос до 24,5 тыс. руб.

СОКБ 79

Расходы на организацию и проведение спортивных мероприятий для сотрудников и членов их семей, тыс. руб.



Количество сотрудников, принявших участие в спортивных мероприятиях, организованных ПСБ, человек



Ключевые проекты и мероприятия «ПСБ спорт»

Проект «ПСБ ГТО»

Это уникальный проект по популяризации физической культуры и гражданско-патриотическому воспитанию населения, запущенный в 2024 г. Проект включает в себя сдачу федеральных нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», а также корпоративных испытаний банка: неполную разборку и сборку оружия, снаряжение магазина и оказание первой помощи. Содержание проекта отражает функцию ПСБ как опорного банка оборонно-промышленного комплекса.

Пройти испытания можно самостоятельно в центрах тестирования или в рамках масштабного Фестиваля ПСБ

ГТО — единственного в России мероприятия, где за один день сотрудники, их семьи и внешние соискатели выполняют нормативы обоих комплексов и могут претендовать на федеральный и корпоративный знаки отличия, включая памятные знаки для внешних участников.

>1,5 тыс. человек
было вовлечено всего
в программу с 2024 г.

>900 человек
награждены знаками
«ПСБ ГТО»

Особенности проекта

- Распространение проекта на членов семей сотрудников (включая детей от шести лет) и потенциальных соискателей
- Масштабное вовлечение регионов и организация развлекательных активностей, в том числе направленных на знакомство с культурой и традициями регионов России

- Проведение фестивалей ПСБ ГТО с выявлением чемпионов с лучшими абсолютными результатами
- Система поощрения участников: налоговый вычет, баллы при поступлении в вуз, корпоративный знак отличия, повышенный коэффициент по корпоративной паритетной пенсионной программе, цифровая валюта на корпоративном портале «Ньютон»



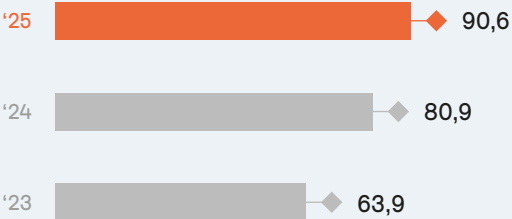
«ПСБ — Детям»

Проект направлен на развитие общедоступной спортивной инфраструктуры, улучшение качества жизни подрастающего поколения страны и вовлечение широких масс населения, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья, в систематические занятия спортом.

Все центры уличного баскетбола соответствуют регламенту ФИБА и позволяют проводить массовые турниры и соревнования. Каждый центр состоит из баскетбольной площадки, мобильных трибун для зрителей и зоны с тренажерами

и пространством для занятий уличной гимнастикой. Площадь каждого центра уличного баскетбола составляет около 2 тыс. м². На площадках ежегодно могут бесплатно заниматься до 250 тыс. человек: как любители, так и профессионалы, в том числе спортсмены с ограниченными возможностями здоровья.

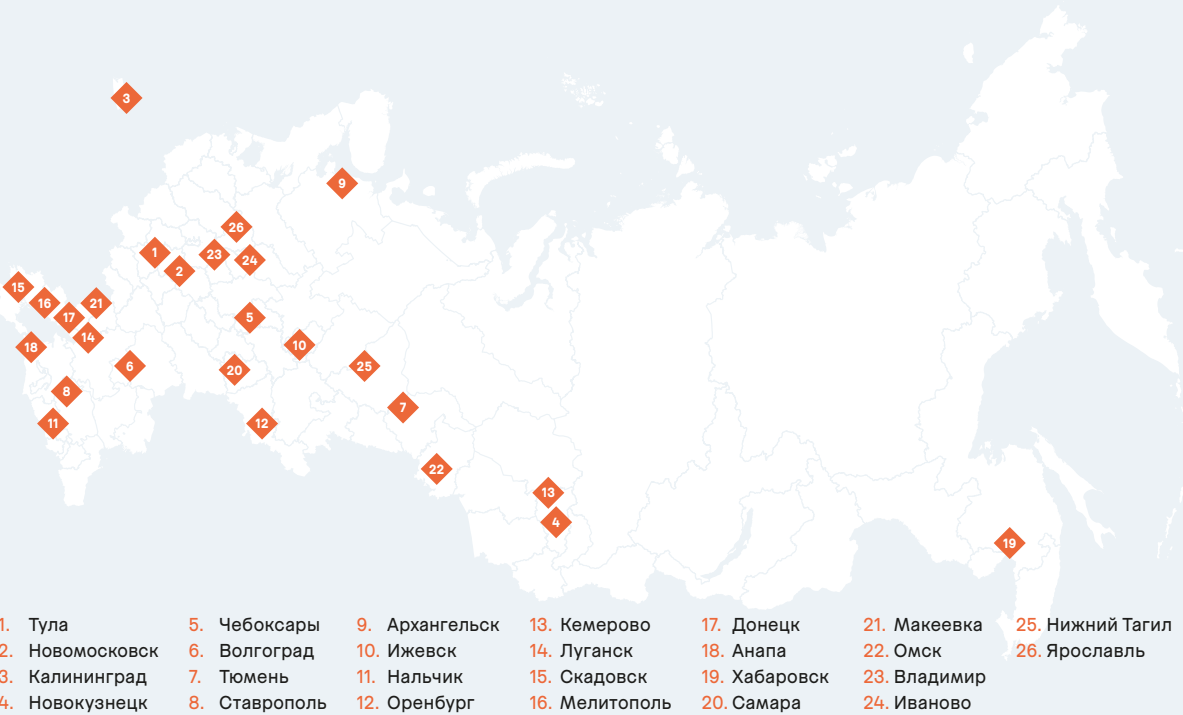
Общая площадь центров уличного баскетбола (с учетом благоустроенной территории вокруг них), тыс. м²



26 центров
уличного баскетбола
открыто с 2020 г.

5 центров
в воссоединенных
регионах

Центры уличного баскетбола



Всероссийский полумарафон «ЗаБег.РФ»

В 2025 г. прошел IX Всероссийский полумарафон «ЗаБег.РФ», собравший свыше 170 тыс. участников. Масштабное мероприятие посетили рекордное количество сотрудников и гостей ПСБ — около 8 тыс. человек более чем из 50 городов присутствия банка.

Фан-зоны ПСБ работали в Москве и впервые в Ярославле, где для гостей проводились мастер-классы, спортивные викторины и конкурсы.

~60 000 км пробежали за один день

День здоровья и Марафон здоровья

В рамках Дня здоровья более 700 сотрудников из трех офисов банка прошли оценку своего физического состояния. По итогам мероприятия пять сотрудников были отобраны для участия в Марафоне здоровья с профессиональными тренерами и нутрициологом.

Все достигнутые успехи и открытия участников марафона фиксировались на онлайн-площадках программы: в телеграм-канале и в статьях на корпоративном портале.

Шагомарафон «80 лет гордости»

В честь 80-летия Великой Победы «ПСБ Спорт» запустил онлайн-шагомарафон «80 лет гордости». Патриотическая акция объединила сотрудников и партнеров банка в едином цифровом движении.

В акции приняли участие более 4 тыс. человек. За 42 дня сотрудники и партнеры банка сделали 823 231 800 шагов, что эквивалентно 584 тыс. км.

4,8 балла из 5 средняя оценка удовлетворенности

на 30% увеличение охвата телеграм-канала «ПСБ Спорт»

40% вовлеченность сотрудников в каналы коммуникации «ПСБ Спорт»



Внесение Шагомарафона «80 лет гордости» в Книгу рекордов России за «Наибольшее расстояние, пройденное участниками шагового марафона за 42 дня»



Победа в Национальной премии в области развития корпоративного спорта Arcorps Awards — 2025 в двух номинациях: «Лучшая программа по внутренним коммуникациям в области корпоративного спорта и здорового образа жизни» и «Лучшее семейное корпоративное мероприятие»



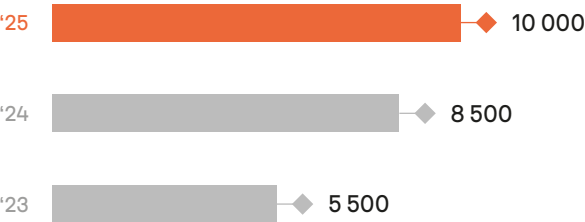
Специальный приз от генерального информационного партнера РИА Новости в номинации «Событие» премии InterComm



Специальный диплом от НСКВ в конкурсе «Чемпионы добрых дел» за вклад в сохранение здоровья нации через развитие массового спорта и продвижения ЗОЖ

По итогам 2025 г. достигнута прочная интеграция спорта в корпоративную культуру ПСБ и отмечается укрепление командного и межрегионального взаимодействия.

Количество участников сообщества «ПСБ Спорт» на корпоративном портале «Ньютон», человек



Планы на будущее

Среди основных целевых показателей проекта «ПСБ спорт» на 2026 год:

- разработка внутреннего нормативного документа о программе «ПСБ Спорт»;
- расширение географии реализации программы до 60 городов;
- включение новых спортивных направлений;
- увеличение охвата программы до 9 тыс. сотрудников;

- проведение четырех фестивалей ПСБ ГТО;
- запуск 20 беговых клубов в Москве и региональной сети;
- открытие нового Центра уличного баскетбола в Комсомольске-на-Амуре;
- организация детского тематического лагеря ПСБ;
- проведение семейного спортивного фестиваля для сотрудников и их близких.



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

GRI 3-3

Поддержка человеческого капитала ПСБ выражается в создании возможностей для профессионального роста сотрудников, привлечении молодых талантов, формировании кадрового резерва, развитии занятости в регионах присутствия банка.

70% руководителей
обеспечены кадровым
резервом

50 часов
обучения в год на одного
сотрудника

2,7 тыс.
наставников
для молодых специалистов

БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

Банк ПСБ является стабильным и социально ответственным работодателем, сочетающим карьерные возможности и развитие, сильную корпоративную культуру, технологичность и инновации.



«Бренд работодателя — это не просто маркетинговая активность. Это стратегическая инвестиция в устойчивость бизнеса. Если раньше мы нанимали людей под задачи, то теперь мы строим сообщество, которое будет создавать будущее банка. Наша цель — стать местом, куда люди идут за развитием, а не только за стабильностью»

Вице-президент — Директор Департамента корпоративной культуры и устойчивого развития

За отчетный период проведено восемь спецпроектов онлайн совместно с ключевыми карьерными платформами: HeadHunter, FutureToday, Changellenge. Общий охват всех проектов составил около 20 млн просмотров. Целями спецпроектов стали распространение знания о Банке ПСБ как о работодателе, привлечение молодых сотрудников на работу в банк, а также рост голосов в рейтингах работодателей.

Коммуникационная политика банка как работодателя разработана с учетом трех ключевых целевых аудиторий, к каждой из которых применяется свой подход. Во внешнем информационном поле особое внимание уделено аудитории молодых профессионалов — одной из наиболее востребованных на рынке труда России в 2025 г. в связи с острым дефицитом, вызванным демографической ямой 1990-х гг. и стабильным ростом числа вакансий.

К числу ключевых преимуществ ПСБ как работодателя относятся:

- ♦ стабильность и надежность;
- ♦ работа в команде профессионалов;
- ♦ наличие ресурсов для реализации масштабных задач;
- ♦ уважение со стороны коллег и атмосфера единомышленников;
- ♦ доверительная среда;
- ♦ совместная работа для достижения больших общих целей.

Эти характеристики формируют основу привлекательности банка на рынке труда и внутренней удовлетворенности сотрудников.



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

ЦЕЛЬ

Действующие сотрудники

- ◆ Повышение вовлеченности и продуктивности персонала
- ◆ Укрепление лояльности сотрудников через цифровые инструменты, корпоративные блоги и внутренние активности

Внешние соискатели

- ◆ Привлечение квалифицированных экспертов, соответствующих стратегическим задачам банка
- ◆ Позиционирование банка как современного работодателя через партнерство с вузами, участие в профильных карьерных мероприятиях и запуск собственных проектов

Студенты и стажеры

- ◆ Формирование долгосрочного кадрового резерва

Банк ПСБ использует многоканальный подход к продвижению бренда работодателя, в том числе через социальные сети, внутренний портал «Ньютон» и кадровые платформы. В середине 2025 г. успешно запущены официальные карьерные аккаунты в социальных

сетях, посвященные работе и корпоративной жизни в банке: сообщество во «ВКонтакте» и телеграм-канал «Встречаемся в ПСБ». На конец 2025 г. общее количество подписчиков составило около 9 тыс. и продолжает увеличиваться ежедневно.

Телеграм-канал «Встречаемся в ПСБ»

Канал знакомит аудиторию с работой банка, корпоративной культурой, в числе его целей — привлечение новых сотрудников в команду. Он популяризирует карьеру в Банке ПСБ и создает сообщество единомышленников. Банк публикует истории сотрудников, советы по финансовой грамотности и информацию о стажировках и карьерных возможностях.



1 753 просмотра
охват одного поста

Проект «День без турникетов»

Цель

- ◆ Знакомство студентов с работой банка, его историей, корпоративной культурой и инфраструктурой современного офиса, а также предоставление информации о карьерных возможностях и стажировках для молодых специалистов

Участники

- ◆ Студенты старших курсов МГУ им. М. В. Ломоносова и МИРЭА

Формат

- ◆ Экскурсия в головной офис банка на ул. Балчуг в Москве

Период

- ◆ 2025 г.

Проект получил сильный позитивный отклик, поэтому принято решение о его масштабировании и проведении экскурсий в банке на регулярной основе

Проект «ГУМ-Каток» для студентов

Цель

- ◆ Привлечение молодых специалистов через активные формы досуга

Участники

- ◆ Студенты ведущих образовательных учреждений, ПСБ как генеральный партнер ГУМ-Катка на Красной площади

◆ Подробнее в разделе «Корпоративный и массовый спорт»

Формат

- ◆ Массовое спортивное катание «Спортивная студенческая ночь», «РУТ, на каток!», День российского студенчества, «ПСБ Спортивная семья»

Период

- ◆ 2023–2025 гг.



На внутреннем портале «Ньютон» сотрудники ПСБ узнают о достижениях банка, получении рейтингов и отраслевых премий, а также о внешних мероприятиях, направленных на усиление бренда ПСБ как работодателя. Помимо этого, сотрудники привлекаются

к работе со студентами и потенциальными соискателями, чтобы лично рассказывать им о преимуществах работы в банке.

Профессиональное сообщество высоко оценивает усилия Банка ПСБ по развитию бренда работодателя. В числе достижений банка в 2025 г.

ЗОЛОТО
в рейтинге лучших работодателей России 2025 по версии Forbes

6-е место
в рейтинге работодателей HeadHunter (категория «Банки»)

66-е место
в рейтинге работодателей Changellenge

154-е место
в рейтинге работодателей FutureToday



В 2025 г. ПСБ прошел сертификацию карьерной платформы Changellenge и получил статус «Работодатель нового поколения», который подтверждает, что работа в банке отвечает ценностям и ожиданиям молодых специалистов.

В ходе сертификации эксперты провели комплексный аудит процессов по управлению персоналом, метрик и практик по методологии Changellenge, организовали глубинное исследование в фокус-группах среди молодых специалистов банка. ПСБ продемонстрировал высокие результаты по всем направлениям: стратегия, люди, свобода, развитие, мотивация и условия работы.

Планы на будущее

В 2026 г. Банк ПСБ продолжит реализовывать инициативы, направленные на поддержку молодежи и развитие человеческого капитала. Среди планируемых мероприятий — групповые экскурсии в банк, мероприятия для школьников, онлайн-проекты, направленные на повышение узнаваемости бренда.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА И КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

GRI 2-7 GRI 202-2 GRI 401-1 GRI 405-1

Банк ПСБ ориентирован на привлечение высококвалифицированных специалистов — от опытных профессионалов до молодых талантов финансового сектора, в том числе через программы стажировок и взаимодействие с профильными образовательными организациями. В ответ на вызовы рынка труда банк внедрил комплексный подход к управлению персоналом, объединив внешний найм с развитием внутреннего кадрового резерва, что позволило сделать процессы привлечения и удержания персонала непрерывными и системными.

Вклад банка в национальную цель

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

в) Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, которые участвуют в проектах и программах, направленных на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75 процентов.

г) Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, верящих в возможности самореализации в России, не менее чем до 85 процентов.

е) Обеспечение к 2030 г. функционирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов детей и молодежи, основанной на принципах ответственности, справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию 100 процентов обучающихся.

Создание прозрачных карьерных траекторий, программы стажировок «ПСБ Драйв» и «Школа цифровых ролей» формируют у молодых специалистов понимание возможностей профессионального роста в ПСБ. В 2025 г. банк принял на стажерские программы 613 человек.

Для молодых специалистов Банка ПСБ создана среда быстрого старта и непрерывного развития: персонализированные планы адаптации для 100% массовых позиций, 2,7 тыс. наставников, поддерживающих новичков, и более 1,8 тыс. факультативных образовательных программ для развития гибких и цифровых навыков.

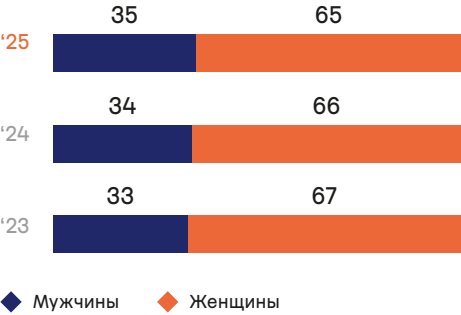


«Укомплектованность штата является важной задачей обеспечения стабильной деятельности банка, и мы уделяем особое внимание технологичности процессов подбора, оформления и адаптации кандидатов. Но при этом не забываем и про формирование кадрового резерва — это не просто заполнение «скамейки запасных», а стратегическая инвестиция в будущее банка. Мы создаем прозрачные лифты для талантливых сотрудников, даем им возможность развиваться и брать на себя ответственность. Рост числа внутренних назначений и высокая вовлеченность в программы развития — лучшее подтверждение эффективности нашего подхода»

Директор Департамента персонала

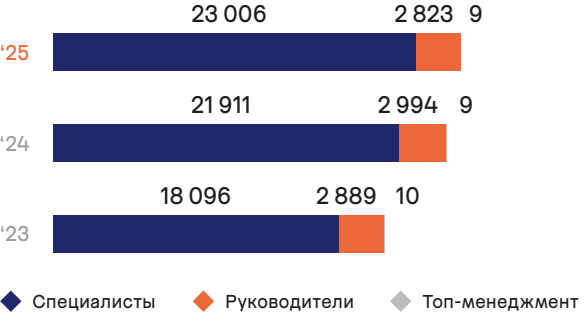
Доля молодых сотрудников (до 30 лет) остается на уровне 20%, несмотря на их значительную текучесть. Это обусловлено наращиванием непрерывного притока молодых талантов

Специалисты в разбивке по полу, %



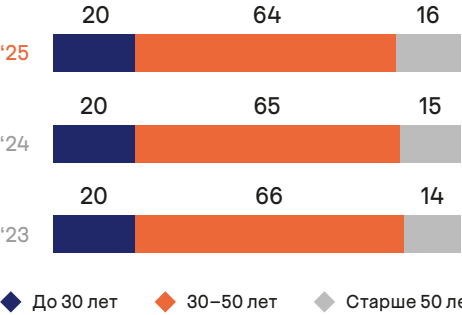
Эффективно выстроенная структура персонала — фундамент среды, в которой каждый сотрудник получает возможности для самореализации. Банк упрощает управленческую структуру: в 2025 г. численность руководителей снизилась на 5,7% при стабильном росте количества специалистов. Это решение не только повышает операционную эффективность, но и создает больше пространства для профессионального роста.

Среднесписочная численность сотрудников в разбивке по должностям¹, человек



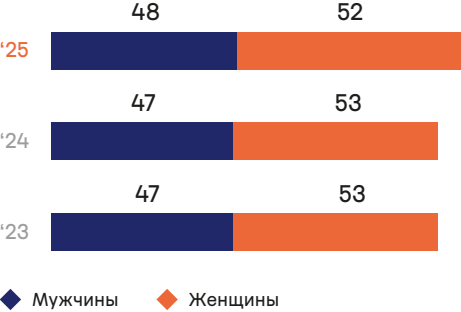
через программы стажировок. Одновременно растет доля сотрудников старше 50 лет, что является результатом успешного удержания опытных кадров.

Специалисты в разбивке по возрасту, %



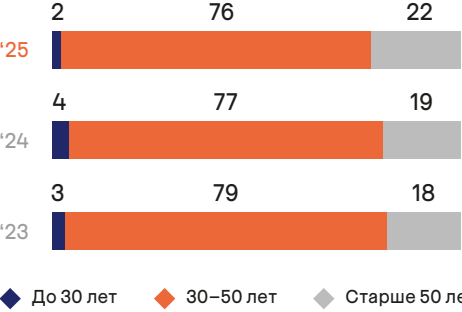
На уровне руководящего состава сохраняется гендерный баланс с незначительным преобладанием женщин, что говорит о сбалансированной кадровой политике, при которой найм и продвижение руководителей осуществляются вне зависимости от их пола.

Топ-менеджмент и руководители в разбивке по полу, %



Преобладающая часть руководителей сосредоточена в продуктивной возрастной группе 30–50 лет. Банк редко нанимает внешних молодых управленцев, предпочитая возвращать их внутри, в частности через программу «Движение вверх».

Топ-менеджмент и руководители в разбивке по возрасту, %



Около 97% сотрудников работают по бессрочному трудовому договору, что отражает ориентацию банка на длительные отношения с персоналом. Срочные договоры применяются для проектных ролей и задач с определенным

горизонтом планирования. Гражданско-правовые договоры заключены с 49 лицами (0,2% в структуре персонала), что является исключительной практикой и не носит системного характера.

Сотрудники в разбивке по типу трудового договора на конец 2025 г., человек

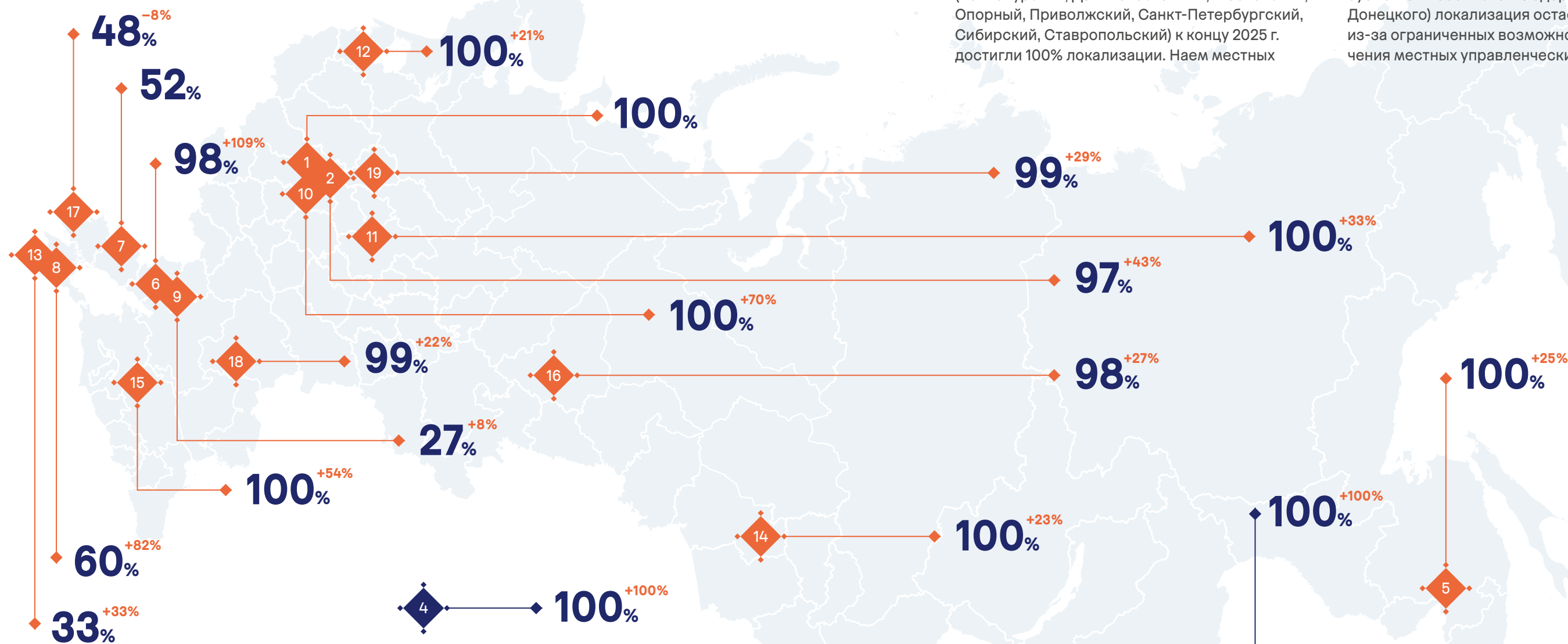


Сотрудники в разбивке по типу занятости на конец 2025 г., человек



¹ Топ-менеджмент — Председатель Банка ПСБ и его заместители, руководители — от директоров департаментов до начальников управлений, специалисты — от начальников отделов и групп и ниже.

Топ-менеджмент и руководители, нанятые из местных жителей¹, в разбивке по структурным подразделениям банка, %



Политика локализации управленческих кадров, то есть назначения на руководящие должности кандидатов непосредственно из регионов присутствия, демонстрирует высокую эффективность. Часть филиалов банка (Байконурский, Дальневосточный, Московский, Опорный, Приволжский, Санкт-Петербургский, Сибирский, Ставропольский) к концу 2025 г. достигли 100% локализации. Наем местных

руководителей стимулирует карьерное развитие сотрудников в региональном масштабе, сокращает потенциальные расходы на переезд, формирует децентрализованное управление. В филиалах в воссоединенных субъектах Российской Федерации (кроме Донецкого) локализация остается низкой из-за ограниченных возможностей привлечения местных управленческих кадров.

- | | | |
|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| 1. Опорный филиал | 6. Донецкий филиал | 11. Приволжский филиал |
| 2. Головной офис | 7. Запорожский филиал | 12. Санкт-Петербургский филиал |
| 3. Представительство | 8. Крымский филиал | 13. Севастопольский филиал |
| 4. Байконурский филиал | 9. Луганский филиал | 14. Сибирский филиал |
| 5. Дальневосточный филиал | 10. Московский филиал | 15. Ставропольский филиал |
| | | 16. Уральский филиал |
| | | 17. Херсонский филиал |
| | | 18. Южный филиал |
| | | 19. Ярославский филиал |

¹ К местным жителям относятся руководители и представители топ-менеджмента, зарегистрированные в регионе работы. Во всех случаях прирост показан к 2024 г.

Привлечение и удержание сотрудников

GRI 401-1

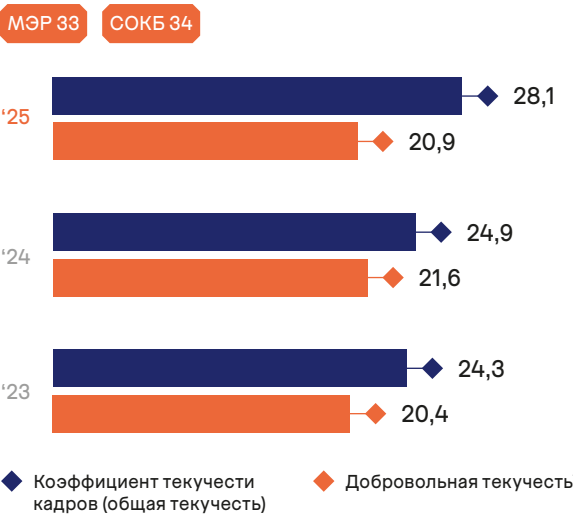
В 2025 г. продолжена планомерная работа по формированию и развитию кадрового резерва, обеспечивающая преемственность управления и повышение кадровой защищенности ключевых позиций.

Показатель добровольной текучести кадров сократился на 0,7 п. п. Переход банка от точечных мер по удержанию персонала к формированию комплексной системы развития человеческого капитала, а также анализ факторов увольнения сотрудников через ежегодное исследование вовлеченности удерживают стабильный уровень добровольной текучести в диапазоне 20–22% и закладывают основу для ее последовательного снижения в среднесрочной перспективе.

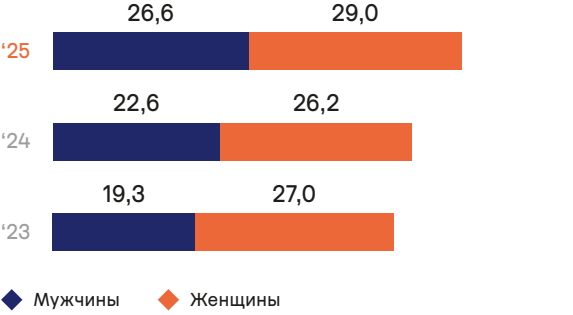
На протяжении трех лет текучесть среди женщин стабильно превышает сменяемость персонала среди мужчин до 8 п. п. в связи с тем, что женщины составляют почти две трети штата банка и преобладают в категории специалистов, где показатели текучести традиционно выше. В 2025 г. отмечается минимальный разрыв.

В возрастной группе до 30 лет уровень сменяемости персонала соответствует обще-рыночному тренду мобильности молодых специалистов. ПСБ фокусируется на удержании молодых талантов через программы стажировок, наставничества и прозрачные карьерные треки.

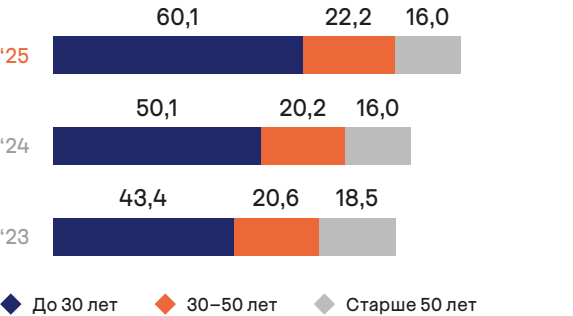
Общая и добровольная текучесть кадров, %



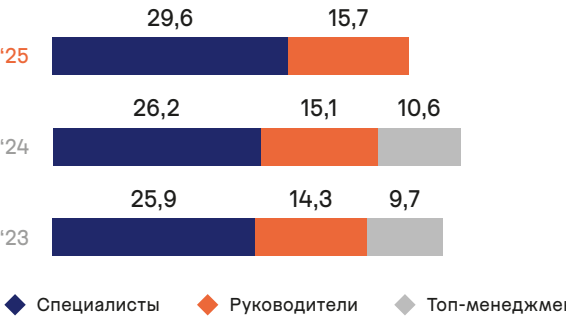
Кoeffициент текучести кадров в разбивке по полу, %



Кoeffициент текучести кадров в разбивке по возрасту, %

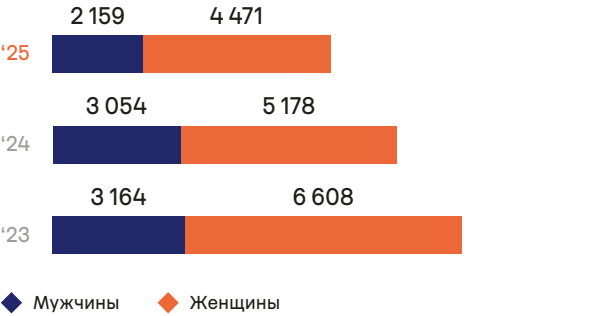


Кoeffициент текучести кадров в разбивке по должности, %



Курс на сокращение найма новых сотрудников на 19% относительно предыдущего года при одновременном росте общей текучести отражает переход ПСБ от экстенсивного расширения штата к интенсивному развитию кадрового потенциала. В то же время привлечение молодых специалистов остается стабильным и составляет около 3,0–3,5 тыс. человек в год. Наем персонала в возрастных группах 30–50 лет и старше 50 лет претерпевает наиболее существенные изменения — сокращение за три года более чем в два раза, так как соответствующие позиции закрываются преимущественно из внутреннего кадрового резерва.

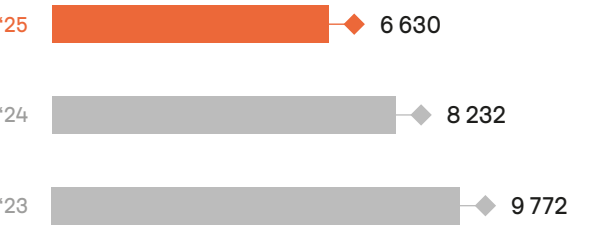
Количество нанятых сотрудников в разбивке по полу, человек



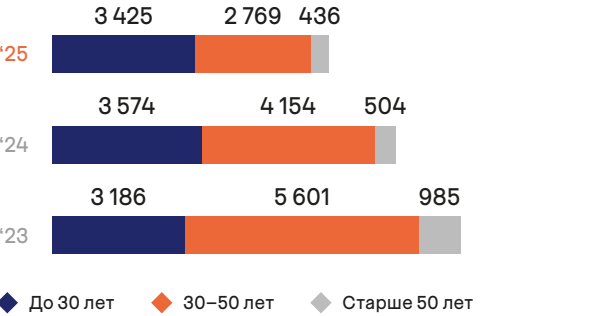
Низкая текучесть среди руководителей обеспечивает последовательность принятия управленческих решений и сохранение опыта внутри ПСБ.



Общее количество нанятых сотрудников, человек



Количество нанятых сотрудников в разбивке по возрасту, человек



¹ По собственному желанию.

Головной офис традиционно лидирует по числу нанятых сотрудников в связи с высокой концентрацией управленческих и экспертных функций. Также с 2023 г. наблюдались пиковые значения найма в Донецком и Луганском филиалах в результате

активного формирования штата в воссоединенных субъектах. В 2025 г. объемы найма стабилизировались. Перенос головного офиса в Ярославль будет способствовать устойчивому росту числа вакансий и найма новых сотрудников.

Количество нанятых сотрудников в разбивке по структурным подразделениям банка, человек

	2023	2024	2025
Головной офис	4 183	4 723	3 413
Байконурский филиал	11	9	2
Дальневосточный филиал	88	113	83
Донецкий филиал	1 950	455	552
Запорожский филиал	311	205	277
Крымский филиал	83	54	30
Луганский филиал	968	440	422
Московский филиал	228	252	266
Опорный филиал	–	–	1
Приволжский филиал	427	462	321
Санкт-Петербургский филиал	232	298	254
Севастопольский филиал	34	34	16
Сибирский филиал	225	287	187
Ставропольский филиал	106	89	61
Уральский филиал	159	181	141
Херсонский филиал	167	94	113
Южный филиал	243	231	186
Ярославский филиал	357	305	304
Представительство	–	–	1

Управление молодыми талантами

GRI 203-2

Банк ПСБ поддерживает партнерские связи с высшими учебными учреждениями, флагами национальной образовательной системы. С 2023 г. общее количество партнеров среди образовательных организаций выросло на 64% и составило 18.

- Банк взаимодействует с вузами посредством:
- создания базовых кафедр и образовательных пространств;
 - разработки и реализации совместных магистерских программ;
 - организации программ дополнительного профессионального образования;
 - запуска краткосрочных курсов и тренингов;
 - создания брендированных пространств в образовательных организациях.

- В 2025 г. ПСБ расширил партнерство с ведущими университетами страны, заключив следующие соглашения о сотрудничестве:
- открыто обновленное брендированное пространство на базовой кафедре. Актуализирована дорожная карта сотрудничества, включая мероприятия, связанные с переездом банка в Ярославскую область;
 - разработана совместная образовательная программа «Школа агентов изменений»;
 - запущены совместные образовательные, спортивные, предпринимательские программы для студентов и управленческих кадров.



- Банк — участник крупнейших студенческих форумов, в том числе:
- молодежного дня ПМЭФ;
 - форума «Инженеры будущего»;
 - Международной олимпиады по финансовой безопасности;
 - фестиваля «Пир на Волге».

>35 карьерных мероприятий
 банка с охватом >20 тыс. участников





Банк ПСБ выстраивает систему стажировок как основной канал привлечения молодых талантов и формирования долгосрочного кадрового резерва. Две флагманские программы — «ПСБ Драйв» и «Школа цифровых ролей» — охватывают как широкий круг студентов и выпускников, так и узко-профильную подготовку ИТ-специалистов

под конкретные технологии банка. В 2025 г. системная работа со стажерами позволила не только закрыть значительную часть вакансий, но и обеспечить высокую конверсию штатных сотрудников. На протяжении двух лет среднее количество заявок на прохождение стажировки в ПСБ сохраняется на уровне более 13 тыс.

ПСБ Драйв

Проект, направленный на привлечение молодых специалистов для прохождения стажировки в целях внесения вклада в достижение целей и задач Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г. Целью стажировки является привлечение в банк молодых специалистов, их развитие внутри банка для закрытия потребности в найме, а также развитие культуры наставничества.

493 стажера
принято

>45% стажеров
переведены
на постоянные должности

120 стажеров
принято

Школа цифровых ролей

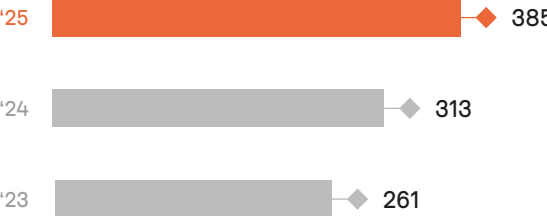
Программа для молодых специалистов, направленная на формирование, развитие и передачу экспертизы в цифровых и ИТ-направлениях студентам старших курсов и магистратуры технических вузов.

1-е место
в премии Правительства Москвы
«В кадре» в номинации «Привлечение»

Программа повторного найма

Стремительно растет количество сотрудников, привлеченных по программе повторного найма. Благодаря программе Банк ПСБ возвращает квалифицированных специалистов, знакомых с корпоративной культурой и бизнес-процессами, что сокращает сроки адаптации и повышает производительность труда. В 2025 г. к банку присоединились 385 сотрудников, ранее успешно работавших в ПСБ, что на 23% выше показателя предыдущего года.

Количество нанятых сотрудников по программе повторного найма, человек



Преимственность управления

Для эффективного восполнения кадрового потенциала банк разработал масштабную программу по обеспечению кадрового резерва на целевую должность руководителя региона. Программа развития действующих руководителей регионов включает в себя комплексное развитие управленческих и бизнес-компетенций.

- Результаты программы в 2025 г.:
- сформирован список резервистов на позиции управляющих филиалами и региональных директоров, составляющих 12,5% от общей штатной численности целевых должностей;
 - около 25% резервистов назначены на целевые должности.

В 2025 г. запущена вторая волна программы кадрового резерва региональной сети. Проект «Движение вверх» объединил более 2,3 тыс. человек и охватил 60% регионов присутствия ПСБ, включая воссоединенные субъекты страны. Цель проекта — подготовка руководителей уровней –1/–2 от должности руководителя региона (от линейных руководителей до заместителей управляющего филиалом).

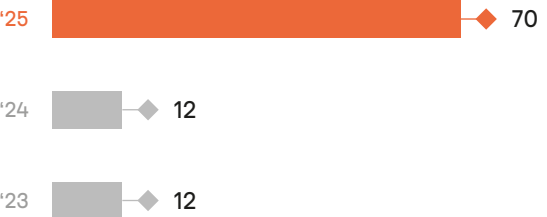
Программа рассчитана на десять месяцев и включает в себя четыре блока:

- теоретическую подготовку;
- обучение на опыте других подразделений;
- развитие профессиональных навыков на рабочем месте;
- очный модуль обучения (интенсив) «Внутренний. Кадровый. Наш», участниками которого стали 110 сотрудников, включенных в кадровый резерв.

Общее количество участников программы кадрового резерва региональной сети превысило 150 человек.

В результате запуска целевых программ кадрового резерва, в том числе проекта подготовки руководителей регионов, укомплектованность управленческими кадрами банка достигла 70%.

Доля обеспеченности управленческих должностей кадровым резервом, %



Адаптация персонала

Для успешной адаптации в ПСБ действует комплекс мер по интеграции новых сотрудников в коллектив. Процессы социализации и интеграции постоянно совершенствуются и автоматизируются.

С первого рабочего дня новому сотруднику доступен персонализированный план на учебном портале «Продвижение». Он содержит задачи, адаптированные под конкретные роль и должность, которые позволяют понять ожидания банка от нового сотрудника, оперативно погрузить его в рабочие процессы и своевременно получить обратную связь от руководителя. На конец 2025 г. все массовые позиции сотрудников имеют типовую план адаптации.

Для новых сотрудников ежемесячно проводятся онлайн-встречи с трансляцией на все регионы и очные тренинги в крупных филиалах (включая воссоединенные субъекты), знакомящие с историей и ценностями банка.

Ключевым элементом системы адаптации и профессионального развития сотрудников является институт наставничества. В 2025 г. для поддержки стажеров флагманских программ «ПСБ Драйв» и «Школа цифровых ролей» было создано сообщество наставников. Параллельно банк продолжил обучение наставников, задействованных на массовых позициях, с целью сокращения сроков выхода новых сотрудников на целевой уровень производительности.

9,5/10

удовлетворенность процессом адаптации

116 287 тыс. руб. расходы

на наем и адаптацию
17,5 тыс. руб.
на одного сотрудника

2,7 тыс. наставников

+69% к 2024 г.

Планы на будущее

В 2026 г. Банк ПСБ сфокусируется на удержании талантов и повышении кадровой защищенности. Среди планируемых инициатив:

- ♦ расширение программы кадрового резерва для региональной сети с охватом 100% регионов присутствия банка;
- ♦ внедрение новых треков стажировок и развитие программ «ПСБ Драйв» и «Школа цифровых ролей» — новые школы и города присутствия;
- ♦ расширение географии взаимодействия с образовательными организациями, в том числе усиление работы в Ярославле и Ярославской области;
- ♦ запуск автоматизированных адаптационных планов для всех категорий сотрудников.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ С▶ТРУДНИКОВ

GRI 404-1 GRI 404-2

Система корпоративного обучения банка направлена на непрерывное развитие профессиональных навыков и компетенций сотрудников, формируя высококвалифицированную команду и повышая общую производительность труда.

Вклад банка в национальную цель
Устойчивая и динамичная экономика

и) Создание к 2030 г. эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них.

л) Создание к 2030 г. институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации.

Расширяя профессиональные возможности сотрудников, ПСБ создает фундамент для собственного роста и развития экономики страны в целом. В 2025 г. объем инвестиций в обучение персонала составил 350,3 млн руб. Условия

для непрерывного профессионального развития созданы для всех категорий сотрудников — через обязательное обучение, добровольные курсы по выбору, управленческие проекты и мобильные каналы обучения.

Подход Банка ПСБ базируется на концепции непрерывного образования и модели 70–20–10, где основой являются развитие на рабочем месте, обмен опытом с коллегами и системное формальное обучение.

В 2025 г. усилена персонализация обучения в результате внедрения рекомендательного сервиса на портале «Продвижение», который предлагает сотрудникам курсы в зависимости от их роли, уровня и карьерных интересов.

Ключевыми принципами обучения сотрудников являются:

- ♦ доступность
- ♦ персонализация
- ♦ практическая применимость

Корпоративные программы развития



«Мы строим экосистему, в которой каждый сотрудник — от стажера до топ-менеджера — чувствует поддержку в своем развитии. Наша задача — не просто обучить, а создать среду, где знания превращаются в реальные бизнес-результаты, а личный успех каждого становится вкладом в общий успех банка и экономики страны. Рекордные 1,3 млн часов обучения в 2025 году — лучшее подтверждение того, что мы движемся в правильном направлении»

Директор Департамента персонала

Обязательное обучение направлено на обеспечение безопасности, соблюдение законодательства и корпоративных стандартов, формирование единой культуры комплаенса.

Ежегодно 100% сотрудников банка, в том числе при трудоустройстве, проходят обучение на внутреннем портале «Продвижение» с обязательной проверкой знаний по направлениям:

- ◆ информационная безопасность;
- ◆ противодействие коррупции;
- ◆ противодействие неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком;
- ◆ ПОД/ФТ/ЭД;
- ◆ охрана труда;
- ◆ пожарная безопасность;
- ◆ гражданская оборона;
- ◆ управление операционным риском;
- ◆ цифровой этикет.

Также в Банке ПСБ выстроена система добровольного обучения, позволяющая развивать инициативу и раскрывать потенциал сотрудников через формирование гибких навыков, углубленных профессиональных и цифровых компетенций по выбору каждого. Программы добровольного обучения охватывают широкий спектр направлений: от спикерского клуба до тренингов по повышению личной эффективности.

25 обязательных программ обучения

+19% к 2024 г.

1 829 факультативных программ обучения и тренингов

+21% к 2024 г.

200 новых разработанных образовательных программ

+14% к 2024 г.



Инструменты обучения и результаты в 2025 году

Дистанционные курсы

- ◆ Разработано 170 новых курсов по продуктам, процессам и программному обеспечению банка

Диалоговые тренажеры

- ◆ В пилотном режиме успешно протестированы голосовые ИИ-тренажеры для сотрудников фронт-линии розничного блока

Тренинги

- ◆ Разработано 20 новых тренинговых программ
- ◆ Запущены общепанковские проекты «Клуб прорывных решений», основанный на методологии ТРИЗ (теория решения изобретательских задач), и «Ключ к лидерству», посвященный развитию коучинговых компетенций у руководителей

Бизнес-игры

- ◆ Запущено пять новых бизнес-игр, среди которых: «Правила героев ПСБ», «Управляя хаосом»

Спикерский клуб

- ◆ Развитие навыков публичных выступлений: более 80 встреч
- ◆ Запущены лаборатории Спикерского клуба в г. Донецке: четыре встречи, 60 участников

Учебный портал «Продвижение»

- ◆ Доступ более чем к 1,5 тыс. единиц учебного контента

Внешнее профильное обучение

- ◆ 3 450 сотрудников (117 тыс. часов) прошли профессиональное обучение в профильных образовательных организациях

Электронная библиотека

- ◆ Доступ для всех сотрудников банка — книги и материалы активно используются для наполнения индивидуальных планов развития участников кадрового резерва и программы «Горизонты лидера»

Telegram-канал «ПРОразвитие»

- ◆ Альтернативный канал мобильного обучения с количеством подписчиков около 7 тыс. человек
- ◆ Старт проекта «Расширяем кругозор», цели которого — помочь сотрудникам раздвинуть горизонты мышления, почувствовать интерес к постоянному обучению и развитию, дать инструменты для нестандартного решения рабочих вопросов. В рамках проекта состоялся курс «Китайский для «чайников», анонс которого прибавил телеграм-каналу почти 1 тыс. новых подписчиков

Проект канала «ПРОразвитие» получил три награды профессиональных HR-премий

◆ 1-е место

в номинации «Корпоративное обучение», категория «С малым бюджетом» премии «Новые HR-практики»

◆ 2-е место

в номинации «Новые медиа» премии InterComm

◆ 3-е место

в номинации Intellct&Creativity премии HR Impact

Программа развития
руководителей
«Горизонты лидера»

В 2025 г. экосистема «Горизонты лидера», посвященная развитию лидерских навыков руководителей, охватила 4 765 руководителей. Около половины приглашенных прошли диагностику своих управленческих компетенций, а 332 участника полностью выполнили свои индивидуальные планы развития.

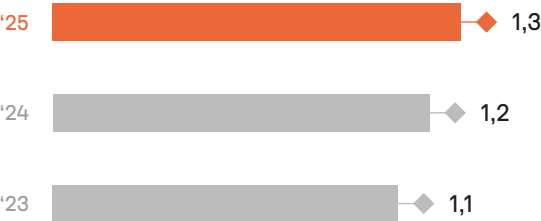
9,7/10 уровень
удовлетворенности
корпоративным обучением

Отдельное внимание уделяется обучению сотрудников в воссоединенных субъектах России. Обучение в воссоединенных регионах структурировано и максимально автоматизировано по профессиональным навыкам, акцент сделан на практическое очное обучение массовых позиций. В отчетном периоде проведено 23 мероприятия, 1 403 сотрудника прошли обучение по банковским продуктам, создана локальная тренерская экспертиза по «мягким» навыкам.

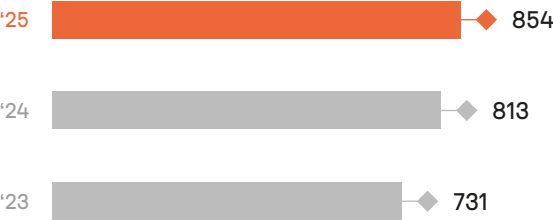
обучения до 83% также требует меньших затрат на организацию в сравнении с очными программами.

Рекордное количество часов обучения в 2025 г. достигнуто за счет расширения портфеля факультативных курсов, запуска крупных управленческих проектов и систематического роста числа обученных сотрудников: увеличение составило 16,8% за три года.

Общее количество часов
обучения, млн человеко-часов

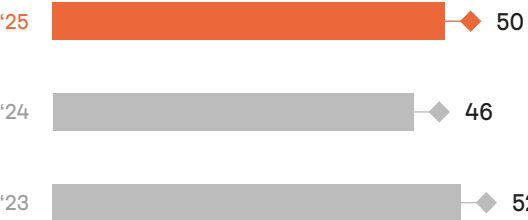


Количество сотрудников, прошедших
обучение, тыс. человек



МЭР 31 СОКБ 32

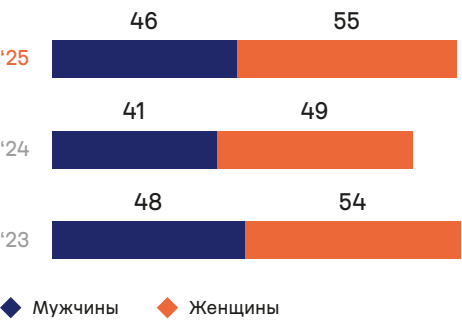
Среднее количество часов обучения в год
на одного сотрудника, час/человек



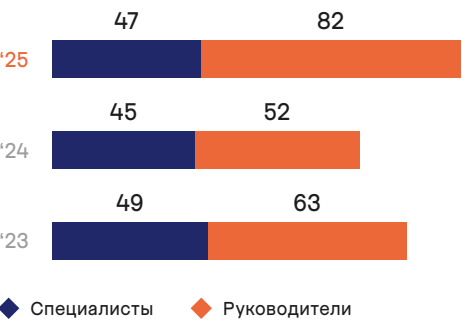
Значимый рост участия в обучающих программах зафиксирован среди руководителей: среднее количество времени обучения увеличилось на 30 часов (58% к 2024 г.). Экосистема «Горизонты лидера», проект «Движение вверх» и прочие программы развития действующих руководителей регионов выступают катализатором роста эффективности управленческого звена команды, усиливая критически важные компетенции: от стратегического планирования до эмоционального интеллекта. В 2025 г. все представители топ-менеджмента и руководителей прошли профильное обучение.

Женщины опережают мужчин по образовательной активности, в том числе в связи с преобладающей долей женщин в структуре персонала: разрыв в 2025 г. составил девять часов. При этом обе группы демонстрируют восстановление уровня вовлеченности в обучение.

Среднее количество часов обучения в год
на одного сотрудника в разбивке по полу,
час/человек



Среднее количество часов обучения
в год на одного сотрудника в разбивке
по должности, час/человек



Планы на будущее

Сохраняя преемственность реализованных инициатив и учитывая выявленные зоны роста, Банк ПСБ определил следующие приоритеты на 2026 г.:

- дальнейшее развитие инструментов искусственного интеллекта в обучении и расширение библиотеки диалоговых тренажеров;

- внедрение программы менторинга для руководителей розничного бизнеса;
- масштабирование проекта «Драйверы развития», целью которого является информирование и вовлечение в обучение через сотрудников, получивших положительный результат от профессионального обучения.

Результаты обучения
сотрудников в 2025 году

Незначительное снижение объема расходов на обучение обусловлено оптимизацией затрат при сохранении высокого уровня учебной активности персонала: количество сотрудников, прошедших обучение, продолжило расти. Увеличение доли дистанционного формата

Расходы на обучение сотрудников, тыс. руб.

МЭР 30 СОКБ 31





ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ

GRI 3-3

ПСБ развивает финансовую культуру через образовательные платформы, деловые игры, исследования и специальные проекты, помогая клиентам и жителям регионов принимать более осознанные финансовые решения.

921 мероприятие

по финансовой грамотности

5 млн

охват спецпроектов «Женского лидерства в инвестициях»

9,7 тыс. участников

программ финансовой грамотности в воссоединенных субъектах

ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВО В ИНВЕСТИЦИЯХ

GRI 203-2



«Расширение участия и развитие компетенций женщин в сфере инвестиций — это не просто вопрос гендерного равенства, но и мощный драйвер повышения эффективности и устойчивости финансовых рынков. Доля инвесторов-женщин растет во всем мире, и Россия не является исключением»

Старший вице-президент — Директор по внешним связям



Вклад банка в национальную цель Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

в) Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, участвующих в проектах и программах, направленных

на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75 процентов.

Проект Банка ПСБ стал первой в стране инициативой, призванной популяризировать инвестиционную деятельность среди женщин. Инициатива внесена

в план мероприятий по реализации «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 гг.». С 2024 г. данная инициатива реализуется в 89 регионах страны.

Проект «Женское лидерство в инвестициях»

Проект «Женское лидерство в инвестициях» сосредоточен на важной социальной задаче — повышении финансовой самостоятельности и экономической устойчивости женщин. При этом проект открыт для всех желающих, в том числе для молодежи и старшего поколения.



Задачи проекта

- 
Повысить финансовую грамотность женщин
- 
Сгладить психологические барьеры входа в сферу инвестирования
- 
Повысить привлекательность инвестиционных инструментов для женщин

Основой для определения вектора развития проекта служит совместный с партнерами продукт ПСБ — Индекс сберегательно-инвестиционной активности россиян (ИСИАР). Исследования проводятся ежеквартально: на конец 2025 г. проведено шесть волн исследования.

Внутренняя аналитика банка подтверждает устойчивый тренд: на конец года доля женщин — клиентов «ПСБ Благополучия» составила 30% (+2 п. п. к 2024 г.).

В 2025 г. проект «Женское лидерство в инвестициях» продолжил работать с двумя ключевыми сегментами аудитории.

Стратегическая целевая аудитория — женщины, которые уже инвестируют или рассматривают возможность начать инвестировать. Наиболее высокий интерес к проекту проявляют молодые женщины в возрасте до 34 лет — их доля составляет 31%.

Тактическая целевая аудитория объединяет партнеров проекта:

- 
 государственные структуры — усиливают значимость и включают проект в государственные программы;
- 
 бизнес и отраслевые игроки — делятся экспертизой и инфраструктурой;
- 
 эксперты и лидеры мнений — повышают доверие и делают обучение практико-ориентированным;
- 
 медиапартнеры — формируют публичную повестку и внимание.

Основным каналом взаимодействия с аудиторией остается образовательная онлайн-платформа проекта. При этом в проекте использованы различные форматы обучения.

Курсы

- 
 «10 шагов на пути к инвестициям»
- 
 «От теории к практике»
- 
 «Инвестиции в ЦФА: первые шаги»

Статьи и посты

- 
 Темы инвестиций, финансовой грамотности и противодействия мошенникам

Подкасты

- 
 «Психология финансов» — пять выпусков

Онлайн-вебинары

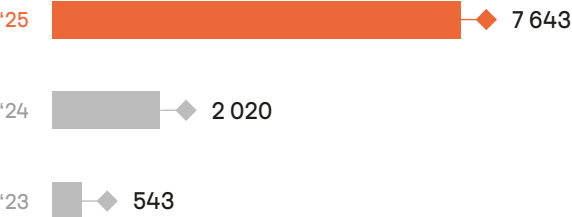
- 
 Четыре мероприятия

>32 тыс. просмотров охват всех форматов в отчетном периоде

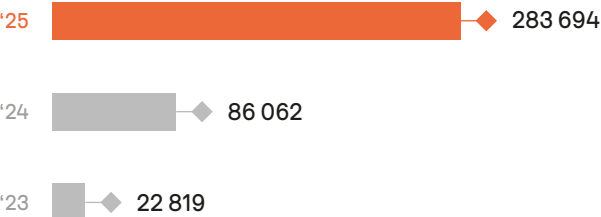
>2 тыс. прослушиваний

Рост ключевых метрик обусловлен усилением динамики реализации проекта, активным развитием экспертной базы, укреплением партнерских связей. Позитивную роль также играет повышение узнаваемости проекта внутри банка.

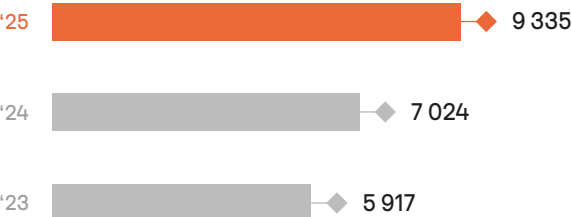
Количество просмотров курсов, ед.



Количество посещений сайта, ед.



Количество подписчиков в социальных сетях проекта, человек



«Женское лидерство в инвестициях» последовательно трансформирует стратегические цели в конкретные инициативы. В частности, на сайте состоялся запуск Магазина инвестиций. Это практико-ориентированный инструмент, нацеленный на конверсию полученных знаний в реальный инвестиционный опыт: в нем собраны простые для понимания продукты, готовые идеи и аналитические подсказки.

В рамках «Женского лидерства в инвестициях» организованы специальные проекты, предполагающие эффективную интеграцию с медиа-партнерами банка. С 2023 г. охват специальных проектов составил более 5 млн. Среди освещенных тем в 2025 г. — психология финансового поведения, перспективные направления инвестирования, эффективные стратегии накопления и инвестирования.

В течение года инициаторы проекта выступили сразу на нескольких ключевых общероссийских форумах

ПМЭФ

Собственная сессия «Финансы будущего: like, share, profit» и презентация собственного ежегодного отраслевого исследования ИСИАР

ВЭФ

Собственная сессия «Финансовый инфлюенсер: кому мы верим, когда речь идет о деньгах?»

Международный банковский форум

Собственный деловой завтрак «Новая волна — роль женщины в финансовой индустрии: влияние, карьера, инвестиции»

Охват внешних специальных проектов, человек

ПРОЕКТ	2023	2024	2025
Деловой завтрак «Женский взгляд на инвестиции: как выбрать стратегию и приумножить капитал», совместно с РБК	4 054 551	–	–
Деловой завтрак «Инвестиции в будущее: долгосрочные вложения и портфель пассивного дохода», совместно с РБК	76 556	–	–
Деловое мероприятие «Стратегия инвестирования в условиях ужесточения ДКП», совместно с РБК	161 341	–	–
Шоу «Почему женщины инвестируют», совместно с РБК	–	1 126 000	–
Деловое мероприятие «Сберегать или инвестировать: обзор финансовых стратегий на 2025 год», совместно с РБК	–	52 724	–
Интерактивная статья «От книжных дискуссий до финансовых стратегий: как изменились женские клубы», совместно с журналом «Правила жизни»	–	–	58 795
Образовательная лекция «Инвестиции против накоплений: как понять, что тебе подходит», совместно с образовательной платформой «Правое полушарие интроверта»	–	–	17 017
Деловое мероприятие «Инструменты для бизнеса и инвесторов: перспективные направления инвестирования в 2026 году», совместно с РБК	–	–	112 876

В 2025 г. проект «Женское лидерство в инвестициях» вышел за рамки клиентского сервиса, став единицей отраслевой экспертизы. По инициативе куратора проекта Банка ПСБ создан Комитет по финансовой культуре и просвещению, первое заседание которого запланировано на начало 2026 г. Созданный Комитет сфокусируется на продвижении финансовой грамотности населения, в том числе среди военнослужащих и молодежи.

Планы на будущее

Планы по масштабированию проекта финансовой грамотности женщин включают расширение состава амбассадоров и публичных лиц, интенсивную работу с отраслевыми партнерами, внедрение новых форматов обучения, развитие исследовательского трека.

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ КЛИЕНТОВ

GRI 203-2

Вклад банка в национальную цель

Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

в) Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, участвующих в проектах и программах, направленных

на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75 процентов.

Устойчивая и динамичная экономика

л) Создание к 2030 г. институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации.

Мероприятия по повышению финансовой грамотности направлены как на клиентов банка, так и на население воссоединенных субъектов в целом. ПСБ переходит от классического информирования и теории к практико-ориентированному моделированию

финансовых ситуаций в виде игр и приложений. Общее число образовательных мероприятий увеличилось до 921. Кроме того, банк создает центры и комитеты финансового здоровья, вовлекая в процесс ведущие образовательные организации.

Ориентиром для Банка ПСБ является государственная Стратегия повышения финансовой грамотности и формирования финансовой культуры до 2030 г., определяющая приоритет работы со взрослым населением, в частности с трудовыми коллективами. ПСБ, формируя рациональные модели финансового поведения и повышая доверие к банковской системе, способствует росту сберегательной активности, снижению закредитованности и развитию инвестиционной культуры.

921 просветительское мероприятие

проведено Банком ПСБ
в 3 раза больше, чем в 2023 г.

Драйверами роста являются потребность противодействовать стабильно высокому уровню мошенничества, запуск новых государственных программ, изменения в налоговых вычетах и волатильность ключевой ставки. Дополнительным фактором влияния стало формирование финансовой культуры населения в Ярославской области, обусловленное запуском социального продукта «Карта жителя».

ПСБ развивает мультисервисную систему, объединяющую очные мероприятия, семинары, мастер-классы, деловые игры, онлайн-курсы, видеоролики, приложения и симуляторы.

В качестве отдельного направления реализуется курс «Управление финансовым благополучием сотрудников» для специалистов по управлению персоналом. Курс предоставляет инструментарий для оценки уровня и развития финансовой грамотности персонала, прогнозирования и решения сложных финансовых ситуаций в коллективе. В результате обучения менеджеры получают навыки самостоятельной разработки и внедрения корпоративных программ по развитию финансовой культуры персонала.

Интерактивные форматы

Деловые финансовые игры «Время денег» и «Время денег. Богатыри» направлены на формирование у взрослых и детей практических компетенций в области использования финансовых инструментов, управления сбережениями и кредитами, а также ответственного отношения к инвестициям.



Мультисериал про семью Денежкиных в доступной форме разбирает типовые финансовые ситуации и моделирует грамотные решения. Наполнение постоянно дополняется новыми эпизодами. Сюжет рассчитан на семейный просмотр.



Для клиентов состоятельного и премиального сегментов банк организует мероприятия «PRO Инвестиции». В 2025 г. проведено 40 мероприятий в 20 городах в различных форматах, включая семейный.

Ключевые результаты Банка ПСБ за 2025 год

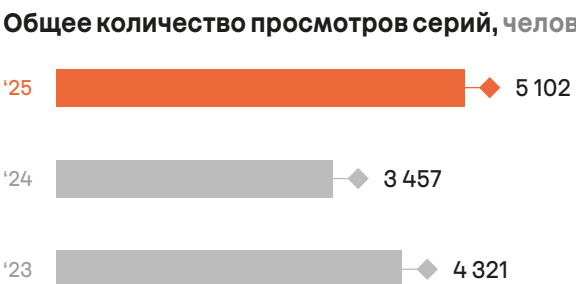
Провел 307 (+17% к 2024 г.) семинаров и мастер-классов для трудовых коллективов организаций оборонно-промышленного комплекса, бюджетной сферы и силовых структур, в том числе в части осуществления расчетов и минимизации ошибок при платежах по ГОЗ.



Организовал 67 (+39 к 2024 г.) финансово-деловых игр «Время денег» и «Время денег. Богатыри», включая пять игр для жителей воссоединенных регионов.



Запустил 20 видеороликов про семью Денежкиных.



Разработал мобильное приложение «Время считать», количество скачиваний — 217.

Выпустил книгу для детей «Финансовая грамотность».

Важное значение имеет комплекс мероприятий по повышению финансовой грамотности населения и бизнеса в Донецкой и Луганской народных республиках, Запорожской и Херсонской областях.

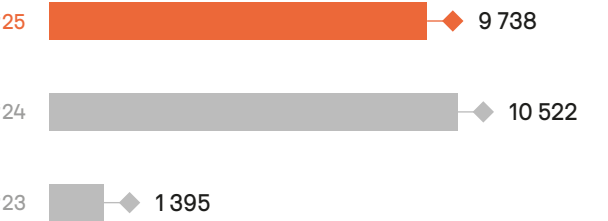
В воссоединенных субъектах Российской Федерации банк выполняет особую социальную роль по адаптации населения к новой финансовой системе и предоставлению доступа к финансовым продуктам и услугам.

Проведены первые финансовые игры «Время денег. Богатыри» для школьников на территориях учебных заведений в Донецкой Народной Республике и деловые игры «Время денег» для вузов и организаций бюджетного сектора.

Организована работа центров финансовой грамотности на базе общественных приемных партии «Единая Россия».

Общий охват программ финансовой грамотности на этих территориях в 2025 г. составил 9 738 участников.

Охват программ финансовой грамотности в воссоединенных регионах Российской Федерации, человек



С 2023 г. во взаимодействии с партнерами

- Разработана финансовая азбука для детей
- Подготовлены буклеты для населения
- Разработан смарт-учебник «Актуальные вопросы современных финансов в Новых регионах Российской Федерации»
- Размещены информационные колонки в СМИ
- Создан социально-информационный ролик по мошенничеству
- Запущен телеграм-канал
- Запущена работа Кабинета финансового здоровья на базе образовательных учреждений
- Проведены форумы финансовой грамотности

Планы на будущее

- В 2026 г. Банк ПСБ направит усилия:
- на развитие мобильного приложения «Время считать»;
 - проведение финансово-деловых игр «Время денег» для организаций-клиентов (в том числе в онлайн-формате через мобильное приложение);
 - вовлечение населения воссоединенных регионов в формирование финансовой культуры;
 - масштабирование программы «ЯМудрый» для жителей Ярославской области.





ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

GRI 3-3

ПСБ формирует безопасную и комфортную рабочую среду, минимизируя травматизм и профессиональные заболевания, развивая культуру охраны труда и обеспечивая корректное функционирование инфраструктуры банка.

15,2 тыс.
рабочих мест
прошли СОУТ

0 случаев
травматизма
со смертельным
исходом

78,7 млн
руб.
расходы
на мероприятия
по охране труда

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

GRI 403-1 GRI 403-3 GRI 403-5 GRI 403-7 GRI 403-8

Вклад банка в национальную цель

Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи

д) Снижение к 2030 г. суммарной продолжительности временной нетрудоспособности граждан в трудоспособном возрасте на основе формирования здорового образа

жизни, создания условий для своевременной профилактики заболеваний и привлечения граждан к систематическим занятиям спортом.

В Банке ПСБ выстроена современная система управления охраной труда, предупреждающая производственный травматизм и напрямую влияющая на снижение продолжительности

временной нетрудоспособности сотрудников. В 2025 г. количество несчастных случаев сократилось в два раза, поддерживается нулевой травматизм со смертельным исходом.

Система управления охраной труда ПСБ направлена на улучшение условий, предотвращение травматизма, обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, приборов и технических средств, формирование безопасных условий труда, создание непрерывной системы обучения в области охраны труда, а также на охрану и укрепление здоровья персонала.

Основополагающим внутренним нормативным документом банка в подходе к управлению охраной труда является Положение о системе управления охраной труда.

В банке действует Положение по идентификации опасностей и определению уровня профессиональных рисков. К перечню потенциальных рисков и опасностей относятся:

- падение из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании, передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;

- удары о край стола и другое офисное оборудование;
- порезы канцелярскими принадлежностями;
- поражение электрическим током вследствие прямого контакта с токоведущими частями;
- недостаточная освещенность рабочих зон.

По результатам расчета на рабочих местах выявлены допустимые (приемлемые) риски возникновения идентифицированных опасностей, в связи с чем разработка дополнительных мероприятий по профилактике профессиональных рисков не требуется.

Административно-организационный департамент координирует деятельность подразделений в области охраны труда, проводит внутренний аудит и внедряет корпоративные стандарты безопасности.

Банк не осуществляет внешний независимый аудит системы охраны труда, однако регулярно совершенствует внутренние процедуры.

Обновлено в 2025 г.

1

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Правление Банка ПСБ

Общее руководство организацией работы по охране труда

Заместитель Председателя Банка ПСБ

Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в курируемых структурных подразделениях

2

ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Административно-организационный департамент

Разработка и обеспечение функционирования специальной оценки условий труда в банке

Центр охраны труда, пожарной и экологической безопасности

Обеспечение контроля за функционированием и проведением специальной оценки условий труда

Управление капитального строительства

Обеспечение контроля строительства, ремонта и приемки объектов

Отдел эксплуатации управления эксплуатации и хозяйственного обеспечения

Обеспечение правильной эксплуатации зданий, инженерного оборудования, технологического оборудования и сетей

Управление эксплуатации и хозяйственного обеспечения

Обеспечение подготовки зданий к осенне-зимнему периоду и приобретение спецодежды и моющих средств

Управление транспортного обеспечения

Обеспечение безопасной эксплуатации автотранспорта и перевозки людей

СОКБ 75

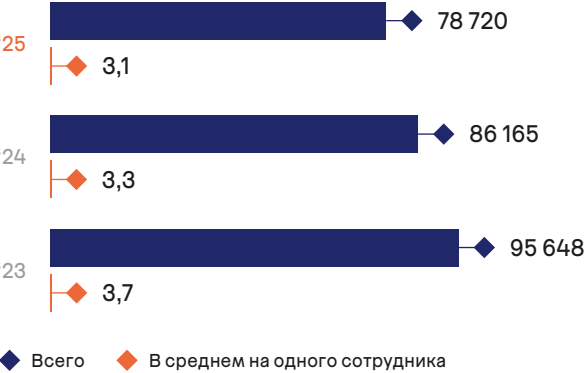
В 2025 г. расходы ПСБ на мероприятия по охране труда составили 78 720 тыс. руб., что соответствует 0,04% в структуре управленческих расходов. При этом 99% затрат направлены на улучшение условий труда сотрудников, в том числе по результатам специальной оценки условий труда.



МЭР 27

СОКБ 27

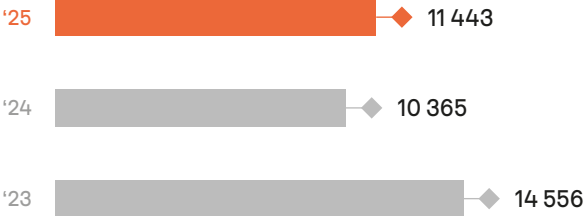
Расходы на мероприятия по охране труда, тыс. руб.



Для минимизации рисков в области охраны труда банком проводится регулярное обучение персонала, которое включает:

- инструктаж по охране труда (в том числе вводный для всех новых сотрудников);
- стажировку по охране труда;
- обучение требованиям охраны труда;
- инструктажи на рабочем месте для сотрудников рабочих профессий.

Количество сотрудников, прошедших обучение по охране труда, человек



ТРАВМАТИЗМ И ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

GRI 403-2

GRI 403-9

GRI 403-10



«Охрана труда в банке — это гарантия того, что сегодняшний рабочий день закончится так же благополучно, как и начался»

Директор Административно-организационного департамента

Банк стремится к нулевому травматизму, так как это не просто показатель, а основополагающий принцип работы организации. При обнаружении факта несчастного случая расследование и учет осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами в области охраны труда.

В 2025 г. произошло шесть несчастных случаев на производстве. По данным случаям проведены расследования:

- пять случаев — травма по причине личной неосторожности;
- один случай — травма в результате противоправных действий третьих лиц.

С целью исключения повторения несчастных случаев сведения об обстоятельствах доведены до сотрудников соответствующих подразделений.

МЭР 29
 СОКБ 30

Число сотрудников, пострадавших в результате несчастных случаев, связанных с производством (без учета подрядных организаций), человек

ПОКАЗАТЕЛЬ	2023	2024	2025
Всего	6	13	6
♦ в том числе с потерей трудоспособности на один рабочий день и более	5	12	6
♦ в том числе со смертельным исходом	1	1	0

С целью профилактики травматизма в банке принят ряд мер, среди которых:

- ♦ проведение инструктажей по охране труда;
- ♦ использование средств индивидуальной защиты для рабочего персонала;
- ♦ соблюдение порядка на рабочем месте;
- ♦ установка табличек «мокрый пол» при уборке помещений;
- ♦ обеспечение свободных проходов;
- ♦ отсутствие проводов под ногами и в проходах;
- ♦ запрет на самостоятельный ремонт техники.

В соответствии с принятым в банке приказом, определяющим перечень работ с повышенной опасностью, за один рабочий день до проведения опасных работ в Центр охраны труда, пожарной и экологической безопасности Банка ПСБ предоставляются наряд-допуски и квалификационные удостоверения исполнителей работ, связанных с повышенной опасностью. Случаи травматизма среди сотрудников подрядных организаций в отчетном периоде отсутствовали.

В течение последних трех лет случаев профессиональных заболеваний сотрудников не зафиксировано.

0 количество смертельных случаев среди сотрудников



КОМФОРТНЫЕ И БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

GRI 403-7

ПСБ создает не только безопасную, но и комфортную среду для работы, так как сотрудник, чувствуя заботу о своем физическом и психологическом здоровье, демонстрирует более высокую производительность труда и вовлеченность.

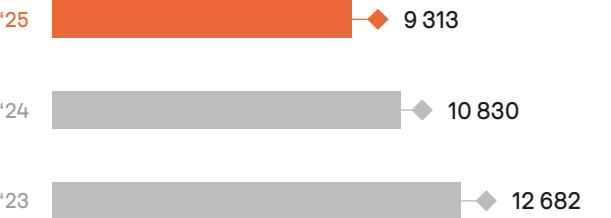
В отчетном году более 15 тыс. рабочих мест (примерно 15,4 тыс. сотрудников, занятых на этих рабочих местах) прошли специальную оценку условий труда (СОУТ),

по результатам которой подтвержден второй класс (допустимый) условий труда, вредные и опасные производственные факторы не выявлены.

Количество рабочих мест, на которых проведена СОУТ, ед.



Расходы на проведение СОУТ, тыс. руб.



Планы на будущее

В 2026 г. Банк ПСБ обеспечит:

- ♦ проведение СОУТ на рабочих местах по графику;
- ♦ проведение вводного инструктажа по охране труда для сотрудников при устройстве на работу;
- ♦ проведение периодических медицинских осмотров водителей и водителей-инкассаторов;

- ♦ обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты;
- ♦ соблюдение всех требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

БЕЗОПАСНОСТЬ В ВОССОЕДИНЕННЫХ РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Безопасность сотрудников является важной составляющей деятельности ПСБ. Расширение присутствия банка и предоставление финансовых услуг в воссоединенных регионах сопряжены с повышенной ответственностью в области охраны труда.

Вклад банка в национальную цель

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы



г) Обеспечение в 2025–2030 гг. темпа роста инвестиций в отечественные решения в сфере информационных технологий вдвое выше темпа роста валового внутреннего продукта.

ПСБ реализует пилотный проект по переходу на отечественные технические решения в сфере безопасности и охраны труда в воссоединенных субъектах Российской Федерации.

Использование российского программного обеспечения способствует бесперебойной работе отделений, качественному обслуживанию населения, физической защищенности сотрудников.

Подробнее в разделе «Интеграция воссоединенных регионов Российской Федерации»

472 офиса открыл
Банк ПСБ

в воссоединенных субъектах России

Устойчивое функционирование банковской инфраструктуры, охрана здоровья сотрудников, недопущение хищения финансовых, материально-технических средств, утечек служебной информации в условиях массовых отключений электроэнергии и интернета,

а также при отсутствии качественной телефонной связи потребовали от банка особых мер безопасности.

В отчетном периоде ПСБ удалось создать сбалансированную систему охраны труда, которая, с одной стороны, обеспечивает безаварийную работу клиентских отделений и доступность банковских услуг для населения, с другой — гарантирует безопасность каждого

сотрудника в условиях нарастающих угроз. Банк сфокусирован как на экстренном реагировании, так и на превентивном управлении рисками безопасности, что создает условия для минимизации критического травматизма.

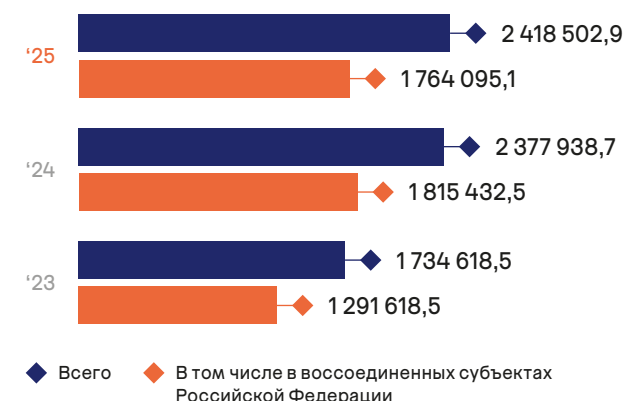
В основе системы безопасности лежит комплекс средств охраны труда. Физическая безопасность обеспечивается охранными услугами частных и государственных организаций по сопровождению отдельных сотрудников и материальных ценностей, грузов и делегаций, а также по охране объектов банка.

Кроме того, ПСБ сформировал эффективный набор средств охранной сигнализации. В 2025 г. завершена техническая модернизация 79 дополнительных офисов банка. Работы включали

в себя обновление и установку современного оборудования охранно-тревожной сигнализации, охранного телевидения, систем контроля и управления доступом. Это усилило мониторинг тревожных событий, а также повысило оперативность реагирования на инциденты.

Увеличение расходов банка, направленных на безопасность, обусловлено масштабированием деятельности и ростом количества офисов в воссоединенных регионах. При этом в 2025 г. наблюдалось незначительное снижение затрат в воссоединенных субъектах Российской Федерации в результате улучшения технической защищенности объектов и сокращения расходов на физическую охрану.

Расходы на обеспечение безопасности сотрудников, тыс. руб.



Одним из приоритетных направлений развития системы безопасности является импортозамещение технических средств. Банк ПСБ планирует завершить переход на сертифицированные отечественные решения из реестров Министерства промышленности и торговли Российской Федерации и ФСТЭК в сегменте ключевых составляющих программного обеспечения. Программа перехода включает в себя расширение взаимодействия с российскими производителями, которые успешно запустили пилотные проекты в отчетном периоде.

Планы на будущее

В 2026 г. ПСБ продолжит активную трансформацию системы безопасности в воссоединенных субъектах по следующим направлениям:

- ♦ формирование дежурных частей круглосуточного мониторинга оперативной обстановки во взаимодействии с государственными внешними структурами;
- ♦ интеграция подсистем в единую платформу централизованного мониторинга и управления безопасностью объектов для исключения ложных срабатываний;
- ♦ создание интеллектуальной системы охраны труда;
- ♦ углубление обучения сотрудников и отработка классических сценариев реагирования.



ДОСТУПНОСТЬ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

GRI 3-3

ПСБ обеспечивает соблюдение прав человека, формирует инклюзивную среду и создает равные возможности для сотрудников и клиентов вне зависимости от их индивидуальных особенностей.

42%
сотрудников охвачены
коллективным договором

55,3 млн
руб.
расходы на создание
безбарьерной среды

240 сотрудников
с ограниченными возмож-
ностями здоровья в штате

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



«Соблюдение прав человека — это фундамент, на котором строится эффективная система комплаенса. Следование этическим принципам — честности, добросовестности и справедливости — лежит в основе принимаемых нами решений. Этическая культура для нас — это повседневная практика, где уважение к правам человека является безусловным ориентиром»

Вице-президент — Директор Департамента этики и антикоррупционного комплаенса

ПСБ признает важность и всеобщность прав человека и обеспечивает их соблюдение. Банк действует в соответствии с требованиями законодательства о социальном обеспечении и трудового законодательства Российской Федерации, учитывает конституционные права и свободы человека, а также стремится к соблюдению применимых международных договоров и конвенций.

Банк ПСБ обязуется включать критерии соблюдения прав человека во внутренние нормативные документы и руководствоваться ими при взаимодействии с сотрудниками, клиентами, партнерами и иными заинтересованными сторонами. Сотрудники проявляют должную осмотрительность во всех аспектах деятельности банка, учитывают и не допускают нарушений, связанных с реализацией прав человека.



Политика по правам человека

GRI 2-23 GRI 2-24 СОКБ 55

В ПСБ действует Политика в области прав человека, которая отражает основные принципы и подходы банка к реализации прав человека.

В отношении сотрудников

- Принятие кадровых решений на законных и объективных основаниях
 - Создание равных возможностей и свобода от дискриминации по какому-либо признаку
 - Уважение чести и достоинства, поддержание атмосферы в коллективе, свободной от любых проявлений давления и агрессии
- Конкурентоспособный и справедливый уровень вознаграждения, а также предоставление социальных льгот в объеме, превышающем законодательные требования
 - Соблюдение режима труда и отдыха, минимизация сверхурочных рабочих часов
 - Своевременное информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочем месте
 - Предоставление возможностей для профессионального и личностного развития

0 случаев забастовок среди сотрудников с 2023 по 2025 г.

В отношении клиентов и контрагентов

- Доступность, безопасность и качество предоставляемых банковских и финансовых услуг, в том числе для граждан, проживающих на отдаленных территориях, и социально уязвимых групп населения
- Достоверность информации и недопущение недобросовестных маркетинговых практик
 - Безопасность и повышение осведомленности о мошеннических практиках третьих лиц
 - Неприкосновенность и защита персональных данных, предотвращение незаконной передачи информации третьим лицам



Банк ПСБ не допускает использования современного рабства, детского и принудительного труда в своей работе и цепочке поставок.

Взаимодействие с сотрудниками по вопросам, связанным с несоблюдением прав человека и нарушением этических стандартов, осуществляется через горячую линию по соблюдению этических стандартов поведения.

ПСБ осуществляет мониторинг соответствия мероприятий в области прав человека, реализуемых в банке, положениям применимых стандартов, методологий, таксономий и внутренних нормативных документов, разрабатывает рекомендации по повышению их эффективности.

psb_ethica@psbank.ru

Коллективный договор

GRI 2-30

В 2025 г. создана и официально зарегистрирована Первичная профсоюзная организация ПСБ, уполномоченная представлять интересы сотрудников банка. Инициаторами создания профсоюза выступили сотрудники банка. Профсоюз банка входит в Московскую городскую организацию Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

По итогам отчетного года между ПСБ и профсоюзом состоялось подписание коллективного договора.

МЭР 32 СОКБ 33

42% доля сотрудников, охваченных коллективным договором

Коллективный договор — важнейший инструмент социального партнерства, обеспечивающий универсальные гарантии и защиту прав сотрудников.

Коллективный договор временно распространяется только на сотрудников ПСБ, работающих в Москве и Московской области. При этом банк и профсоюз сформировали планы на 2026 г. по дальнейшему развитию и увеличению охвата сотрудников иных регионов социальными инициативами.

Подробнее в разделе «Социальная поддержка сотрудников»



БЕЗБАРЬЕРНАЯ СРЕДА

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 203-1

GRI 203-2



«Создание безбарьерной среды — это не просто архитектурная задача, это вопрос человеческого достоинства и равенства. Каждый человек имеет право на комфортную и безопасную жизнь в обществе. Именно безбарьерная среда создает для людей с ограниченными возможностями здоровья условия для полноценной жизни и самореализации»

Директор Административно-организационного департамента

ПСБ ставит в числе основных приоритетов повышение доступности своих офисов, разработку адаптированных цифровых сервисов и стремится создавать комфортные условия для всех граждан. Банк заинтересован в обеспечении равных возможностей на получение необходимых финансовых услуг для людей с инвалидностью и маломобильных граждан.

ПСБ в полной мере следует рекомендациям Банка России по обеспечению кредитными организациями безбарьерной среды для людей с инвалидностью.

СОКБ 56

СОКБ 57

В Банке ПСБ утвержден приказ, закрепляющий правила общения и взаимодействия с людьми с инвалидностью, маломобильными группами населения и пожилыми гражданами. Кроме того, банк

систематически выпускает внутренние нормативные документы об обеспечении условий доступности для людей с ограниченными возможностями здоровья под каждый отдельный дополнительный офис.

В 2025 г. Банк ПСБ продолжил реализацию программы поэтапной адаптации отделений и услуг для формирования безбарьерной среды.

В отчетном периоде расходы, направленные на инклюзивную среду сети офисов банка, выросли на 70%.



Информацию об отделениях, адаптированных для людей с инвалидностью, можно уточнить до визита в Контакт-центре, а также на сайте банка: для этого в разделе поиска офисов есть соответствующий фильтр «Для маломобильных граждан».

Во всех отделениях, оборудованных системой управления очередью, пультами электронной очереди оснащены отдельной кнопкой «Без очереди» для обеспечения приоритетного обслуживания клиентов с инвалидностью.

Направления создания безбарьерной среды



Адаптация физической инфраструктуры

Обеспечение доступности офисов и отделений банка для маломобильных групп населения, включая установку пандусов, подъемников, тактильной навигации, кнопок вызова персонала на входе в офис



Создание безбарьерной коммуникации

Разработка каналов связи, позволяющих клиентам с ограниченными возможностями здоровья легко получать информацию и помощь, включая использование видеозвонков, чатов и социальных сетей



Участие клиентов в процессе улучшения

Привлечение клиентов с ограниченными возможностями здоровья к процессу разработки и улучшения услуг



Мониторинг и оценка

Внедрение систем мониторинга и оценки доступности услуг банка, чтобы регулярно анализировать и улучшать качество обслуживания для маломобильных клиентов



Сотрудничество с общественными организациями

Установление партнерств с НКО и другими организациями, работающими в области защиты прав людей с ограниченными возможностями здоровья, для обмена опытом и лучшими практиками



Разработка услуг

Создание и внедрение банковских продуктов и услуг, учитывающих потребности людей с инвалидностью



Информационная доступность

Обеспечение доступности информации о банковских услугах для людей с различными ограничениями, включая создание версий сайтов для слабовидящих и использование простого языка в коммуникациях



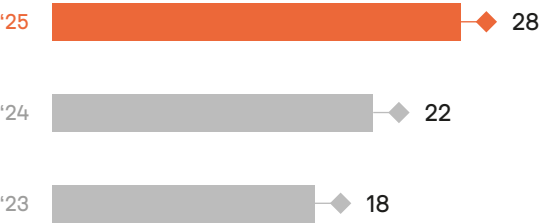
Обучение персонала

Проведение тренингов для сотрудников банка по работе с клиентами с ограниченными возможностями здоровья

Физическая и цифровая инфраструктура

	ФИЗИЧЕСКАЯ	ЦИФРОВАЯ
Маломобильные группы лиц	- Установка пандусов, подъемных платформ - Широкие двери и проходы в отделение - Мебель, регулируемая по высоте, и использование специальных стульев и столов - Установка доступных туалетов, оборудованных поручнями и специальными устройствами	Дистанционное банковское обслуживание, исключающее необходимость присутствовать лично в отделении
С нарушениями зрения	- Обеспечение хорошего освещения, включая возможность регулировки яркости - Размещение тактильных указателей - Использование контрастных цветов навигационных знаков - Использование портативных видеоувеличителей - Доступ в отделение с собакой-проводником	- Снабжение банкоматов специальными тактильными наклейками со шрифтом Брайля на клавиатуре и в функциональных зонах - Версия интернет-сайта psbank.ru для слабовидящих в соответствии с ГОСТ - Отсутствие мерцающих элементов в мобильном приложении - Совместное использование мобильного приложения с программами, преобразующими текстовую информацию в устную речь с понятным, разборчивым звучанием - Внедрение голосовых помощников для предоставления информации о счете клиента в автоматическом режиме
С нарушениями слуха	- Установка звукоизолирующих панелей в офисах - Использование индукционных петель - Размещение системы усиления звука стойки администратора и зоны приема посетителей	
С расстройством памяти		Текстовые каналы коммуникации с банком в режиме 24/7 с сохранением истории переписки

Доля отделений банка, адаптированных под потребности людей с ограниченными возможностями здоровья, %



Большое внимание в банке уделяется обучению персонала навыкам работы с людьми с инвалидностью, маломобильными группами населения. Для этого разработан обучающий курс для сотрудников фронт-линии по взаимодействию с людьми с ограниченными возможностями здоровья. Программа обучения

В 2025 г. в отделениях в воссоединенных субъектах Российской Федерации Банк ПСБ совместно с Центром коммуникационных технологий запустил проект для обслуживания клиентов с ограниченными возможностями при нарушении слуха. Центр предоставляет услуги по онлайн-переводу русского жестового языка с помощью специализированного

программного обеспечения. В результате слабослышащим клиентам стала доступна коммуникация:

- с помощью планшетной версии «Сурдоком»;
- через звонок переводчику в офисах банка;
- с помощью смартфона через сканирование куар-кода с использованием приложения «МОЙ РЖЯ».

В Банке ПСБ наблюдается рост выполнения мероприятий по доступности, что обусловлено комплексным подходом, включающим законодательные, финансовые и социальные факторы:

- введение новых законов и национальных программ, направленных на улучшение доступности городской среды для людей с инвалидностью и других маломобильных групп;
- обязательство опорного банка оборонно-промышленного комплекса выполнять социальную поддержку, своевременную

На конец 2025 г. выполняются работы по частичной адаптации офисов ПСБ для маломобильных групп населения:

- воссоединенные регионы Российской Федерации: 102 офиса;
- Москва и Московская область: 3 офиса;
- региональная сеть: 6 офисов.

включает информацию о категориях клиентов, имеющих право на внеочередное обслуживание, правила оказания помощи инвалидам при преодолении ими барьеров, мешающих получению услуг наравне с другими лицами, а также правила работы с сопровождающими указанных граждан лицами.

и беспрепятственную выплату ветеранам боевых действий СВО, часть которых относится к маломобильным группам населения;

- привлечение граждан к обсуждению вопросов доступности и сбор предложений от клиентов банка;
- повышение активности общественных организаций и инициатив, работающих в интересах людей с ограниченными возможностями здоровья;
- развитие технологий, облегчающих доступность.

ИНКЛЮЗИВНЫЙ НАЕМ

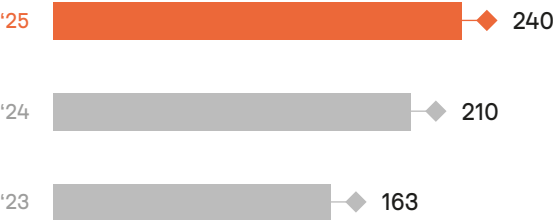


«Когда мы говорим об ограничениях по здоровью, мы часто забываем об ограничениях нашего мышления. Человек с инвалидностью зачастую обладает сверхспособностями, которых нет у других: колоссальная сила воли, нестандартный подход к решению задач и высокая лояльность. Принимая таких сотрудников в команду, мы не занимаемся благотворительностью — мы инвестируем в устойчивость и многогранность банка. Разный опыт рождает лучшие решения»

Директор Департамента персонала

МЭР 25

Среднесписочная численность сотрудников с ограниченными возможностями здоровья, человек



Банк тесно взаимодействует с центрами занятости населения и общественными организациями, оказывающими услуги по трудоустройству людей с ограниченными возможностями здоровья, в целях выполнения банком требований законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов. В частности, с 2024 г. у ПСБ действует региональное соглашение о сотрудничестве в целях содействия безработным и гражданам с инвалидностью, ищущим работу, в поисках необходимых вариантов работы и подборе необходимых кандидатов. В отчетном году количество соглашений с организациями в области инклюзивного найма выросло вдвое.

СОКБ 23

На конец 2025 г. Банк ПСБ выполнил квоту по трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья на 85%. Среднесписочная численность сотрудников с инвалидностью в штате банка составила 240 человек, что на 14,7% больше показателя предыдущего года. Доля сотрудников-инвалидов в структуре персонала равняется 0,9%.

Рост показателя выполнения квоты обусловлен активной позицией банка в развитии инклюзивного подхода и предоставлении равного доступа к трудоустройству людей с инвалидностью.

Преимущественно сотрудники с ограниченными возможностями здоровья сосредоточены в головном офисе и Московском регионе. Однако ПСБ также приоритизирует наем людей с инвалидностью в воссоединенных субъектах, что отражено в динамике роста их фактической численности.

Фактическая численность сотрудников с ограниченными возможностями здоровья на конец года в разбивке по структурным подразделениям банка, человек

	2023	2024	2025
Головной офис	85	111	113
Дальневосточный филиал	1	1	2
Донецкий филиал	27	27	22
Запорожский филиал	4	4	5
Крымский филиал	0	0	1
Луганский филиал	21	17	22
Московский филиал	4	6	10
Приволжский филиал	6	10	9
Санкт-Петербургский филиал	8	11	14
Севастопольский филиал	0	1	1
Сибирский филиал	2	1	1
Ставропольский филиал	8	9	8
Уральский филиал	2	2	3
Херсонский филиал	5	3	4
Южный филиал	8	10	10
Ярославский филиал	12	10	11

В штате банка сотрудники с инвалидностью представлены в различных отраслях. В инклюзивный наем вовлечены такие подразделения, как Департамент финансового мониторинга, Департамент стратегии,

Департамент закупок, Департамент банковских продуктов, подразделения под кураторством Старшего вице-президента — руководителя блока рисков, Юридический департамент и многие другие.

Меры поддержки сотрудников с ограниченными возможностями здоровья

К сотрудникам с ограниченными возможностями здоровья применяется весь спектр существующих в банке социальных льгот.

При этом для персонала с инвалидностью предусмотрен повышенный (удвоенный) лимит в Системе гибких льгот.

Кроме того, сотрудникам, имеющим ребенка-инвалида, помимо предусмотренных законодательством дней по уходу за ребенком-инвалидом, предоставляется единовременная денежная выплата в размере 15 тыс. руб. на нужды ребенка.

ПСБ выполняет требования законодательства по охране труда, в том числе для сотрудников, имеющих ограничения по здоровью. При необходимости и по решению непосредственного руководителя сотруднику с ограниченными возможностями здоровья может быть оформлена полностью дистанционная работа.

- Подробнее в разделе «Социальная поддержка сотрудников»
- Подробнее в разделе «Поддержка сотрудников с детьми»

Успешный кейс инклюзивного трудоустройства

В июне 2025 г. в банк был трудоустроен стажер с I группой инвалидности (полностью незрячий). Сотруднику была оказана помощь с оформлением, ознакомлением с внутренними документами, подписанием

трудового договора и сопутствующих документов. Адаптировано рабочее место. Сотруднику также удалось успешно пройти обучение и стажировку в Школе цифровых ролей.

Поддержка инклюзивного сообщества

GRI 203-1 GRI 413-1

Банк ПСБ реализует первый всероссийский спортивный проект «ПСБ — Детям». В рамках проекта банк строит центры уличного баскетбола, которые также адаптированы под потребности людей с ограниченными возможностями здоровья, включая центры в воссоединенных регионах.

Второй год подряд ПСБ вместе с партнерами также проводит инклюзивные катания на ГУМ-Катке для детей с аутизмом и их родителей. В 2025 г. более 50 семей стали участниками проекта.

➤ Подробнее в разделе «Корпоративный и массовый спорт»

Планы на будущее

В 2026 г. Банк ПСБ планирует усилить статус социально ответственного работодателя. Банк рассматривает возможность подписания Национального инклюзивного договора и совместную разработку методики инклюзивного найма ветеранов СВО.

ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС

GRI 2-7 GRI 405-1



«Мы не стремимся к формальному гендерному равенству, мы создаем пространство без дискриминации, где профессиональные достижения определяют исключительно навыки и результаты. Именно эта свобода от стереотипов лежит в основе нашей социальной поддержки женщин»

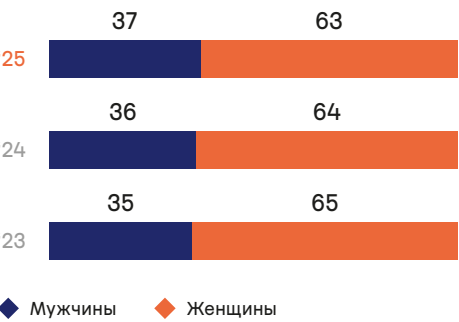
Директор Департамента персонала

С 2023 г. общее количество назначений в Банке ПСБ на вышестоящие должности выросло в 1,7 раза. Среди получивших повышение сотрудников женщины составляют большинство: их доля в отчетном году достигла 73% (+5 п. п. к 2024 г.).

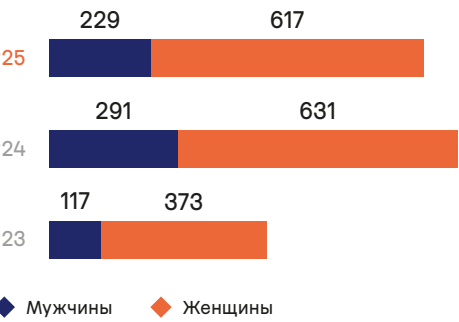
Подавляющее большинство сотрудников банка — женщины: в 2025 г. их доля составила 63%.

СОКБ 25

Доля сотрудников в разбивке по полу, %



Количество сотрудников, получивших назначение на вышестоящие должности, в разбивке по полу, человек



Система поддержки женщин с семейными обязанностями

GRI 401-2

В основе подхода — улучшение качества жизни сотрудниц с учетом семейного положения и наличия детей, в том числе в воссоединенных регионах.

Проект «Женское здоровье» как элемент экосистемы социального благополучия ПСБ инициирован как один из инструментов сильной корпоративной культуры, ориентированный

на адресную помощь сотрудницам в период наибольшей социальной уязвимости — отпуска по беременности и родам, ухода за ребенком. Программа поддержки сопровождает сотрудниц, начиная с момента подготовки к беременности, затем в процессе декретного отпуска, заканчивая мягкой интеграцией в рабочий процесс по окончании декретного отпуска.

КАТЕГОРИЯ СОТРУДНИЦ

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ

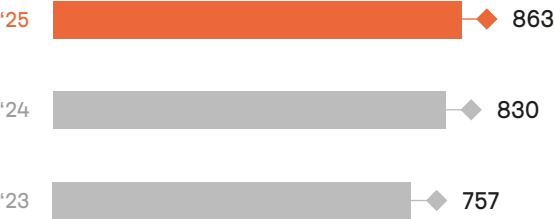
Планирующие беременность

- ◆ Помощь репродуктолога в рамках ДМС
- ◆ «Правокард Забота» — психолог для беременных, пренатальный фитнес (групповые занятия)
- ◆ Консультации офисного врача о корректировке образа жизни
- ◆ Консультации нутрициолога о корректировке питания

Находящиеся в декретном отпуске

- ◆ Материальная помощь при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка
- ◆ Доплата в размере разницы между размером оклада и суммой пособия по беременности и родам, установленного законодательством Российской Федерации (при условии стажа более трех лет)
- ◆ Дополнительные оплачиваемые дни отдыха при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка
- ◆ Частичное или полное возмещение расходов на оплату услуг по присмотру и уходу за ребенком в связи с досрочным выходом из декретного отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет
- ◆ Доступ к 33 адаптированным под географию регионов медицинским программам с выделенными детскими направлениями для сохранения и поддержания физического здоровья матери и ребенка
- ◆ Определение выделенного сотрудника, имеющего высшее медицинское образование, для курирования сложных медицинских вопросов

Количество сотрудников, воспользовавшихся материальной помощью на рождение, усыновление (удочерение) ребенка, человек



Наравне с заботой о здоровье и материальной поддержкой сотрудниц с детьми банк реализует собственный проект по повышению финансовой самостоятельности и экономической устойчивости женщин.

Проект «Женское лидерство в инвестициях» получил признание в инвестиционной среде и вызывает устойчивый интерес. Более 20% россиянок готовы пройти бесплатный обучающий курс или изучить материалы по инвестированию на портале. Особенно вовлечены молодые женщины в возрасте до 34 лет — среди них 31% заинтересованных в проекте.

⇨ Подробнее в разделе «Женское лидерство в инвестициях»

В 2025 г. Банку ПСБ была выражена благодарность Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации за вклад в развитие государственной социальной политики и активное участие в реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин.





ДЕЛОВАЯ ЭТИКА И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

GRI 3-3

ПСБ выстраивает комплексную комплаенс-систему, основанную на принципах прозрачности, ответственности и нулевой толерантности к коррупции, обеспечивая соблюдение высоких этических стандартов на всех уровнях деятельности банка.

0 фактов нарушения Кодекса этики членами Правления

23,4 тыс. сотрудников прошли обучение по противодействию коррупции

440 случаев конфликта интересов

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-26



«Ориентиры для формирования этической культуры ПСБ определены в основных направлениях реализации государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей. В их число входят высокие нравственные идеалы, взаимопомощь и взаимоуважение, достоинство, права и свободы человека, созидательный труд»

Вице-президент — Директор Департамента этики и антикоррупционного комплаенса

В ПСБ действует Кодекс этики, основанный на миссии и ценностях банка. Он содержит правила поведения, обеспечивающие построение отношений с клиентами, деловыми партнерами, а также внутри коллектива в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, нормативными актами Банка России и высокими этическими стандартами.

Кодекс является обязательным для соблюдения всеми сотрудниками банка, независимо от занимаемой ими должности, а также членами органов корпоративного управления. Кодекс этики позволяет идентифицировать риски нарушения этических стандартов и принимать необходимые и своевременные меры реагирования на такие риски.

В 2025 г. в Кодекс этики внесены следующие изменения: актуализированы разделы «Каналы информирования», «Конфликт интересов» и «Противодействие коррупции».



Принципы профессиональной этики

- | | |
|---|--|
|  Законность |  Конфиденциальность |
|  Эффективность |  Надежность и стабильность |
|  Ответственность |  Безопасность |
|  Добросовестность |  Честность |
|  Профессионализм |  Уважение |

Горячая линия

GRI 2-16
 GRI 2-25
 GRI 2-26

В ПСБ существуют каналы информирования, по которым сотрудники и третьи лица могут сообщить о фактах коррупции, потенциальных рисках конфликта интересов, нарушениях этических стандартов поведения, получить поддержку по вопросам работы с инсайдерской информацией, информационной безопасности.

Банк обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех сообщений. Обращения, поступающие по каналам информирования, рассматриваются в соответствии с локальными нормативными актами.

По итогам рассмотрения полученных обращений всем заявителям были направлены ответы, а также при необходимости реализованы мероприятия, направленные на улучшение внутренних процессов.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ Противодействие коррупции
✉ stopcorruption@psbank.ru ◆ Заявления о потенциальном риске конфликта интересов
✉ conflict_of_interests@psbank.ru ◆ Заявления по вопросам соблюдения этических стандартов поведения
✉ psb_ethica@psbank.ru | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Поддержка по вопросам работы с инсайдерской информацией
✉ insider@psbank.ru ◆ Поддержка по вопросам информационной безопасности
✉ iss_projects@psbank.ru |
|--|--|



8 сотрудников привлечены к дисциплинарной ответственности: 1 — за нарушение этических ценностей, 7 — за нарушение требований информационной безопасности

0 фактов нарушения Кодекса этики членами Правления

Обучение нормам деловой этики

С целью повышения уровня этической культуры сотрудников банка в 2025 г. проведены следующие мероприятия:

- ◆ разработан обучающий курс по Кодексу этики;
- ◆ создано сообщество «ПСБ Этика и комплаенс-культура» на корпоративном портале «Ньютон» — в 2025 г. участниками стали более 4 тыс. сотрудников, сообщество вошло в топ-5 Банка ПСБ;
- ◆ проведен опрос на тему корпоративной этики, общее число респондентов которого составило 1,5 тыс.

Координационным советом при Правительстве Российской Федерации по реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин до 2030 г. Минпросвещения России и Минобрнауки России дано поручение провести в вузах и организациях среднего специального образования обучающие мероприятия на основе обучающего курса о преимуществах брака перед сожительством «Штамп в паспорте имеет значение», подготовленного ПСБ.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

GRI 205-2



«Противодействие коррупции — общая задача государства, бизнеса и гражданского общества, требующая зрелой правовой и этической культуры»

Вице-президент — Директор Департамента этики и антикоррупционного комплаенса

Система противодействия коррупции банка обеспечивает соответствие его деятельности антикоррупционному законодательству и высоким этическим стандартам, минимизирует коррупционные риски и формирует у сотрудников и третьих лиц неприятие коррупции.

Антикоррупционная политика является ключевым документом по управлению вопросами противодействия коррупции.

Информация о существующих процедурах банка в области борьбы с коррупцией доводится до всех сотрудников, в том числе до руководящих органов и деловых партнеров.

ПСБ принимает меры по противодействию коррупции и минимизации коррупционных рисков, среди которых:

- ♦ мониторинг бизнес-процессов с повышенным коррупционным риском;
- ♦ оценка коррупционных рисков в бизнес-процессах банка;
- ♦ выявление конфликтов интересов, подготовка мотивированных суждений, направленных на предупреждение и урегулирование конфликтов интересов;
- ♦ антикоррупционная экспертиза внутренних документов, банковских продуктов и бизнес-процессов банка;
- ♦ обучение и консультирование сотрудников в области противодействия коррупции.

Обучение по противодействию коррупции

В отчетном периоде банк разработал новый электронный курс «Коррупционные риски розничного бизнеса» для клиентских менеджеров.

ПСБ также продолжил обучать персонал базовым подходам к противодействию коррупции. Общий обучающий курс «Противодействие коррупции» прошли более 23 тыс. сотрудников, 7 708 из которых были проинформированы при трудоустройстве.

Количество сотрудников, обученных противодействию коррупции, человек



Управление вопросами противодействия коррупции

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Наблюдательный совет Банка ПСБ

- ♦ Утверждение внутренних нормативных документов
- ♦ Принятие решений о согласии на совершение или о последующем одобрении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность

Председатель Банка ПСБ

Организация разработки и совершенствования мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции

Заместитель Председателя Банка ПСБ, курирующий Департамент этики и антикоррупционного комплаенса

Утверждение плана мероприятий, рассмотрение результатов в области антикоррупционного комплаенса

Правление Банка ПСБ

- ♦ Утверждение внутренних нормативных документов, регулирующих текущую деятельность банка в области предупреждения и противодействия коррупции
- ♦ Рассмотрение результатов оценки эффективности процесса управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции, включая внешние оценки

Комплаенс-комитет

- ♦ Рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением антикоррупционного законодательства

ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Департамент этики и антикоррупционного комплаенса

- ♦ Общая координация процессов управления рисками и внутреннего контроля по предупреждению и противодействию коррупции
- ♦ Обучение и информирование сотрудников об основных требованиях и мероприятиях в области предупреждения и противодействия коррупции (совместно с Департаментом персонала)

Служба внутреннего аудита

- ♦ Независимая и объективная оценка эффективности процесса управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции

Подразделения по безопасности

- ♦ Проведение служебных проверок и (или) расследований по признакам коррупционных правонарушений
- ♦ Поддержка «горячей линии» противодействия коррупции»

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

GRI 2-15

В ПСБ действует порядок предотвращения конфликта интересов, определяющий основные правила и ограничения по участию сотрудников, их родственников в уставных капиталах и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности или работы по совместительству, а также совместной работы родственников в банке.

Банк ПСБ не допускает ситуации, когда личная заинтересованность сотрудников может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное выполнение трудовой функции и/или реализацию предоставленных полномочий.

- Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов:
- отказ сотрудника банка от выгод, вызывающих конфликт интересов;
 - усиленный контроль со стороны руководителя за работой сотрудника;
 - ограничение доступа к информации, вызывающей конфликт интересов;
 - отстранение от поручений, вызывающих конфликт интересов;

- изменение должностных обязанностей или полномочий сотрудника;
- отстранение от участия в голосованиях и принятии решений, вызывающих конфликт интересов;
- перевод на другую работу в банке;
- отзыв доступа к информационным системам банка до устранения конфликта интересов.

Минимизация риска конфликта интересов в ПСБ реализуется через механизм раскрытия информации профильному департаменту сотрудниками и руководителями структурных подразделений, а также путем проведения опроса сотрудников.

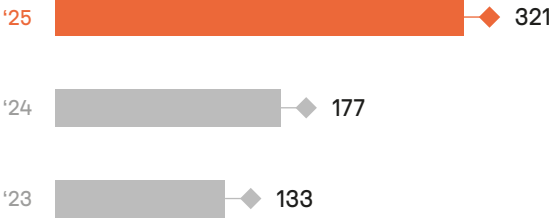
Ключевые результаты 2025 года

Из более чем 1,5 тыс. рассмотренных обращений выявлено 440 потенциальных конфликтов интересов, обусловленных участием сотрудников (кандидатов на трудоустройство) или их родственников в коммерческой или иной экономической деятельности, а также совместной работой родственников в банке.

По результатам проверок указанных сообщений урегулированы все выявленные случаи. Количество обращений о потенциальном конфликте интересов за отчетный период увеличилось на 81%, что в том числе является результатом повышения доверия к каналам связи банка.

ПОКАЗАТЕЛЬ	2023	2024	2025
Количество подтвержденных случаев конфликта интересов, ед.	208	319	440
Количество проверок на предмет наличия конфликта интересов, ед.	1 830	2 378	1 567

Количество обращений о потенциальном риске конфликта интересов, ед.



Кроме того, ПСБ ежегодно проводит опрос по выявлению конфликта интересов среди сотрудников для обеспечения объективности принятия решений. В 2025 г. в опросе приняли участие 10 267 сотрудников, по результатам выявлено 1 784 потенциальных конфликта интересов.

Планы на будущее

Банк ведет разработку автоматизированной системы, которая будет использоваться как для выявления конфликта интересов у сотрудников, так и для проведения ежегодного опроса персонала Банка ПСБ.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КЛИЕНТАМИ

GRI 3-3

ПСБ развивает ответственную модель клиентских коммуникаций: от добросовестной рекламы и прозрачного раскрытия условий продуктов до системной работы с обратной связью и постоянного мониторинга качества сервиса.

9,4 балла
составил общебанковский индекс удовлетворенности клиентов CSI

425,7 млн человек
составил охват рекламных кампаний

15%
рост числа отзывов клиентов

ДОБРОСОВЕСТНАЯ РЕКЛАМА



«Для нас добросовестная реклама — это не только соблюдение буквы закона, но и инструмент формирования долгосрочного доверия. В 2025 г. мы сместили акцент на прозрачность условий, осознанно выбирая усложнение визуальных форматов ради полноты информирования клиента. Наша стратегия — это баланс между агрессивным маркетингом и ответственностью перед обществом»

Директор Департамента маркетинга

Рекламная деятельность банка решает задачи эффективного продвижения продуктов и услуг при соблюдении законодательства, формирования позитивного образа надежного партнера и повышения финансовой осведомленности клиентов. Вся работа строится на принципах добросовестности, достоверности и этичности. При этом особое внимание уделяется полному раскрытию существенных условий финансовых продуктов.

Принципы этичного продвижения интегрированы во все процессы ответственного маркетинга банка. Контроль качества и соответствия законодательству осуществляется на каждом этапе разработки материала.

Утвержденные внутренние нормативные документы:

- ♦ Политика ответственного маркетинга и коммуникаций
- ♦ Стандарт маркировки финансовых продуктов и услуг

Основные задачи рекламной деятельности:

- ♦ трансформация позиционирования — переход от восприятия Банка ПСБ как исключительно государственного для ОПК к образу современного универсального банка, предлагающего полный спектр услуг для частных клиентов и бизнеса;
- ♦ укрепление здоровья бренда — обеспечение роста ключевых показателей: уровня спонтанного и подсказанного знания марки, а также узнаваемости рекламы;
- ♦ дифференциация от конкурентов — выстраивание уникальной коммуникации и визуального образа, позволяющих банку выгодно отличаться на рынке.

Рекламная деятельность сегментирована на имиджевую, общепанковскую и продуктовую рекламу для розничных клиентов, малого и среднего бизнеса, а также направления «Благосостояние», с отдельным фокусом на развитие бренда работодателя и поддержку платформы «Содружество».

♦ Подробнее в разделе [«Бренд работодателя»](#)

♦ Подробнее в разделе [«Повышение киберграмотности»](#)

В 2025 г. большинство целевых показателей выполнено или превышено.

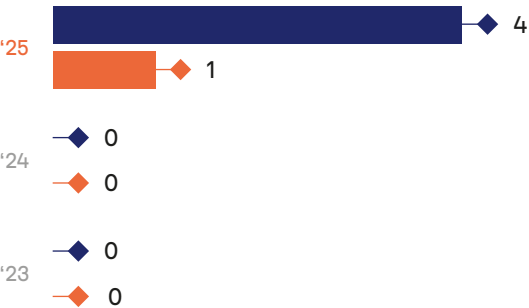


Регуляторная эффективность

GRI 2-27 GRI 417-2 GRI 417-3

В 2025 г. зафиксированы четыре случая несоблюдения нормативных актов, касающихся информации о продуктах и услугах, маркировки с общей суммой штрафов 860 тыс. руб., что связано с усилением надзорной функции ФАС и переходом к автоматизированному мониторингу рекламных кампаний банковского сектора.

Количество случаев несоблюдения нормативных актов, касающихся информации о продуктах и услугах, маркировки, ед.



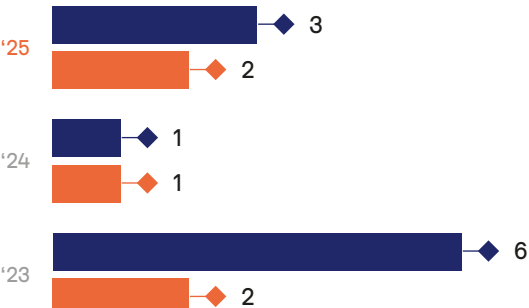
Случаи, которые повлекли за собой штраф Случаи, которые повлекли за собой предупреждение

Сумма штрафов за несоблюдение нормативных актов, касающихся информации о продуктах и услугах, маркировки, тыс. руб.



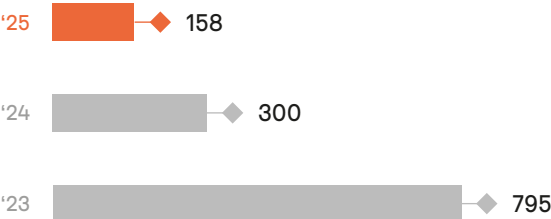
Также с 2024 г. наблюдается устойчивый тренд на снижение общей суммы штрафов за нарушение правил маркетинговых коммуникаций почти в два раза, а по сравнению с показателем 2023 г. — в пять раз. Это результат внедрения механизма «защиты на входе»: увеличения визуальной доступности дисклеймеров и превентивной работы управления судебной защиты.

Количество случаев несоблюдения нормативных актов, касающихся маркетинговых коммуникаций, ед.



Случаи, которые повлекли за собой штраф Случаи, которые повлекли за собой предупреждение

Сумма штрафов за несоблюдение правил, касающихся маркетинговых коммуникаций, тыс. руб.



Управление качеством рекламных коммуникаций

В 2025 г. основной ресурс был направлен на поддержку продуктов для физических лиц, малого и среднего бизнеса. Реализован масштабный проект по созданию коммуникационной рамки и рекламных материалов, который сформировал единую визуальную идентичность банка на период 2025–2026 гг.

Банк ПСБ внедрил систему тестирования каждой волны федеральных кампаний. Исследования восприятия позволяют корректировать рекламные материалы в реальном времени (картинки, тексты, видео), выбирая наиболее эффективные и безопасные версии.

- Результаты:
- обеспечен рост положительных оценок рекламных материалов по сравнению с предыдущим годом;
 - анализ обратной связи клиентов показал высокую релевантность сообщений и удобство визуального восприятия предупреждений.

ПСБ расширяет масштаб рекламных кампаний, формируя узнаваемый образ народного банка и укрепляя доверие аудитории через последовательную коммуникационную стратегию. За отчетный период произошло увеличение рекламных кампаний на 14% при одновременном росте расходов на 4%.

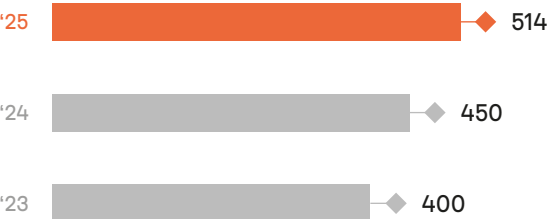
Социальная реклама

- ПСБ активно реализует социальную рекламу, направленную:
- на повышение финансовой грамотности;
 - поддержку малого бизнеса;
 - популяризацию ответственного потребления.

В отчетном году проведены кампании по информированию о мерах государственной поддержки для предпринимателей и правилах безопасного использования цифровых финансовых услуг.

Достигнутые социальные эффекты выразились в росте обращений по программам поддержки МСП и увеличении числа участников образовательных вебинаров банка.

Количество рекламных кампаний, ед.



Охват рекламных кампаний, человек



Количество расходов на рекламу, тыс. руб.



Планы на будущее

- В 2026 г. Банк ПСБ планирует продолжить совершенствование системы ответственного маркетинга посредством:
- автоматизации проверки рекламных материалов;
 - развития внутренних стандартов визуальной коммуникации;
 - усиления контроля за соблюдением требований к раскрытию информации в маркетинговых сообщениях.

Подробнее в разделе «Поддержка малого и среднего предпринимательства»

РАБОТА С ОБРАТНОЙ СВЯЗЬЮ КЛИЕНТОВ

Обратная связь клиентов для ПСБ — один из важнейших источников информации для совершенствования продуктов, услуг, сервисов, оценки качества обслуживания, учета предложений, направленных на улучшение клиентского опыта. Она позволяет не только понимать потребности, но и напрямую влиять на их репутацию и лояльность.



«Знание своего клиента, его потребностей, проблем при взаимодействии с банком, готовность ПСБ рассматривать каждую ситуацию индивидуально дают нам возможность укрепить связь между брендом и клиентом, показать себя не только как финансовую организацию, но и как честного, надежного партнера для решения ежедневных финансовых вопросов»

Директор Департамента маркетинга



Организация работы с отзывами

GRI 2-25
 GRI 2-26
 GRI 418-1

Работа с отзывами строится с учетом требований российского законодательства на следующих принципах

- Конкретность

Объективность

Понятность

Своевременность

Сроки рассмотрения отзывов определяются законодательством Российской Федерации, которое устанавливает общие правила и специальные сроки для отдельных видов отзывов.

Работа с обратной связью клиентов регулируется перечнем утвержденных внутренних нормативных и регламентирующих

документов, позволяющих принимать решения в разрезе клиентов, относящихся к различным бизнес-линиям, как по отзывам, так и без них.

Банк непрерывно развивает механизмы коммуникации, обеспечивая омниканальность подачи отзывов.

КАНАЛ СВЯЗИ	КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
Телефон контакт-центра	8 800 333-03-03 +7 495 787-33-33
Линия качества	8 800 700-50-33
Электронная почта	info@psbank.ru
Личный кабинет онлайн-банка	Онлайн-банк
Офис банка	Любой ДО
Почтовый адрес	109052, г. Москва, ул. Смирновская, д. 10, стр. 22

Кроме того, отзыв можно оставить на внешних площадках www.banki.ru и sravni.ru.

Все поступающие отзывы подлежат всестороннему рассмотрению, решение по каждому из которых принимается в результате анализа ситуации и проведенной внутренней проверки, принимая во внимание историю сотрудничества

клиента и ПСБ. По результатам рассмотрения отзыва клиенту предоставляется мотивированный ответ.

В процессе работы с отзывами применяются инструменты искусственного интеллекта при подготовке ответа клиенту. Это позволяет существенно сократить сроки реагирования и повысить качество обработки обращений.



Полученная обратная связь в 2025 году

Регулярная аналитика фиксирует ежегодный рост числа отзывов не менее чем на 15%. В 2026 г. ожидается сохранение этого тренда.

Динамика роста обусловлена как внешними, так и внутренними факторами.

К внешним факторам относятся:

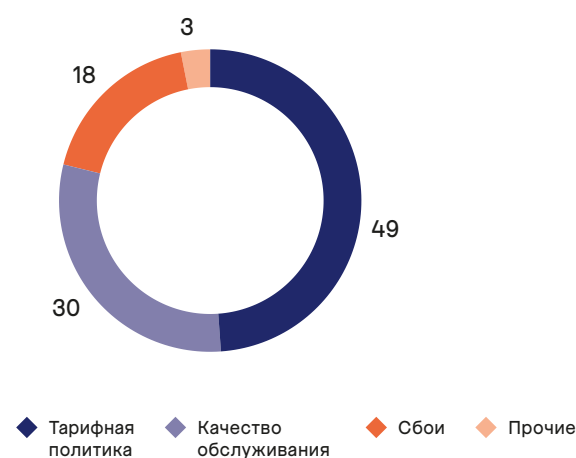
- ◆ изменение законодательства Российской Федерации;
- ◆ социально-экономическая ситуация в стране и мире;
- ◆ изменения ключевой ставки Банка России.

К внутренним факторам относятся:

- ◆ процессы импортозамещения программного обеспечения, сопровождающиеся временными техническими сбоями;
- ◆ особенности оформления акционных продуктов;
- ◆ изменение тарифной политики;
- ◆ рост клиентской базы.

В структуре отзывов преобладают претензии: примерно 90% от общего числа отзывов.

Причины претензий клиентов — физических лиц¹, %



Для устранения причин претензий и учета клиентских предложений банком проводится регулярная комплексная работа в части:

- ◆ улучшения продуктов, процессов и качества обслуживания;
- ◆ внедрения новых технологий, включая инструменты искусственного интеллекта, процессов автоматизации и роботизации.

Выявленных утечек, краж или потерь персональных данных клиентов в 2025 г. не зафиксировано.

Количество запросов надзорных органов также увеличилось на 48%. Основной источник запросов — Банк России: примерно 80%.

Помимо подготовки ответов на запросы надзорных органов в рамках взаимодействия с Банком России, происходят обмен статистической информацией и проработка запросов по приоритетным направлениям.

В 2025 г. ПСБ присвоена награда «Лидер решений» в рейтинге Sravni.ru как организации, решившей наибольшее количество проблем по отзывам пользователей.

Планы на будущее

В среднесрочной перспективе продолжится трансформация системы работы с обратной связью клиентов, в частности планируется:

- ◆ актуализация внутренних нормативных документов;
- ◆ дальнейшая автоматизация процессов рассмотрения отзывов;
- ◆ поддержание и совершенствование высокого качества ответов на отзывы.

¹ К прочим относятся несогласие с ответом банка, сроки рассмотрения обращения, отказ в услуге и др.

КАЧЕСТВО ПРЕДСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ

GRI 417-1

Управление качеством услуг банка охватывает все этапы взаимодействия с клиентом.



«Довольный клиент — это всегда про баланс качества сервиса, положительных эмоций и оправданных ожиданий, поэтому оценка уровня удовлетворенности клиента позволяет принимать стратегические решения в рамках развития инноваций, продуктов, оптимизации процессов и развития клиентского опыта»

Директор Департамента маркетинга

Банком ежеквартально проводятся проверки соблюдения стандартов качества обслуживания клиентов — физических и юридических лиц, результаты которых позволяют анализировать процессы взаимодействия сотрудников с клиентами. Проводятся исследования клиентских путей по продуктам, а также оценка конкурентоспособности продуктов для розничного, среднего и малого бизнеса. Разработанная в ПСБ методика оценки конкурентоспособности учитывает более 100 параметров, отражающих различные аспекты финансовой привлекательности и удобства использования продукта на этапах клиентского пути.

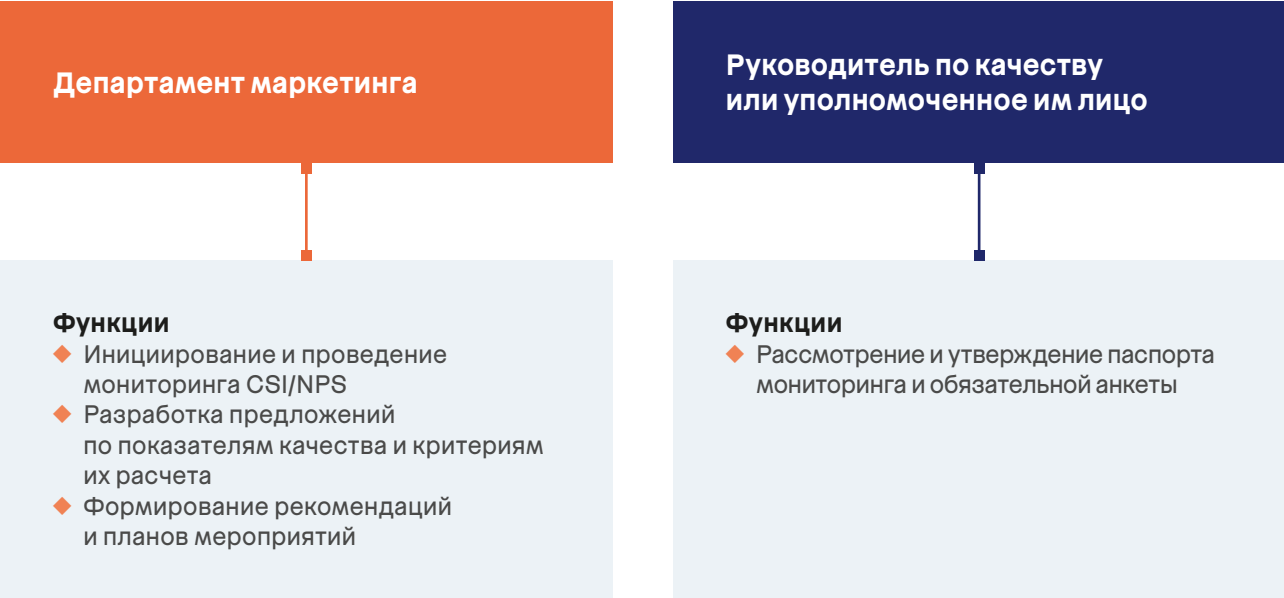
Большое внимание ПСБ уделяет комплексу мероприятий, направленных на развитие клиентоцентричности сотрудников:

- ◆ актуализированы стандарты качества обслуживания клиентов;
- ◆ утверждены целевые значения CSI по сегментам, каналам и продуктам;
- ◆ запущен пилотный проект по проведению мониторингов CSI в интернет-банке и мобильном банке для бизнеса;
- ◆ проведен пилотный проект по контролю качества обслуживания в отделениях банка с использованием аудиобейджей и речевой аналитики;

- ◆ показатели качества обслуживания интегрированы в систему премирования сотрудников касс для офисов, расположенных в воссоединенных субъектах Российской Федерации;
- ◆ проведены конкурсы среди отделений регулярной сети и воссоединенных субъектов Российской Федерации по обслуживанию физических лиц «Лучший офис по качеству обслуживания на основании народного рейтинга сайта Banki.ru».



Управление взаимодействием с клиентами и мониторингом качества клиентского опыта



Оценка CSI¹ и NPS²

Для оценки эффективности работы с клиентами ПСБ проводит исследования удовлетворенности и лояльности.

В 2025 г. уровень удовлетворенности клиентов работой банка в целом — CSI Банка ПСБ — превысил целевое значение и составил 9,4 балла (по 10-балльной шкале) благодаря стабильно высоким результатам бизнес-линий. Наиболее заметный рост по CSI продемонстрировал сектор ОПК, что стало результатом целенаправленной работы с данным сегментом, включая персонализированный подход и улучшение условий обслуживания.

В воссоединенных субъектах Российской Федерации банк также проводит оценку качества обслуживания. В разрезе бизнес-линий CSI сохраняется на высоком уровне (от 9,2 балла) благодаря обеспечению должного качества обслуживания в регионах с особыми условиями ведения бизнеса.

В отчетном году в корпоративном и ОПК-секторах зафиксирован уверенный рост лояльности клиентов — индекса NPS. Этому способствует эффективное выстраивание работы с крупными клиентами, для которых банку удалось предложить привлекательные условия и поддерживать высокий уровень сервиса.

¹ Уровень удовлетворенности клиентов (Customer Satisfaction Index — CSI) — показатель качества клиентского опыта, позволяющий оценить удовлетворенность клиентов продуктами и услугами банка, каналами обслуживания.

² Индекс лояльности клиентов (Net Promoter Score — NPS) — показатель качества клиентского опыта, позволяющий оценить готовность клиентов рекомендовать банк знакомым, партнерам, на основе своего клиентского опыта. Проводятся измерения в конкурентном окружении для розничных клиентов и МСП, а также внутренние исследования.

Обратная связь и улучшения

На основе информации, полученной по итогам всех исследований и контроля соблюдения стандартов обслуживания, ПСБ всесторонне анализирует результаты измерения показателей качества клиентского опыта и формирует предложения заинтересованным подразделениям по его повышению.

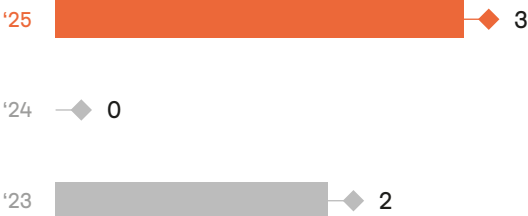
В 2025 г. разработаны критерии формирования планов мероприятий по улучшению качества клиентского опыта. Работа с планами мероприятий ведется на специально созданной онлайн-платформе, позволяющей контролировать сроки исполнения задач и вести прямой диалог с исполнителями.

Соблюдение законодательства

GRI 2-27 СОКБ 54

Наряду с мероприятиями по повышению качества клиентского опыта ПСБ фокусируется на защите прав потребителей. В 2025 г. зафиксировано три случая несоблюдения нормативных актов, касающихся привлечения к ответственности за нарушение прав потребителей.

Количество случаев привлечения к ответственности за нарушение прав потребителей, ед.



Общая сумма штрафов за нарушение прав потребителей, тыс. руб.



Ни один из этих случаев не повлек за собой наложения штрафов и иных санкций.

Планы на будущее

В 2026 г. Банк ПСБ планирует продолжить системную работу по оптимизации процессов клиентского обслуживания для совершенствования условий банковских продуктов и оперативного решения выявленных проблем.





БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО (ВОЛОНТЕРСТВО)

GRI 3-3

ПСБ реализует системный подход к социальной ответственности, сочетая масштабные благотворительные инициативы с развитием корпоративного добровольчества (волонтерства) и вовлечением сотрудников в общественно значимую деятельность.

3 млрд руб.
составили социальные инвестиции

278
благотворительных проектов

2,6%
доля сотрудников-волонтеров

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

GRI 203-1

GRI 413-1



«Для ПСБ благотворительность — это не разовая акция, а элемент корпоративной стратегии. Мы видим свою миссию в том, чтобы финансовая поддержка превращалась в реальные изменения: поддержка военнослужащих и ветеранов, новые спортивные объекты, культурные события, помощь тем, кто оказался в трудной ситуации. Динамика нашей работы доказывает: социальная ответственность и развитие бизнеса идут рука об руку. Мы продолжим вкладывать ресурсы туда, где они приносят наибольшую пользу людям и стране»

Директор Департамента маркетинга



Вклад банка в национальную цель **Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности**

а) Создание к 2030 г. условий для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей.

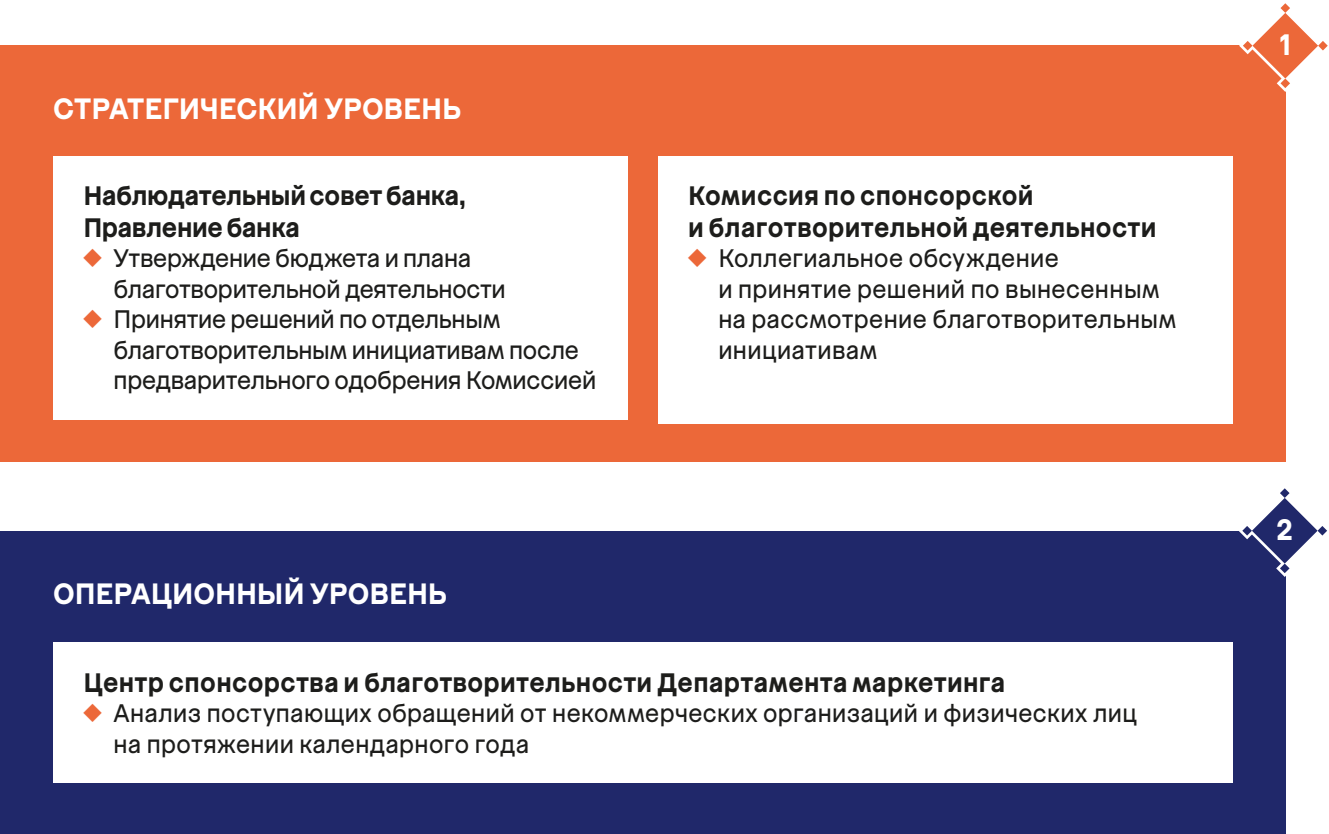
В отчетном периоде социальные инвестиции банка составили 3 031 225 тыс. руб. Количество благотворительных проектов увеличилось на 6%. Банк ПСБ масштабирует благотворительные программы, в том числе направленные на духовно-нравственное воспитание, популяризацию спорта, поддержку социально незащищенных слоев населения, развитие культуры и искусства.

Управление социальными инвестициями

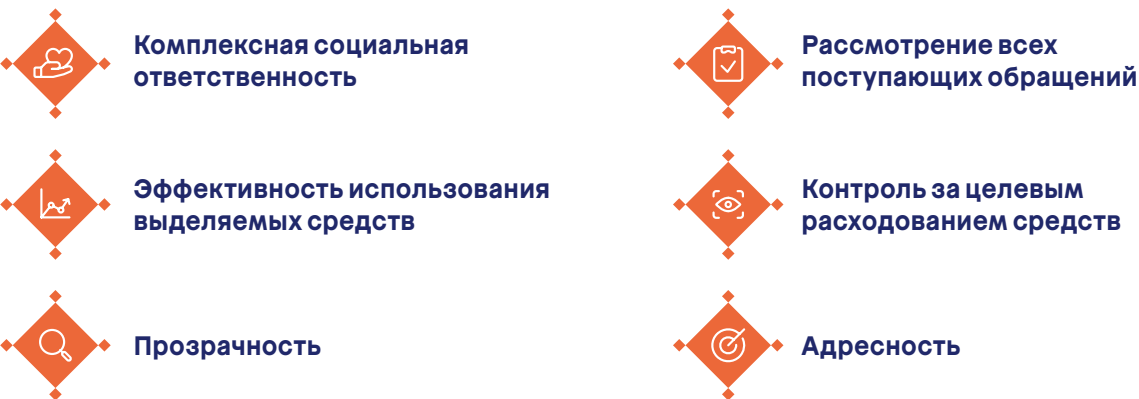
Банк осуществляет благотворительную помощь, руководствуясь внутренними нормативными документами:

- ◆ Положение о спонсорской и благотворительной деятельности
- ◆ Положение о Комиссии по спонсорской и благотворительной деятельности

Процесс принятия решений по вопросам благотворительности выстроен на основе многоуровневой системы корпоративного управления.



Принципы благотворительной деятельности ПСБ



Обновлено в 2025 г.

Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года

Количество благотворительных проектов ежегодно увеличивается: за три года прирост составил практически 38%. Сохраняется позитивная динамика инвестиций по направлениям здравоохранения, спорта, культуры и поддержки лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию.

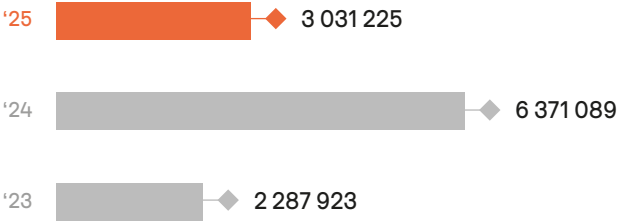


¹ Включая поддержку детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.



МЭР 34 СОКБ 35

Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных программ, не направленных на сотрудников и членов их семей, всего¹, тыс. руб.



СОКБ 77 СОКБ 78 СОКБ 80 СОКБ 81 СОКБ 83

Расходы на благотворительные проекты, в разбивке по направлениям, тыс. руб.

НАПРАВЛЕНИЕ	2023	2024	2025
Здравоохранение	30 989	26 842	62 708
Образование и наука	124 259	236 519	99 948
Спорт	369 142	422 797	747 368
Культура и искусство	220 840	405 569	639 661
Социальная, правовая и финансовая поддержка военнослужащих войсковых частей, ветеранов, лиц, проходивших военную службу; укрепление материально-технической базы Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов	185 831	3 327 640	218 848
Поддержка социально незащищенных слоев населения ²	54 000	29 800	18 000
Патриотическое, духовно-нравственное воспитание молодежи	67 169	68 507	3 500
Поддержка людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, многодетных семей, вдов, семей, потерявших кормильца	24 437	9 505	51 366
Религиозные учреждения	110 989	212 121	172 409
Экология и защита животных	923	6 731	2 453
Прочие проекты в иных общественно полезных целях	1 099 344	1 625 058	1 014 964

¹ В расходах не учтены спонсорские программы.
² Включая поддержку детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Направление всестороннего содействия Вооруженным Силам Российской Федерации охватывает организацию военно-патриотических, конгрессно-выставочных и научных мероприятий, укрепление материально-технической базы, а также социальную, правовую и финансовую поддержку военнослужащих, ветеранов, лиц, проходивших военную службу.

Особое внимание банк уделяет финансовой помощи на реализацию социально значимых проектов в воссоединенных субъектах Российской Федерации.

- В отчетном году ПСБ сделал пожертвование и/или оказал поддержку:
- ♦ проведение образовательно-просветительских мероприятий по повышению финансовой грамотности населения и бизнеса в Донецкой и Луганской народных республиках, Запорожской и Херсонской областях;
 - ♦ оказание психологической помощи в борьбе со стрессом, тревожностью, посттравматическими состояниями населению, которое оказалось в сложных жизненных обстоятельствах, ветеранам боевых действий и участникам СВО, членам семей погибших и пропавших без вести, а также помощи в адаптации участников СВО к мирной жизни;
 - ♦ организация музыкально-просветительского проекта «Чистая классика — молодым талантам новых регионов», направленного

на возвращение системы музыкального образования исторических регионов к российской академической традиции, повышение интереса местных жителей к классической музыке как форме культурной жизни в Республике Крым, Донецкой и Луганской народных республиках.

- Одновременно с этим банк реализовал ряд масштабных благотворительных программ в гражданской сфере, оказал помощь:
- ♦ на создание беговых центров, направленных на объединение беговых сообществ по всей стране и популяризацию здорового образа жизни;
 - ♦ развитие детско-юношеского футбола;
 - ♦ организацию и проведение проектов театра;
 - ♦ медицинское обслуживание ветеранов кино;
 - ♦ мероприятия по восстановлению общественных пространств, музеев, театров и парков, поддержке образования и прочие мероприятия в Ярославской области;
 - ♦ создание Музея вышитой карты России в Чебоксарах (карта площадью более 22 м² состоит из фрагментов, созданных вручную вышивальщицами из всех регионов страны и соединенных в единое целое, объявлена символом культурного многообразия и единства народов страны).



КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО (ВОЛОНТЕРСТВО)



«Мы пересобрали добровольческую (волонтерскую) программу, опираясь на запрос наших сотрудников. Внутренние опросы показали, что 70% команды считают важным участие банка в социальной и экологической повестке, а 60% готовы вовлекаться в инициативы лично. Мы помогаем прожить ценности банка через собственные действия»

Вице-президент — Директор Департамента корпоративной культуры и устойчивого развития

Вклад банка в национальную цель
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности

д) Увеличение к 2030 г. доли молодых людей, вовлеченных в добровольческую и общественную деятельность, не менее чем до 45 процентов.

Добровольчество (волонтерство) в банке имеет четкие приоритетные направления. С 2023 г. суммарное количество волонтерских часов выросло на 160%, а доля сотрудников, активно вовлекающихся в добровольческие (волонтерские) инициативы, увеличилась до 2,6%.

Корпоративное добровольчество (волонтерство) ПСБ регулируется Положением о проектах корпоративной социальной ответственности. Добровольческие (волонтерские) проекты направлены на усиление вклада ПСБ в развитие регионов

присутствия, поддержку общественно значимых инициатив и создание условий для проявления социальной активности сотрудников.

Подход Банка ПСБ к развитию добровольчества (волонтерства) базируется на трех ключевых принципах



Доступность

Обеспечение простых и понятных сценариев включения в добровольческую (волонтерскую) деятельность для сотрудников во всех регионах присутствия, в том числе через форматы микроволонтерства и цифровые сервисы платформы «Добро.РФ»



Осмысленность

Реализация проектов, тесно связанных с ценностями банка как «Банка сильной страны», — от сохранения историко-культурного наследия до поддержки спорта и помощи служебным животным



Признание

Формирование системы поощрения, благодаря которой вклад каждого сотрудника становится видимым

В 2025 г. программа добровольчества (волонтерства) прошла этап системного перезапуска, что позволило перейти от разрозненных добровольческих (волонтерских) акций к единой экосистеме участия.

Новая архитектура участия включает пять ключевых направлений:

- ♦ патриотическое;
- ♦ спортивное;
- ♦ экологическое;
- ♦ зооволонтерство;
- ♦ корпоративное донорство.

ПСБ развивает сеть региональных кураторов, а также обеспечивает интеграцию с федеральной цифровой платформой «Добро РФ». Использование внешней экспертизы и современных цифровых решений способствует прозрачному учету волонтерских часов, упрощает навигацию по проектам для сотрудников и позволяет внедрить лучшие практики корпоративного добровольчества (волонтерства).

Структура и результаты добровольческой (волонтерской) деятельности в 2025 году

В отчетном году деятельность сообщества волонтеров охватила широкий спектр социально значимых сфер — от благоустройства мемориалов и помощи монастырям до организации спортивных событий и помощи служебным собакам.

Наряду с ключевыми направлениями добровольчества (волонтерства), важной составляющей корпоративной социальной ответственности оставалась гуманитарная помощь.

НАПРАВЛЕНИЕ	МЕРОПРИЯТИЯ	РЕЗУЛЬТАТЫ
Патриотическое добровольчество (волонтерство)	Сотрудники внесли вклад в сохранение исторической памяти: - проведены работы по благоустройству территории Федерального мемориального комплекса «Пантеон Защитников Отечества», торжественные высадки аллей в честь 80-летия Победы в воссоединенных регионах с участием ветеранов СВО и представителей власти - Оказана хозяйственная помощь объектам культурного наследия: Троице-Сергиевой лавре, Белбажскому Троицкому женскому и Донскому монастырям	8 акций 112 волонтеров
Экологическое добровольчество (волонтерство)	Проведен комплекс работ по благоустройству и озеленению парков, аллей и набережных в регионах присутствия. Помимо практической помощи, для сотрудников был организован образовательный лекторий по принципам ответственного потребления	15 акций 552 волонтера
Зооволонтерство (помощь служебным животным)	Оказана практическая и материальная помощь приютам для служебных и бездомных животных: уборка вольеров, благоустройство зон выгула, доставка кормов, медикаментов и инвентаря	3 акции 60 волонтеров
Корпоративное донорство	Проведены акции по добровольной сдаче крови и ее компонентов для нужд лечебных учреждений	3 акции 159 доноров
Спортивное добровольчество (волонтерство)	Сотрудники выступили организаторами и координаторами массовых спортивных мероприятий	2 акции 22 волонтера
Гуманитарные помощь и сборы	Осуществлен сбор средств для оказания помощи жителям пострадавших территорий и воссоединенных субъектов, а также семьям участников специальной военной операции. Кроме того, оказана материальная помощь приютам для бездомных и служебных животных	5 акций Собрано более 3 млн руб.

Динамика развития добровольческого (волонтерского) сообщества

Системная работа позволила не только сохранить устойчивое ядро волонтерского сообщества, но и качественно нарастить объем оказываемой социальной помощи.

СОКБ 37

СОКБ 82

В отчетном периоде банком успешно реализовано 36 волонтерских проектов. Расходы ПСБ на добровольческую (волонтерскую) деятельность составили 17 568 тыс. руб., что соответствует 0,008% от общей суммы управленческих расходов банка.

ПОКАЗАТЕЛЬ	2023	2024	2025
Количество активных ¹ волонтеров, человек	399	450	671
Доля сотрудников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства), %	1,9	1,8	2,6
Суммарное количество волонтерских часов, ед.	1 500	1 500	3 972

Планы на будущее

- Опираясь на успешный опыт перезапуска 2025 г., ПСБ определил следующие приоритеты развития корпоративного добровольчества (волонтерства) на 2026 г.:

 - укрепление региональной сети:** формирование устойчивого сообщества кураторов на местах, что гарантирует равный доступ к добровольческим (волонтерским) программам, обмен лучшими практиками и поддержку инициатив вне зависимости от локации подразделений;
- гибкие форматы участия:** внедрение моделей, снижающих порог входа и позволяющих сотрудникам с любым уровнем занятости и опыта комфортно включаться в социальную повестку банка;
 - развитие культуры признания:** совершенствование системы нематериальной мотивации, повышающей престиж добровольческого (волонтерского) вклада и формирующей долгосрочную сопричастность к ценностям Банка ПСБ.

¹ Участвовали минимум в одном добровольческом (волонтерском) мероприятии банка.



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

GRI 3-3

Корпоративное управление ПСБ базируется на четком разграничении полномочий единственного акционера, Наблюдательного совета банка и Правления банка. Это гарантирует прозрачную систему принятия решений, обеспечивающую баланс интересов и преемственность стратегического курса банка. Вопросы устойчивого развития планомерно включены в повестку коллегиальных органов управления, что делает их неотъемлемой частью управленческого процесса.

25%

доля женщин в составе Правления банка

98%

коэффициент посещаемости заседаний Наблюдательного совета банка

23,8%

вопросов, рассмотренных Наблюдательным советом банка, связаны с устойчивым развитием

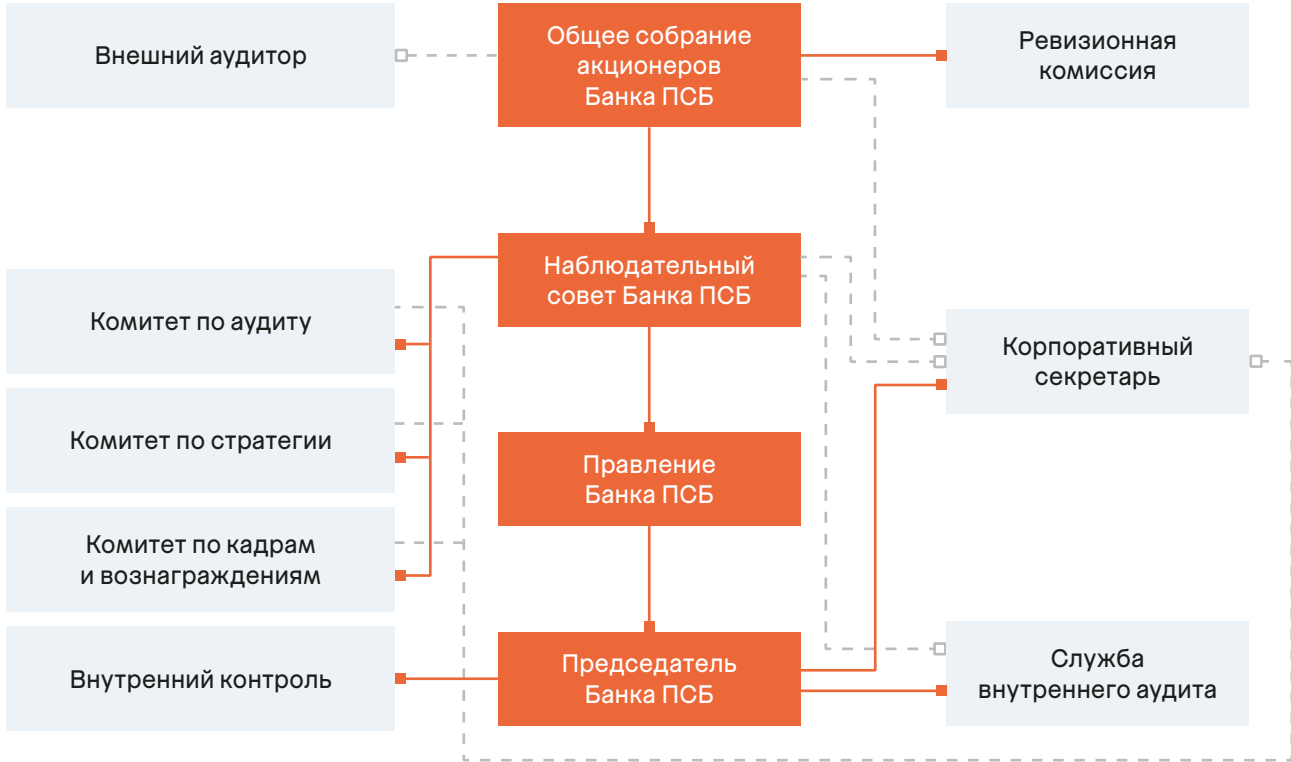
СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-9 GRI 2-23

Банк обеспечивает соответствие системы корпоративного управления национальным стандартам, законодательным требованиям и рекомендациям регулятора. Эффективное корпоративное управление способствует формированию доверительных и справедливых отношений с акционером, федеральными органами исполнительной власти, инвесторами и другими заинтересованными сторонами банка. ПСБ стремится соответствовать самым высоким требованиям в этой сфере и ожидает аналогичного ответственного подхода от своих партнеров и контрагентов.

- Основными документами, определяющими систему корпоративного управления Банка ПСБ, являются:
- ◆ Устав банка
 - ◆ Кодекс корпоративного управления
 - ◆ Дивидендная политика
 - ◆ положения об органах управления банка
 - ◆ Положение о Корпоративном секретаре
 - ◆ Положение об информационной политике

Структура корпоративного управления



— □ Функциональная связь — ■ Административное подчинение

С целью минимизации возможных негативных последствий раскрытия информации о банке, связанных с риском применения в отношении банка, его клиентов, контрагентов мер ограничительного характера, вводимых иностранными государствами, государственными объединениями, союзами, государственными

(межгосударственными) учреждениями иностранных государств или государственных объединений и союзов, и в соответствии с актами Правительства Российской Федерации ПСБ осуществляет раскрытие и предоставление информации в ограниченных составе и объеме.

В отчетном периоде имели место единичные случаи нарушения законодательства о ценных бумагах, норм о противодействии неправомерному

использованию инсайдерской информации и манипулированию рынками. По итогу их рассмотрения приняты соответствующие меры.

Система вознаграждения членов органов управления

GRI 2-19

Членам Наблюдательного совета банка вознаграждение за отчетный период не выплачивалось, а размер вознаграждения членов исполнительных органов зависит от достижения плановых показателей деятельности банка:

по результатам достижения целевых значений ключевых показателей эффективности и целевых значений функциональных ключевых показателей эффективности, в том числе связанных с реализацией особо значимых проектов.

СОКБ 60

Сумма наложенных штрафов в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах, тыс. руб.

2023	2024	2025
0	0	1 400

Управление правовыми рисками

GRI 2-27

Система корпоративного управления банка предполагает не только обеспечение оптимальной структуры органов управления и контроля, но и минимизацию правовых рисков, а также прозрачное информирование о результатах рассмотрения споров и мер ответственности.

В рамках деятельности по защите прав и законных интересов ПСБ обращается в судебные инстанции, в том числе по вопросам возмещения убытков, причиненных действиями третьих лиц. За 2023 г. отражена сумма

частично удовлетворенных требований по судебному иску 2018 г. С 2024 г. требования по данной категории споров отсутствуют.

СОКБ 58

На протяжении трех лет заявленные требования по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика отсутствуют.

СОКБ 59

Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика, тыс. руб.

2023	2024	2025
91 220 328	0	0



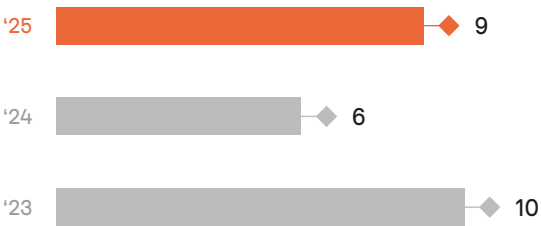
СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Единственный акционер банка

Федеральное агентство по управлению государственным имуществом (Росимущество), представляя интересы Российской Федерации, которой принадлежит 100% голосующих акций банка, осуществляет полномочия Общего собрания акционеров банка — высшего органа управления банка.

Распоряжения Росимущества по вопросам Общего собрания акционеров банка определяются распоряжениями Правительства Российской Федерации, Председателя Правительства Российской Федерации или по его поручению Первого заместителя

Количество заседаний Единственного акционера банка, ед.



Председателя Правительства Российской Федерации либо заместителя Председателя Правительства Российской Федерации.

Наблюдательный совет банка

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-12 GRI 2-18 GRI 405-1

На основе распоряжений Правительства Российской Федерации определяется состав Наблюдательного совета банка, обеспечивающего стратегическое управление и контроль деятельности исполнительных органов — Председателя банка и Правления банка.

Задачами Наблюдательного совета банка являются, в том числе:

- ♦ утверждение стратегических целей банка с последующим рассмотрением отчетов об их реализации;
- ♦ формирование исполнительных органов банка и контроль их деятельности;
- ♦ утверждение основных принципов и подходов к организации системы управления рисками, внутреннего контроля и внутреннего аудита банка.

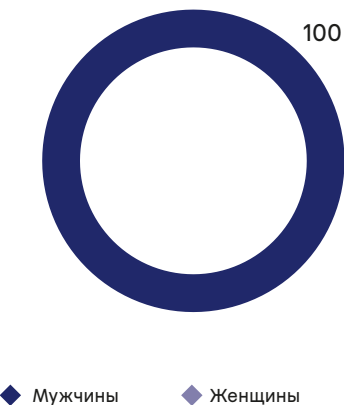
При Наблюдательном совете банка функционируют три комитета:

- ♦ Комитет по аудиту;
- ♦ Комитет по стратегии;
- ♦ Комитет по кадрам и вознаграждениям.

Действовавший в 2025 г. Наблюдательный совет банка был избран в 2024 г. в количестве 10 человек и переизбран решением Единственного акционера банка в прежнем составе. В 2025 г. 60% членов Наблюдательного совета банка находятся в возрастной категории старше 50 лет. Средний срок нахождения в должности вырос на 25% и составил 5,9 года.

МЭР 37

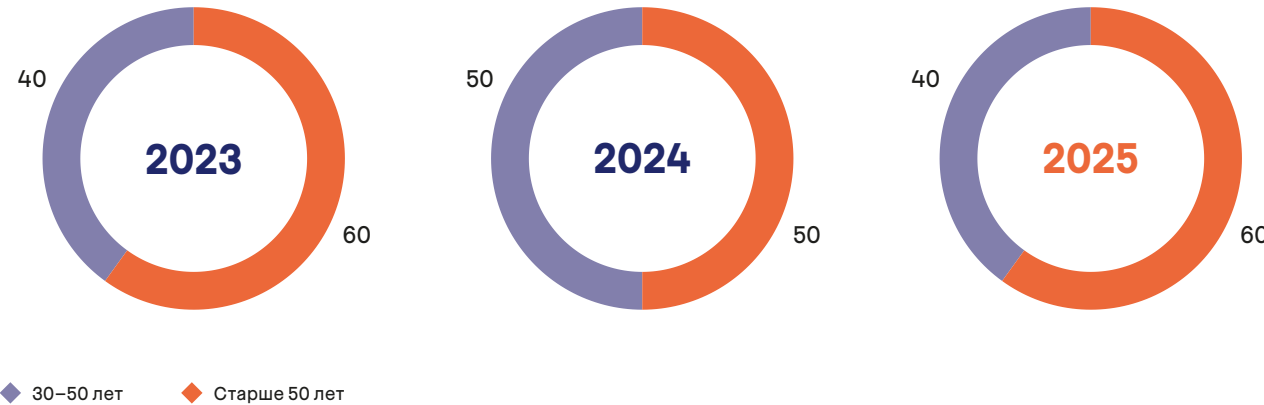
Численность Наблюдательного совета банка в разбивке по полу, %



10 человек
общая численность членов Наблюдательного совета банка



Численность Наблюдательного совета банка в разбивке по возрасту, %



СОКБ 48

В отчетном периоде состоялось 18 заседаний Наблюдательного совета банка. Коэффициент посещаемости увеличился до 98%.

0%
доля независимых директоров

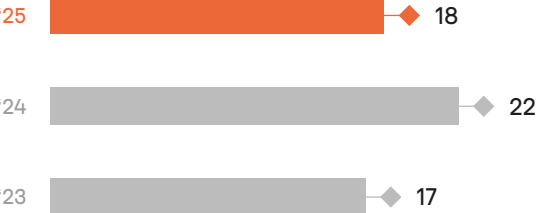
Наблюдательным советом банка рассмотрено 30 вопросов¹, прямо и косвенно связанных с устойчивым развитием, — 23,8% от общего числа рассмотренных вопросов.

Подробнее в разделе «Управление устойчивым развитием»

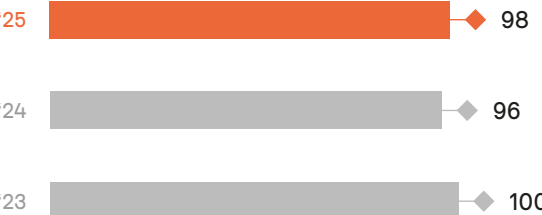
В 2025 г. банком организовано проведение ежегодной самооценки эффективности Наблюдательного совета банка. Перечень вопросов соответствует рекомендациям Банка России. Наблюдательным советом банка был рассмотрен сводный отчет по итогам проведения самооценки эффективности, в котором отмечены высокий уровень организации работы Наблюдательного совета банка и его комитетов, высокое качество предоставляемых материалов, активное участие членов совета, организующая роль Председателя Наблюдательного совета банка и профессиональная работа Корпоративного секретаря.

МЭР 36

Количество заседаний Наблюдательного совета банка, ед.



Коэффициент посещаемости заседаний Наблюдательного совета банка, %



Количество рассмотренных вопросов, ед.



¹ Вопрос повестки дня получает статус вопроса устойчивого развития, если он относится к благотворительной/спонсорской деятельности, системе оплаты труда и премированию сотрудников, социальному обеспечению, комплаенсу, противодействию коррупции, поддержке МСП, развитию ОПК, реализации стратегии, управлению рисками и капиталом, переезду в Ярославль, обеспечению сотрудников жильем, соблюдению вопросов этики, цифровой трансформации, информационной безопасности, рассмотрению Отчета об устойчивом развитии.

Комитеты Наблюдательного совета банка

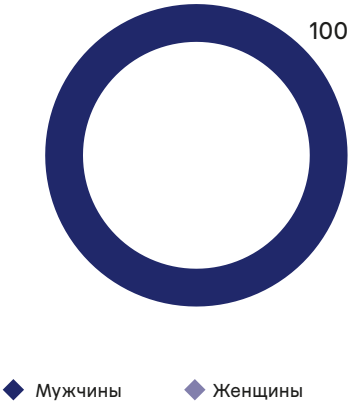
Комитеты являются консультативным органом Наблюдательного совета банка. Решения комитетов имеют рекомендательный характер.

Комитеты при Наблюдательном совете банка сохраняют устойчивую структуру и преемственность состава. Посещаемость заседаний равняется 100%.

Комитет по аудиту

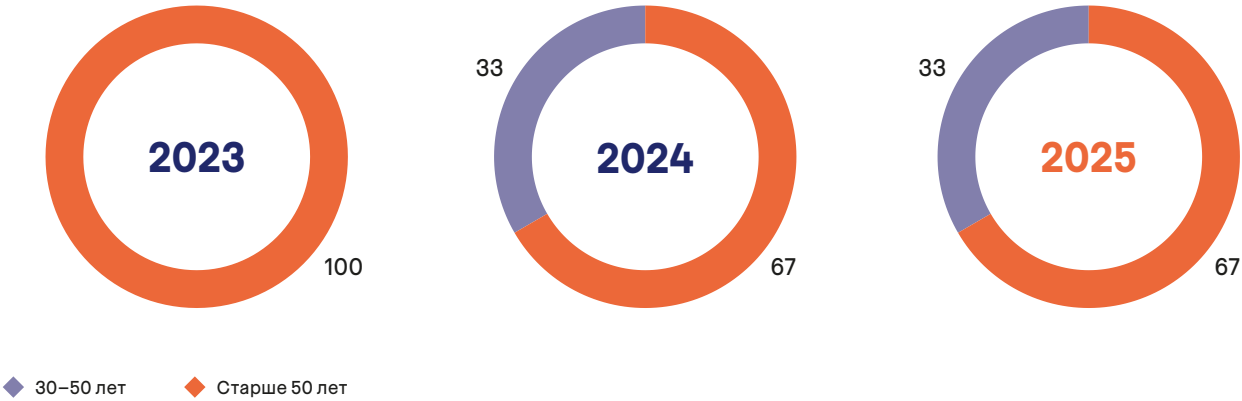
GRI 405-1

Численность Комитета по аудиту в разбивке по полу, %



3 человека
общая численность членов
Комитета по аудиту

Численность Комитета по аудиту в разбивке по возрасту, %



МЭР 38

Количество заседаний Комитета по аудиту, ед.



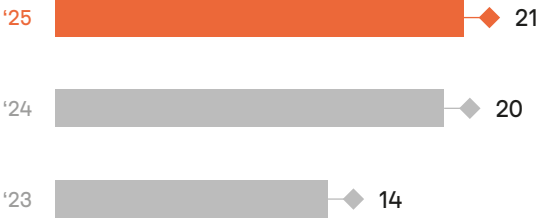
Количество рассмотренных Комитетом по аудиту вопросов, ед.



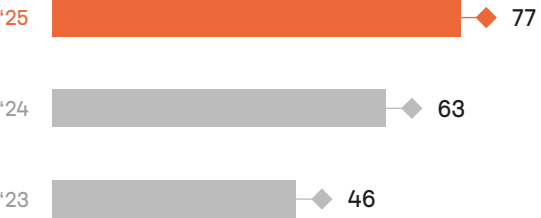
Коэффициент посещаемости заседаний Комитета по аудиту, %



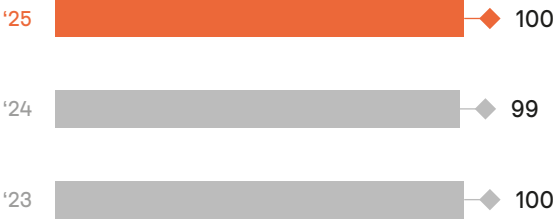
Количество заседаний Комитета по стратегии, ед.



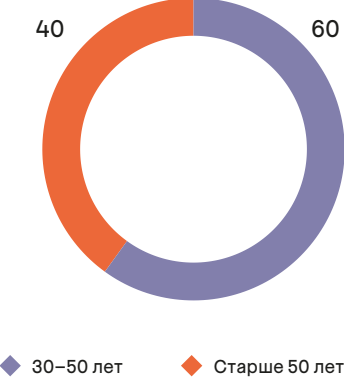
Количество рассмотренных Комитетом по стратегии вопросов, ед.



Коэффициент посещаемости заседаний Комитета по стратегии, %



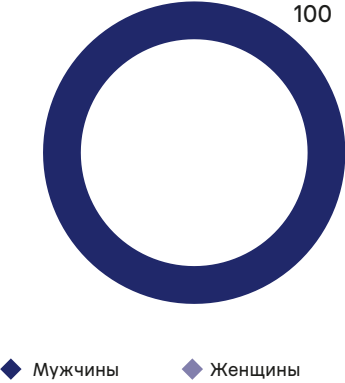
Численность Комитета по стратегии в разбивке по возрасту, %



Комитет по стратегии

GRI 405-1

Численность Комитета по стратегии в разбивке по полу, %



5 человек
общая численность членов
Комитета по стратегии

Комитет по кадрам и вознаграждениям

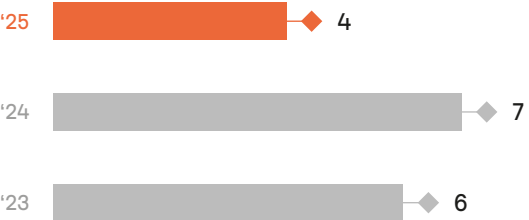
GRI 405-1

Численность Комитета по кадрам и вознаграждениям в разбивке по полу, %

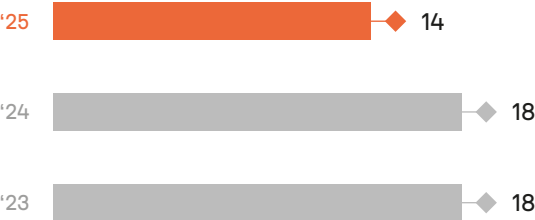


3 человека
общая численность членов
Комитета по кадрам
и вознаграждениям

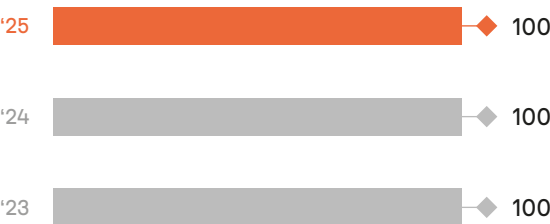
Количество заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям, ед.



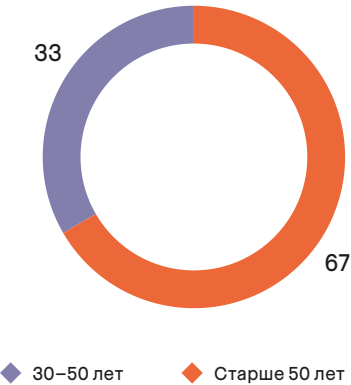
Количество рассмотренных Комитетом по кадрам и вознаграждениям вопросов, ед.



Коэффициент посещаемости заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям, %



Численность Комитета по кадрам и вознаграждениям в разбивке по возрасту, %



Правление банка

GRI 2-13 GRI 405-1

Исполнительные органы осуществляют текущее руководство банком и реализуют поставленные перед ними задачи в рамках компетенции, определенной Уставом банка.

Единоличным исполнительным органом с 2018 г. является Председатель Банка ПСБ — Фрадков Петр Михайлович.

Коллегиальным исполнительным органом Банка ПСБ является Правление банка. Правление банка подотчетно Общему собранию акционеров банка и Наблюдательному совету банка. Определение количественного и персонального состава Правления банка, избрание и прекращение полномочий его членов осуществляется по решению Наблюдательного совета банка.

Правление банка образовывается сроком на пять лет в количестве до 11 членов, включая Председателя банка.

Кандидаты на должности членов Правления банка должны соответствовать квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации, установленным федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними нормативными актами Банка России. Кандидаты на должности членов Правления банка подлежат обязательному согласованию с Банком России в установленном им порядке.

Состав Правления банка, образованный в 2019 г. решением Наблюдательного совета банка, в последний раз был изменен в 2023 г.

25%
доля женщин в составе Правления банка

	ПОЛ	ВОЗРАСТ, ЛЕТ	СРОК НАХОЖДЕНИЯ В ДОЛЖНОСТИ, ЛЕТ	ОБРАЗОВАНИЕ
Председатель Правления	М	35–50	7	К. э. н.
Член Правления 1	М	50–60	7	Высшее
Член Правления 2	Ж	50–60	7	Высшее
Член Правления 3	М	50–60	6	Высшее
Член Правления 4	М	50–60	4	Высшее
Член Правления 5	М	50–60	4	Высшее
Член Правления 6	М	60–70	7	Высшее
Член Правления 7	Ж	60–70	4	Высшее

Оценка эффективности работы исполнительных органов осуществляется Наблюдательным советом банка на основе отчетов об уровне исполнения ключевых показателей эффективности банка.

В течение 2025 г. особое внимание Правления банка было сосредоточено на выполнении поручений Президента Российской Федерации, поручений и распоряжений Правительства Российской Федерации.



79 заседаний
Правления Банка ПСБ
проведено

Из **320** вопросов,
рассмотренных Правлением
банка, 80 (25% от общего
числа) косвенно связаны
с устойчивым развитием

Ревизионная комиссия

Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью банка осуществляет Ревизионная комиссия. В соответствии с распоряжением Федерального агентства по управлению государственным имуществом в 2025 г. Ревизионная комиссия банка переизбрана в прежнем составе в количестве трех человек.

В отчетном периоде членам Ревизионной комиссии банка не начислялось и не выплачивалось вознаграждение за работу в составе Ревизионной комиссии. Заявлений

4 заседания
Ревизионной комиссии
проведено

на компенсацию расходов, понесенных в связи с исполнением ими обязанностей членов Ревизионной комиссии банка, не поступало.

Служба внутреннего аудита

Служба внутреннего аудита является самостоятельным структурным подразделением банка, подотчетным и подконтрольным Наблюдательному совету банка.

Цель ее деятельности — содействие Наблюдательному совету и руководству банка в повышении эффективности управления и совершенствовании финансово-хозяйственной деятельности. Это достигается путем системного и последовательного подхода к анализу и оценке системы управления рисками, внутреннего контроля, а также корпоративного управления, которые служат инструментами для обеспечения

разумной уверенности в достижении поставленных перед банком целей. В свою очередь, Наблюдательный совет банка утверждает планы работы Службы внутреннего аудита и рассматривает отчеты об их исполнении.



Корпоративный секретарь

В банке создана должность Корпоративного секретаря, который обеспечивает соблюдение органами управления и должностными лицами банка процедур корпоративного управления, требований

законодательства и внутренних нормативных документов. В своей текущей деятельности Корпоративный секретарь подотчетен и подконтролен Наблюдательному совету банка.



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

GRI 3-3

ПСБ обеспечивает прозрачную налоговую политику и эффективную систему управления рисками, в том числе климатическими и экологическими, содействуя устойчивости финансовых результатов и соблюдению регуляторных требований.

72,3 млрд руб.
сумма начисленных обязательных платежей

72,1 млрд руб.
сумма уплаченных обязательных платежей

0 реализованных рисков
в области устойчивого развития

ПРОЗРАЧНАЯ НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА



«Эффективная налоговая политика — это не только вопрос соблюдения обязательных требований, но и важный элемент ответственного корпоративного управления. Мы, являясь участниками налогового мониторинга с 2022 г., последовательно развиваем систему внутреннего налогового контроля, повышаем качество и ИТ-зрелость процессов, поддерживаем открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами»

Заместитель Председателя Банка ПСБ

GRI 207-1

Прозрачная налоговая политика является неотъемлемой частью устойчивого управления, соблюдения регуляторных требований и поддержания доверия со стороны заинтересованных сторон банка. Подход ПСБ в области налогообложения направлен на обеспечение полноты и своевременности исполнения налоговых обязательств, минимизацию налоговых рисков, повышение качества налогового администрирования, в том числе за счет использования инструментов цифровизации и электронного документооборота, а также на развитие открытого диалога с государственными органами и профессиональным сообществом.



Управление вопросами налогообложения

GRI 201-1 GRI 207-2

Система управления вопросами налогообложения построена по принципу распределения функций между стратегическим, контрольным и операционным уровнями, что обеспечивает надлежащий надзор

за налоговой функцией, разграничение ответственности и оперативное принятие решений по вопросам текущего налогового администрирования и управления налоговыми рисками.

1

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Наблюдательный совет банка

- Общий надзор за эффективностью системы корпоративного управления
- Рассмотрение вопросов, имеющих стратегическое значение для устойчивости и деловой репутации банка

Правление банка

- Обеспечение реализации налоговой политики
- Утверждение ключевых управленческих подходов
- Контроль достаточности ресурсов для функционирования налоговой системы и внутреннего контроля

2

ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Департамент налогообложения

Операционное и методологическое сопровождение налоговой функции:

- корректность исчисления налогов;
- подготовка отчетности;
- мониторинг изменений законодательства;
- выработка налоговых позиций;
- консультирование бизнес-подразделений;
- координация взаимодействия с налоговыми органами.

Бизнес- и поддерживающие подразделения

- Своевременное предоставление полной и достоверной информации для корректного налогового учета
- Соблюдение внутренних процедур согласования операций, имеющих налоговые последствия

Нормативное регулирование налоговой функции

Нормативное регулирование налоговой функции в банке осуществляется на основе внутренних документов,

определяющих принципы, процедуры, полномочия и контрольные механизмы в области налогообложения.

К числу ключевых внутренних нормативных документов относятся:

- Учетная политика для целей налогообложения
 - Порядок подготовки отчетности по налоговому мониторингу
 - Порядок по налоговому учету нематериальных активов
 - Положение об особенностях внутреннего контроля для целей налогового мониторинга
- Порядок проведения оценки эффективности контрольных процедур в целях налогового мониторинга
 - Порядок выявления и оценки рисков, идентифицируемых в целях налогового мониторинга
 - методологические документы по отдельным видам налогов и операций

Ключевые результаты 2025 года

В отчетном году реализован комплекс мер по повышению прозрачности и эффективности налоговой политики. Указанные меры сосредоточены на совершенствовании нормативной базы, усилении внутреннего контроля, автоматизации процедур, стандартизации налоговых процессов и повышении качества взаимодействия между налоговой функцией и бизнес-подразделениями:

- актуализация внутренних нормативных документов в области налогообложения;
- внедрение или расширение автоматизированных контрольных процедур;
- формализация подходов к оценке и эскалации налоговых рисков;
- повышение качества налоговой аналитики и внутренней отчетности;
- сокращение доли ручных операций в налоговых процессах;
- развитие практики предварительного рассмотрения операций с повышенным налоговым риском.

Реализация указанных мер способствовала повышению предсказуемости налоговых процессов, улучшению качества контрольной среды и снижению вероятности возникновения ошибок и спорных налоговых ситуаций.

Увеличение налоговых обязательств Банка ПСБ в 2025 г. обусловлено совокупностью операционных, рыночных и регуляторных факторов. Существенное влияние на изменение показателя оказали реализация функции опорного банка для сектора ОПК, макроэкономические факторы, изменение финансового результата, а также корректировки налоговой базы.

Одним из ключевых налоговых событий стал частичный переезд банка в Ярославль. По итогам 2025 г. ПСБ в числе крупнейших налогоплательщиков региона и продолжает наращивать объем налоговых отчислений в бюджет Ярославской области.

МЭР 6 СОКБ 63

Сумма начисленных обязательных платежей, тыс. руб.

	2023	2024	2025
Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе:	43 956 309	56 793 703	72 264 362
♦ налогов и сборов	31 849 106	40 568 132	52 759 238
♦ страховых взносов	12 107 203	16 225 571	19 505 124

МЭР 7 СОКБ 64

Сумма уплаченных обязательных платежей, тыс. руб.

	2023	2024	2025
Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе:	48 107 253	53 883 000	72 065 216
♦ налогов и сборов	35 475 273	37 834 770	52 547 912
♦ страховых взносов	12 631 980	16 048 230	19 517 304



По итогам 2025 г. банк достиг целевых ориентиров по ключевым направлениям налоговой политики. Отклонения отдельных фактических значений от плановых показателей обусловлены объективными изменениями регуляторной среды, сроков внедрения цифровых решений и особенностями реализации отдельных внутренних проектов.

Для минимизации рисков, связанных с налоговой политикой, Банк ПСБ применяет комплекс превентивных и контрольных мер, включая методологическую экспертизу операций, внутреннее согласование значимых налоговых позиций, автоматизированные контроли, мониторинг изменений законодательства, обучение сотрудников, внутренние проверки и регулярный анализ причин выявленных отклонений.

Повышение налоговой грамотности

GRI 203-2

Для сотрудников

В 2025 г. проведен ряд обучающих мероприятий по повышению уровня вовлеченности подразделений в процессы функционирования системы внутреннего контроля для целей налогового мониторинга. Мероприятия были направлены на формирование единых подходов к пониманию налоговых требований, повышение качества исполнения внутренних процедур и снижение вероятности ошибок в процессах, оказывающих влияние на налоговый учет и отчетность.

Для клиентов

Банк уделял внимание повышению налоговой информированности клиентов путем предоставления разъясняющих материалов, консультационной поддержки в рамках законодательства, а также развития доступных и понятных каналов информирования по вопросам, связанным с налоговыми аспектами банковских продуктов и услуг.

Регулярный диалог с налоговыми органами

В 2025 г. Банк ПСБ осуществлял тесное взаимодействие с уполномоченными государственными органами и профильными структурами по вопросам налогообложения в рамках текущего налогового администрирования, исполнения обязательных требований, разъяснения спорных вопросов правоприменения и обсуждения направлений совершенствования регулирования.

Ключевые темы взаимодействия и обсуждения:

- ♦ вопросы применения отдельных норм налогового законодательства к событиям, связанным с частичным переездом банка в Ярославль;
- ♦ инициативы, направленные на повышение определенности правоприменения в связи с отменой льгот по НДС в отношении эквайринга и обслуживания банковских карт;
- ♦ унификация подходов к трактовке отдельных норм налогообложения брокерских услуг;
- ♦ развитие цифровых форматов взаимодействия между налогоплательщиками и государственными органами для участников налогового мониторинга.

Планы на будущее

Приоритетами банка на 2026 г. являются:

- ♦ повышение ИТ-зрелости налоговой функции;
- ♦ переход к более проактивной модели управления налоговыми рисками;
- ♦ сокращение ручных операций;
- ♦ внедрение сервисов электронного взаимодействия с налоговыми органами;
- ♦ дальнейшее укрепление принципов прозрачности.



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

GRI 2-23
 GRI 2-24
 GRI 2-25
 СОКБ 53

Система управления рисками ПСБ реализована в соответствии с нормами российского законодательства и требованиями Банка России и детализирована во внутренних нормативных документах банка.

Консервативный подход к оценке и управлению рисками обусловлен уникальностью бизнес-модели и стратегическим статусом ПСБ.

1

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Наблюдательный совет банка

- Участие в разработке, утверждении и реализации внутренних процедур оценки достаточности капитала
- Определение общих целей, принципов и приоритетных направлений управления рисками и капиталом
- Одобрение мер по снижению рисков
- Утверждение Стратегии управления рисками и капиталом

Комитет по аудиту при Наблюдательном совете банка

- Содействие Наблюдательному совету банка по вопросам контроля за эффективностью функционирования системы управления рисками
- Предварительное рассмотрение вопросов управления рисками перед их вынесением на Наблюдательный совет банка

Председатель банка

- Создание и поддержание эффективной корпоративной культуры управления рисками
- Оценка достаточности капитала

- Организация текущего контроля соблюдения внутренних процедур управления рисками и капиталом

2

ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Профильные комитеты и подразделения

Контроль за эффективностью управления рисками и капиталом путем рассмотрения регулярных риск-отчетов и учета полученной информации при принятии управленческих решений

Неотъемлемой частью системы управления рисками банка является соблюдение принципа трех линий защиты

1-я линия	2-я линия	3-я линия
Бизнес-подразделения	Подразделения риск-менеджмента	Подразделение по внутреннему аудиту
Кто принимает риск - Выявление и оценка рисков - Соблюдение установленных лимитов - Ответственность за принимаемые риски и превышение установленных лимитов	Кто управляет риском - Разработка методологической базы - Мониторинг уровня рисков - Внедрение мер по ограничению влияния рисков на банк	Кто проверяет - Оценка эффективности системы управления рисками и капиталом - Организация системы внутреннего контроля - Информирование Наблюдательного совета банка, Председателя банка и Правления банка в случае выявленных недостатков



На основе ежегодной оценки формируется карта рисков, в рамках которой выделяются наиболее значимые риски, прочие значимые риски и незначимые риски.

Ключевые риски

 Наиболее значимые риски	
Кредитный риск (включая кредитный риск контрагента)	Процентный риск банковского портфеля
Риск концентрации крупных кредитных рисков	Рыночный риск
Риск концентрации крупных вкладчиков	Операционный риск
	Риск ликвидности
 Прочие значимые риски	
Остаточный кредитный риск	Стратегический риск
Риск концентрации отраслевых кредитных рисков	Риск концентрации прямых страновых кредитных рисков
 Незначимые риски	
Санкционный риск	Риск потери деловой репутации
Риск вынужденной поддержки	Регуляторный (комплаенс) риск
Бизнес-риск	Климатический риск
Риск переоценки недвижимости	Экологический риск

Общий уровень допустимого риска определяется ежегодно утверждаемой Наблюдательным советом банка системой риск-аппетита.

Кроме того, не реже одного раза в год ПСБ осуществляет комплексное стресс-тестирование значимых для его деятельности рисков, в том числе осуществляет прогноз их влияния на показатели деятельности банка.

Управление рисками в области устойчивого развития

Управление рисками, относящимися к устойчивому развитию (в частности, климатическими и экологическими рисками), встроено в существующую систему управления рисками банка. В основе подхода ПСБ к учету рисков в области устойчивого развития лежит как готовность соответствовать ожиданиям заинтересованных сторон банка, так и необходимость соблюдать рекомендации регулятора.

ПСБ интегрирует климатические и экологические факторы в общую архитектуру управления рисками, выделяя их в отдельную, самостоятельную категорию. Банк на ежегодной основе проводит комплексную оценку их значимости в соответствии с внутренними утвержденными процедурами. При оценке значимости учитываются вероятность реализации риска, величина потенциальных потерь в случае его реализации, наличие фактического ущерба или иных негативных последствий от реализованного риска.

На конец 2025 г. отсутствовали случаи реализации рисков в области устойчивого развития. Риски признаны незначимыми. Компенсирующие мероприятия и меры экстренного реагирования, соответственно, не применялись.

По результатам года осуществлены мероприятия, направленные на совершенствование подходов к интегрированному управлению рисками и повышение эффективности управленческих решений с учетом принимаемых рисков.





ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

GRI 3-3

ПСБ развивает цифровую экосистему банка с фокусом на технологический суверенитет, искусственный интеллект, импортозамещение и повышение доступности банковских услуг для клиентов во всех регионах присутствия.

12,9%

доля расходов на импортозамещение в сумме управленческих расходов банка

194

ИИ-модели собственной разработки банка

74%

доля операций в ДБО

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЕКТОР ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Вклад банка в национальную цель Технологическое лидерство

а) Обеспечение технологической независимости и формирование новых рынков по таким направлениям, как биоэкономика, сбережение здоровья граждан, продовольственная безопасность, беспилотные авиационные системы, средства производства и автоматизации, транспортная мобильность (включая автономные транспортные средства), экономика данных и цифровая трансформация, искусственный интеллект, новые

материалы и химия, перспективные космические технологии и сервисы, новые энергетические технологии (в том числе атомные).

г) Увеличение к 2030 г. внутренних затрат на исследования и разработки не менее чем до 2 процентов валового внутреннего продукта, в том числе за счет увеличения инвестиций со стороны частного бизнеса на эти цели не менее чем в два раза.

Банк наращивает объем расходов на научные исследования и разработки. Средства направляются как на собственные технологические проекты, так и на совместные разработки с партнерами. По итогам отчетного периода затраты ПСБ на НИОКР составили более 100 млн руб.

Цифровизация позволяет радикально ускорить и удешевить процессы с использованием

искусственного интеллекта. В 2025 г. банк актуализировал собственный подход к цифровой трансформации. Стратегической целью ПСБ является последовательная цифровизация всех бизнес-линий с фокусом на ИИ, что подразумевает повышение уровня технологичности бизнеса на основе российских решений.



Цели цифровой трансформации до 2030 года

1. Цифровая зрелость:

 - автоматизация финансовых процессов внутри банка и во взаимодействии с клиентом посредством перехода на замещенные решения из реестра Минцифры России;
 - развитие импортозамещенных систем, персонализации продуктов и предложений для них на основе обработки больших объемов данных, машинного обучения и искусственного интеллекта;
 - развитие систем CRM и чат-ботов;
 - активное использование цифровых каналов для продвижения своих продуктов и услуг, включая сайты, социальные сети и отечественные мессенджеры;
 - обеспечение информационной безопасности систем банка.
2. Переход на отечественное программное обеспечение:

 - использование базового и прикладного российского программного обеспечения в информационных системах, обеспечивающих основные производственные и управленческие процессы;
 - участие в доведении отечественных решений до высокого уровня готовности.

Управление цифровой трансформацией



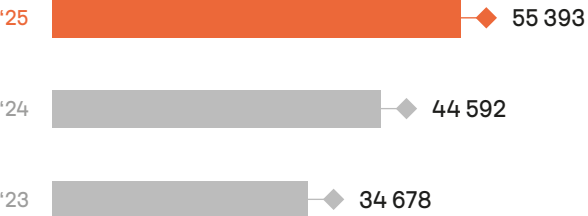
СОКБ 90

В отчетном году расходы ПСБ на задачи, способствующие достижению технологического суверенитета, выросли на 24% (доля этих затрат в сумме управленческих расходов банка в 2025 г. — 0,02%). Банк продолжает инвестировать в системы, обеспечивающие бесперебойность деятельности и повышение качества обслуживания клиентских сегментов, в первую очередь целевых.

МЭР 11

СОКБ 68

Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, тыс. руб.



МЭР 4

СОКБ 91

105 700 тыс. руб.

расходы на научные исследования и разработки



В 2025 г. профессиональное сообщество выделило результаты работы банка в следующих номинациях:

- награда в номинации «Технологичный банк года» премии «Сравни»;
- лауреат ежегодной премии в области инноваций и достижений финансовой сферы FINAWARD-2025 за успешную цифровизацию банковского сопровождения контрактов в системе ДБО PSB Corporate;
- награда в номинации «Лучший цифровой опыт для МСП: выпуск и управление корпоративными картами» премии FINNEXT 2025;
- первое место в номинации «Сервис года для селлеров» в категории «Продукты и услуги для бизнеса B2B» премии «Выбор потребителей»;

- лидер в номинациях «За повышение эффективности бизнеса» и «Лучшая технология реструктуризации кредитов МСБ» Национальной банковской премии 2025.

Третий год подряд Банк ПСБ признан лучшим среди крупнейших российских банков по скорости и удобству ипотечного сервиса одобрения заявок для клиентов, по версии премии Frank Mortgage Award 2025.

ИМПОРТ ЗАМЕЩЕНИЕ

GRI 204-1

Вклад банка в национальную цель Технологическое лидерство

д) Увеличение к 2030 г. доли отечественных высокотехнологичных товаров и услуг, созданных на основе собственных линий разработки, в общем объеме потребления таких товаров и услуг в Российской Федерации в полтора раза по сравнению с уровнем 2023 г.

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

г) Обеспечение в 2025–2030 гг. темпа роста инвестиций в отечественные решения в сфере информационных технологий вдвое выше темпа роста валового внутреннего продукта.

д) Переход к 2030 г. не менее 80 процентов российских организаций ключевых отраслей экономики на использование базового и прикладного российского программного обеспечения в системах, обеспечивающих основные производственные и управленческие процессы.

е) Увеличение к 2030 г. до 95 процентов доли использования российского программного обеспечения в государственных органах, государственных корпорациях, государственных компаниях и хозяйственных обществах, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации в совокупности превышает 50 процентов, а также в их аффилированных юридических лицах.

Инвестиции банка в импортозамещенные решения превышают 29 млрд руб. Кроме того, банк разрабатывает собственное программное обеспечение, соответствующее запросу отечественного рынка. В 2025 г. четыре новых ИТ-продукта Банка ПСБ включены в Единый реестр российского программного обеспечения. Общее число зарегистрированных уникальных разработок — 30.

Важным стратегическим вектором деятельности банка является полный отказ от зарубежных технологий и ИТ-сервисов. По итогам года доля импортозамещенных информационных систем банка составила 87%.



«Импортозамещение в процессе реализации перестало быть директивной обязанностью, превратившись в один из драйверов трансформации российского финансового сектора»

Старший вице-президент — руководитель блока информационных технологий



Политика в области импортозамещения

Полноценный переход на использование базового и прикладного российского программного обеспечения

в информационных системах к 2030 г. — одна из ключевых целей цифровой трансформации Банка ПСБ.

СОКБ 93

По мере успешного замещения иностранных сервисов отечественными решениями расходы банка на разработку и внедрение российских ИТ-систем¹ снизились на 52% по сравнению с 2024 г. В 2025 г. доля расходов на импортозамещение в сумме управленческих расходов составила 12,9%.

На конец отчетного периода доля импортозамещенных информационных систем превысила

85%

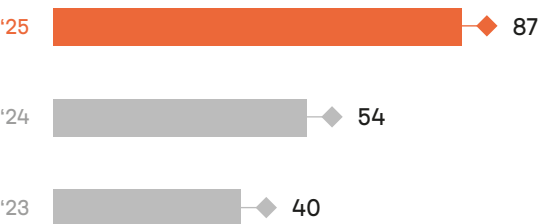
СОКБ 92

Инвестиции в импортозамещение, тыс. руб

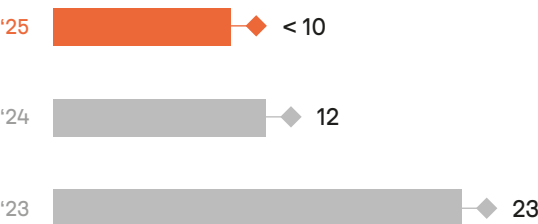
	2023	2024	2025
Инвестиции в импортозамещение	31 515 064	53 746 711	29 043 764
в том числе:			
♦ в импортозамещенную радиоэлектронную продукцию (РЭП)	16 335 961	18 008 477	10 667 301
♦ в отечественные решения, связанные с хранением и обработкой данных	240 901	1 082 244	3 996 244

¹ Включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение.

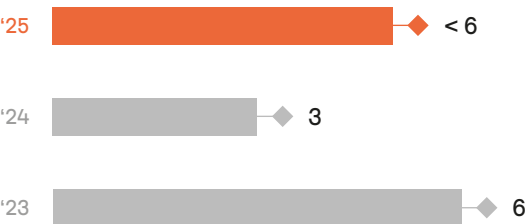
Доля импортозамещенных информационных систем банка, %



Доля импорта в закупках оборудования и иных релевантных материалов, %

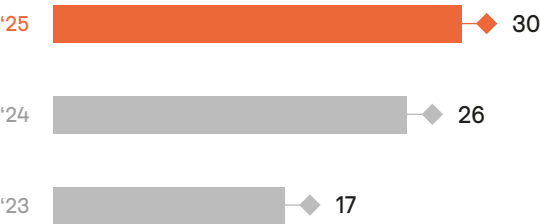


Доля импорта в закупках программного обеспечения, %

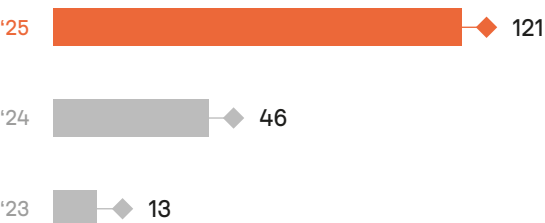


Кроме того, Банк ПСБ развивает собственные уникальные разработки в дополнение к существующим рыночным системам. В Едином реестре российского программного обеспечения банком зарегистрированы четыре новых программных продукта.

Количество отечественных инструментов программного обеспечения, разработанных и зарегистрированных банком, всего, ед.



Количество иностранных сервисов, замещенных отечественными решениями, ед.



Планы на будущее

Индустриальный центр компетенций «Финансы»

Банк ПСБ — один из ключевых участников ИЦК «Финансы», созданного по поручению Правительства Российской Федерации для координации перехода финансового сектора на отечественное программное обеспечение. В отчетном году ПСБ совместно с крупнейшими банками завершил активную фазу тестирования основного прикладного программного обеспечения на отраслевых полигонах. Опыт подтвердил готовность российских решений к работе в полностью российской ИТ-среде.

Тестирование систем для организаций «второй волны» — финансовых учреждений, которым предстоит выполнить Указ Президента об импортозамещении на объектах критической информационной инфраструктуры до 2029 г. ПСБ продолжит участие в испытаниях нового класса систем совместно с лидерами рынка. Параллельно банк будет участвовать в формировании отраслевого кадрового запроса и совершенствовании нормативной базы через рабочие группы.

ВНЕДРЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

В стратегическом векторе банка до 2030 г. особое место занимает активное внедрение искусственного интеллекта — как во внутрибанковские процессы, так и в сервисы для клиентов.

496 035 тыс. руб.

инвестиции в искусственный интеллект
+16% к 2024 г.

В 2025 г. в организационной структуре ПСБ создан отдельный центр экспертизы и тестирования по искусственному интеллекту. Его задачи — консолидировать и координировать все ИИ-инициативы банка в ответ на технологические вызовы, высокую конкуренцию и стратегический фокус единственного акционера ПСБ относительно развития искусственного интеллекта.

Банк ПСБ использует гибридную модель. С одной стороны, отдельные подразделения самостоятельно внедряют искусственный интеллект для решения бизнес-задач. С другой — общеорганизационный центр экспертизы задает концептуальные направления и перспективы работы с технологией. Именно такой подход, по оценке банка, позволит наиболее эффективно достичь стратегической цели — цифровизировать все бизнес-линии с фокусом на искусственный интеллект.

На конец 2025 г. искусственный интеллект используется по направлению кредитных рисков, рекомендательных систем, чат-ботов, планирования и оптимизации операционной деятельности.

Кодекс этики искусственного интеллекта

В отчетном году банк присоединился к Кодексу этики в сфере разработки и применения искусственного интеллекта на финансовом рынке, разработанному Банком России.

Кодекс направлен:

- на повышение доверия клиентов к применению искусственного интеллекта в финансовой сфере;
- содействие развитию искусственного интеллекта на финансовом рынке;
- минимизацию рисков, связанных с внедрением технологий.

Ключевые принципы Кодекса — человекоцентричность, справедливость, прозрачность, безопасность, надежность, эффективность и ответственное управление рисками.



Использование искусственного интеллекта в розничном бизнесе

ПСБ достиг высокого уровня зрелости цифровой инфраструктуры: на протяжении последних трех лет доля автоматизированных операций в розничном сегменте стабильно составляет около 95% и обусловлена тем, что ключевые процессы уже переведены в цифровой формат. На текущем этапе фокус смещен с количественного увеличения доли на поддержание исключительной надежности и стабильности работы внедренных решений.

Развитие цифровой трансформации банка определяется необходимостью баланса между инновациями и сохранением привычного клиентского опыта. Внутренними факторами являются обеспечение бесперебойности сервисов и планомерная адаптация систем под текущие бизнес-задачи. К внешним факторам относится последовательный переход на локальные ИТ решения, обеспечивающий технологический суверенитет и безопасность данных клиентов.

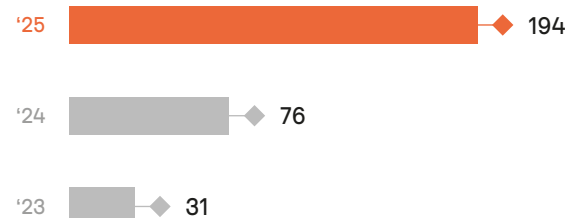
Успех обусловлен точечным внедрением профильных ИИ-инструментов, которые исключают человеческий фактор и гарантируют высокую точность донесения информации. Клиенты демонстрируют растущее доверие к автоматизированным сервисам, ценя скорость и качество дистанционного взаимодействия.

ПСБ разрабатывает ИИ-модели для оперативного предоставления клиентам персональных рекомендаций. В 2025 г. число ИИ-моделей, склонности и uplift клиентов к банковским продуктам, выросло в 2,5 раза. Задача — охватить рекомендациями с использованием искусственного интеллекта не менее 50% клиентской базы.

Проект по внедрению платформы исполнения ИИ-моделей позволит:

- ◆ значительно увеличить количество внедренных моделей машинного обучения;
- ◆ сократить сроки их вывода в розничные процессы с нескольких месяцев до одной-двух недель.

Количество ИИ-моделей собственной разработки (в том числе чат-боты), ед.



«Пилоты» и внедренные инициативы

Банк ПСБ регулярно проводит «пилоты» и внедряет инициативы по использованию искусственного интеллекта.

В 2025 г. впервые применялось обучение сотрудников с помощью голосовых тренажеров на базе искусственного интеллекта. В будущем такой формат позволит:

- ◆ проводить обучение в удобное время, в том числе с мобильного телефона;
- ◆ сделать его регулярным — сервис будет доступен 24/7 без ограничения количества попыток;
- ◆ быстрее адаптироваться к изменяющимся условиям.

Одним из «пилотов» является создание нового ИИ-ассистента в чате банка, который круглосуточно поддерживает клиентов, самостоятельно решая 62% вопросов. Благодаря этому:

- ◆ ускоряется обработка запросов;
- ◆ повышается эффективность поддержки;
- ◆ сотрудники контакт-центра сосредоточены только на сложных вопросах.

В результате высвобождаются ресурсы контакт-центра и растет удовлетворенность клиентов.

Сфера использования искусственного интеллекта в банке не ограничивается описанными примерами. С помощью ИИ планируется оптимизировать оценку рисков, автоматизировать выявление подозрительных операций и процессы бэк-офиса, повысить эффективность маркетинговых программ и пр.

Акселератор инноваций

В 2025 г. ПСБ сделал ключевой шаг от разовых инициатив к управляемому процессу генерации и проверки технологических гипотез. Банком ПСБ запущен «Акселератор инноваций» — специализированный продукт, позволяющий подразделениям банка тестировать новые решения в изолированной среде («Лаборатория проверки гипотез») до их интеграции в операционные процессы.

В 2026 г. портфель пилотов в «Акселераторе инноваций» будет расширен до 14 проектов: в сфере розничных рисков, работы с проблемными активами, корпоративной культуры и обслуживания малого и среднего бизнеса.

Стратегические партнерства

Банк укрепил внешнюю экспертизу в сфере искусственного интеллекта и подписал ряд соглашений о сотрудничестве. В частности:

- ◆ по автоматизации подготовки процессуальных документов и формированию правовых позиций на базе искусственного интеллекта;

- ◆ об участии в разработке Методологии оценки финансовой эффективности от внедрения ИИ/ГенИИ;
- ◆ для объединения компетенций и ускоренного вывода на рынок финансовых и технологических проектов.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ

В фокусе банка находятся задачи по увеличению доли привлечения новых клиентов через дистанционные каналы, доли цифровых продаж и обслуживания, повышению клиентского опыта и доступности продуктов, росту комиссионных доходов через цифровые каналы.

Дистанционное банковское обслуживание (ДБО)

Банк ПСБ создает среду, в которой клиент может решить любой финансовый вопрос в несколько простых шагов без посещения офиса, что является дополнительным преимуществом для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Для обеспечения качественного сервиса ПСБ развивает комплексную экосистему инструментов:

- мобильное приложение и интернет-банк для повседневных операций;
- интеллектуальные сервисы с персональными предложениями, уведомлениями и подсказками;
- аналитику данных на основе больших данных для персонализации клиентского опыта.

98%
 доля банковских операций, которые клиенты могут совершить в ДБО

65%
 доля банковских продуктов, оформленных полностью дистанционно



83%
 доля всех клиентов, использующих ДБО

40%
 доля новых клиентов, привлеченных через цифровые каналы

¹ Доля операций, которые клиент начал и завершил полностью в цифровых каналах, без посещения отделения, звонка в контакт-центр или использования бумажных носителей.

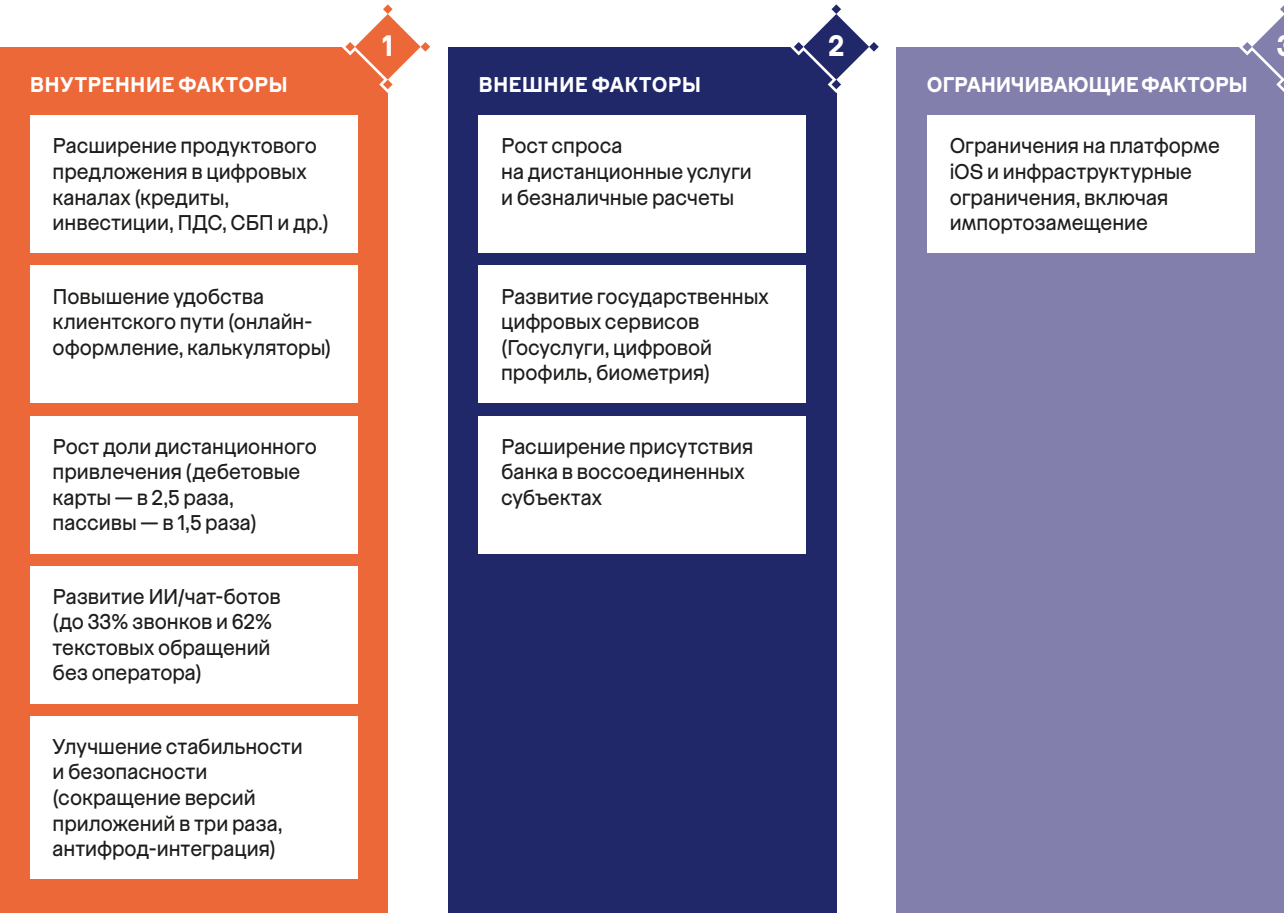
Банк применяет комплексный подход к оценке эффективности цифровых каналов, ориентируясь не только на объем продаж, но и на качественные показатели, в том числе на скорость решения вопроса, краткость пути и возвратность клиентов.

Показатели MAU¹ и DAU² помогают оценить востребованность услуг, выявить тенденции и адаптировать продукты под потребности

клиентов. Увеличение охвата и аудитории указывает на то, что сервисы банка становятся более привлекательными для пользователей, что способствует расширению охвата и росту общей аудитории. За 2025 г. ПСБ показал рост MAU на 21% и DAU на 42%, что обусловлено совокупностью ряда факторов.

Дистанционное банковское обслуживание, человек

	2023	2024	2025
MAU	1 921 429	2 052 696	2 316 882
DAU	646 797	824 984	917 829



¹ Monthly Active Users — метрика, которая показывает количество уникальных пользователей, взаимодействовавших с продуктом в течение месяца.
² Daily Active Users — количество уникальных пользователей, которые взаимодействовали с продуктом в течение одного конкретного дня.

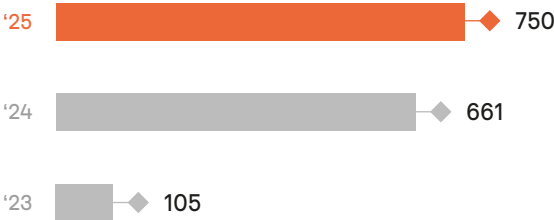
Цифровые офисы самообслуживания

Активно развивается концепция дистанционного и самообслуживания клиентов. Цифровой офис «Видеобанкир» — это программно-аппаратный комплекс для круглосуточной работы, выполняющий до 90% операций традиционного банковского обслуживания. Комплекс оснащен видео-конференц-связью, обеспечивает оборот наличных, сканирование и печать документов, выдачу и прием наличных, продажу продуктов, платежи и переводы, а также интеграцию с интернет-банком.

В течение отчетного года функционировали четыре комплекса «Видеобанкир»: в Луганске, Донецке, Мелитополе и Елабуге (на территории особой экономической зоны). Проведено около 1,5 тыс. видеоконсультаций, а количество обращений клиентов к цифровому офису с 2023 г. выросло в шесть раз.

Клиенты чаще всего обращаются за получением реквизитов, справок и выписок по карте, актуализацией персональных данных, консультациями по продуктам банка, а также за оформлением договора комплексного обслуживания и получением карт моментального выпуска.

Количество обращений клиентов в системе «Видеобанкир», человек



Цифровизация ОПК и корпоративных клиентов

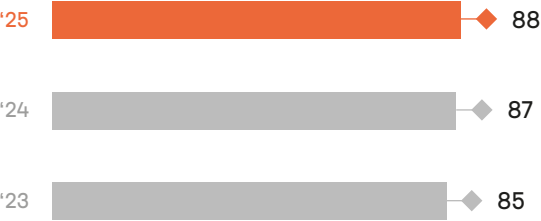
100% платежей ГОЗ проводятся в цифровых каналах

НАПРАВЛЕНИЕ	РЕЗУЛЬТАТЫ
Развитие технологий кредитования и обслуживания	- Запуск проекта электронного подписания кредитно-обеспечительной документации для клиентов ОПК в системе PSB Corporate - Усовершенствование банковского сопровождения контрактов — доработки позволили принять на обслуживание ДЗО Минобороны России - Разработка сервиса по резервированию счетов ГОЗ внутри системы PSB Corporate - Автоматизация части проверок при оформлении заявления на выдачу транша
Расширение цифрового взаимодействия с клиентами	- Создание сервиса бюджетирования в рамках расширения функциональности единого корпоративного казначейства - Организация и постоянное развитие шлюза OpenAPI, который используется для бесшовного подключения банка в процессы крупных клиентов: более 55 млн платежей оформлено через шлюз, прирост платежей составил 23%, 560 клиентов подключены и активно используют шлюз OpenAPI в работе

Цифровизация обслуживания клиентов МСП

Банк ПСБ поддерживает инициативы по росту уровня цифровизации обслуживания клиентов МСП, развивает функционал интернет-банка и мобильного банка, в которых для МСП доступны электронная бухгалтерия, предодобренные кредитные лимиты в рамках продукта «Лимит открыт», электронный документооборот и многое другое.

Доля клиентов МСП, использующих цифровые продукты, %

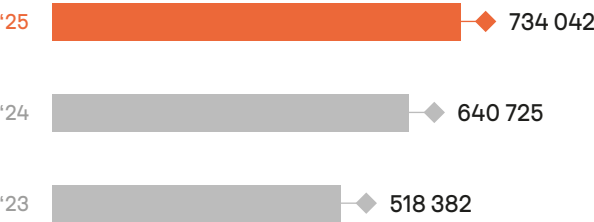


Чат-бот «Катюша»

Флагманским цифровым продуктом банка для клиентов МСП является чат-бот «Катюша». Чат-бот представляет собой платформу, предназначенную для автоматизации пользовательских вопросов в голосовом (звонок в контакт-центр) и текстовом канале (чаты, мессенджеры, сайт, личный кабинет, мобильный банк). Платформа обрабатывает трафик двух бизнес-направлений: МСП и розничного бизнеса.

- Достижения и успехи чат-бота в отчетном году:
- внедрена технология RAG для консультаций по продуктам и услугам банка;
 - запущены персональные консультации по тарифам, статусам платежей в бизнес-ассистенте «Катюша» в VK-мессенджере;
 - запущен ИИ-ассистент по технической поддержке торгового эквайринга;
 - первыми на российском рынке запустил пилот банка в мессенджере MAX для клиентов малого и среднего бизнеса.

Количество обращений пользователей, обработанных чат-ботом, ед.



- ПСБ — победитель Национальной банковской премии в номинации «За повышение эффективности бизнеса» за проект ИИ-помощника для бизнеса
- ПСБ четвертый год подряд возглавляет рейтинг банковских чат-ботов для бизнеса Markswebb

117 118 клиентов стали пользователями (+148% к 2024 г.)



Безбумажный банк



«Безбумажный банк — это новая скорость работы, позволяющая укрепить доверие, повысить удобство и сформировать современную бизнес-культуру для сотрудников и клиентов. Сокращение бумаги происходит органично при изменении обстоятельств, в которых она применяется. Мы не экономим бумагу — при определенном уровне зрелости процессов и высокой автоматизации она становится нам не нужна»

Старший вице-президент — руководитель блока информационных технологий



Доля клиентских документов в бумажном виде, %



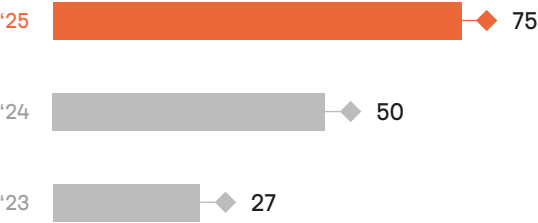
Безбумажный офис — это стратегический подход к уменьшению использования бумаги в офисных процессах, в то время как электронный документооборот (ЭДО) — более узкоспециализированная система и технология для управления электронными документами внутри организации.

Таким образом, безбумажный офис включает в себя не только ЭДО, но и иные многочисленные безбумажные технологии: электронное хранение документов, электронную почту, электронные формы, сканирование и управление документами, а также заботу об окружающей среде.

Ключевая измеримая метрика проекта — доля клиентских документов в бумажном виде — планомерно снижается в отчетном периоде (–2,9 п. п. к 2023 г.). Стратегическая цель банка к 2028 г. — достижение доли бумажных клиентских документов на уровне ниже 5%.

Доля операций, для которых реализована возможность электронного подписания, увеличилась на 25 п. п. На конец 2025 г. практически все ключевые розничные продукты стали доступны для оформления в безбумажном виде.

Доля электронного подписания в отделениях банка, %

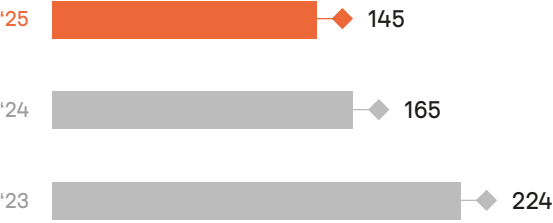


Сокращение объема печати позволило сэкономить более 121 млн руб. (эквивалент 34,5 млн листов бумаги), что вносит значительный вклад в ответственное ресурсопотребление банка.

Подробнее в разделе «Ответственное потребление»



Расходы на бумагу в разбивке на одного сотрудника, руб.



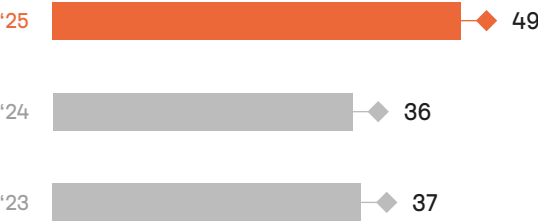
Расходы на сопровождение печати в разбивке на одного сотрудника, руб.



Стратегические партнерства

ПСБ усилил свое присутствие на 25 внешних независимых площадках — преимущественно агрегаторах и крупнейших финансовых маркетплейсах. Партнерская сеть расширена до 49 действующих договоров, охватывающих все ключевые банковские продукты.

Количество соглашений о сотрудничестве по цифровизации банковских продуктов, ед.



Планы на будущее

- В 2026 г. Банк ПСБ планирует:
- расширение партнерской интеграции с государственными и коммерческими цифровыми сервисами;
 - развитие цифровых сценариев обслуживания клиентов (от онбординга¹ до получения продуктов);
 - повышение уровня автоматизации процессов и использования данных для принятия решений в режиме реального времени;
 - интеграцию искусственного интеллекта в цифровую экосистему банка.

¹ Онбординг — знакомство нового сотрудника или клиента с организацией, ее продукцией или услугами.



ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

GRI 3-3

Киберустойчивость ПСБ является основой доверия клиентов, устойчивости банковской инфраструктуры и защиты персональных данных. В 2025 г. банк усилил противодействие кибератакам, мошенничеству и утечкам защищаемой информации.

2,7 млрд руб.
сохранено на счетах клиентов — физических лиц

0
случаев утечки персональных данных

33 минуты
среднее время реагирования на инцидент

ЦИФРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

GRI 418-1



«Цифровой суверенитет невозможно купить, его нельзя внедрить. Его можно только выстроить — через архитектуру, зрелость процессов, компетенции и ответственность»

Старший вице-президент — руководитель блока информационной безопасности



Вклад банка в национальную цель

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

л) Обеспечение сетевого суверенитета и информационной безопасности в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

к) Создание системы эффективного противодействия преступлениям, совершаемым с использованием информационно-телекоммуникационных технологий, и снижения ущерба от их совершения.

В 2025 г. деятельность банка носила комплексный характер и была направлена на предотвращение внешних атак, противодействие мошенническим операциям, усиление защищенности объектов критической информационной

инфраструктуры, снижение рисков утечки защищаемой информации и повышение цифровой грамотности населения. Реализация указанных мероприятий обеспечила сохранение более 2,7 млрд руб. на счетах клиентов — физических лиц.

Управление вопросами информационной безопасности

- Обеспечение информационной безопасности и неприкосновенности данных клиентов является одним из базовых условий устойчивости ПСБ и сохранения доверия ключевых заинтересованных сторон.
- Принципы системы управления информационной безопасностью:
- ◆ Системность
 - ◆ Комплексность
 - ◆ Своевременность
 - ◆ Компетентность
 - ◆ Контроль
 - ◆ Гибкость
 - ◆ Непрерывность
 - ◆ Преемственность
 - ◆ Эффективность
 - ◆ Разумная достаточность
 - ◆ Персональная ответственность
 - ◆ Разделение функций
 - ◆ Минимизация полномочий
 - ◆ Простота применения средств защиты

Управление рисками информационной безопасности



- Ключевые внутренние документы в области информационной безопасности:
- ◆ Политика информационной безопасности
 - ◆ Единый глоссарий информационной безопасности
 - ◆ Положение об обеспечении безопасности значимых объектов критической информационной инфраструктуры
 - ◆ Положение о защищаемой информации
 - ◆ Правила обеспечения информационной безопасности

Банк ПСБ соответствует лучшим международным и российским стандартам в области информационной безопасности. В 2025 г. в банке реализована оценка соответствия требованиям положений Банка России в области защиты информации, а также

- ◆ Порядок обучения сотрудников по информационной безопасности
- ◆ Политика по управлению инцидентами информационной безопасности
- ◆ Положение по управлению риском информационной безопасности
- ◆ Политика в отношении обработки персональных данных
- ◆ Положение об обработке персональных данных

проведен аудит на соответствие требованиям стандарта PCI DSS. По итогам внешней оценки ПСБ выданы сертификат и заключение о полном соответствии как требованиям национального регулятора, так и рекомендациям стандарта.

Ключевые результаты 2025 года в области информационной безопасности

В 2025 г. зафиксировано более 10 тыс. выявленных инцидентов информационной безопасности, что на 33% больше показателя прошлого периода. В структуре инцидентов отсутствовали случаи, связанные с потерей персональных данных. В результате применения комплекса эффективных защитных мер банку удалось сократить среднее время реагирования на инцидент до 33 мин. (46 мин. — в 2024 г.).



В отчетном периоде количество кибератак, обращенных на Банк ПСБ, увеличилось более чем в два раза — все были успешно отражены профильными подразделениями банка. Объем финансовых потерь и время простоя оборудования поддерживаются на нулевом уровне.



Основными видами внешних киберугроз остаются:

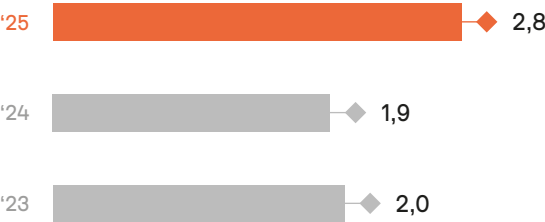
- ◆ мошеннические и фишинговые сайты;
- ◆ мошеннические страницы/группы в социальных сетях;
- ◆ аккаунты в мессенджерах / каналы / боты;
- ◆ компрометация данных платежных инструментов (карт, кошельков) или устройств клиентов.

Для компрометации данных платежных инструментов или устройств клиентов злоумышленники широко применяют методы социальной инженерии как самостоятельно, так и совместно со специализированными вредоносными приложениями.

Рост числа внешних киберугроз потребовал расширения, структурирования и оптимизации классических мер реагирования и антифрод-процедур, их комплексного применения совместно с методами проактивного мониторинга, превентивного и профилактического реагирования. В связи с этим расходы ПСБ на обеспечение информационной безопасности выросли на 63% и достигли 2,8% в структуре управленческих расходов.

СОКБ 94

Доля расходов банка на обеспечение информационной безопасности в сумме управленческих расходов, %



Меры реагирования банка:

- ◆ блокировка ДБО, банковских карт и решение об отказе в выдаче кредитов лицам, находившимся под воздействием мошенников;
- ◆ блокировка вредоносных объектов;
- ◆ выявление клиентов с признаками дроппов;
- ◆ идентификация фишинговых ресурсов, уникальных версий вредоносного программного обеспечения, телеграм-аккаунтов, подготовленных для мошеннических действий;
- ◆ оперативное информирование антивирусных лабораторий;
- ◆ проведение внешнего и внутреннего тестирования на проникновение;
- ◆ внедрение многофакторной аутентификации для пользователей и подрядчиков, работающих через портал удаленного доступа;
- ◆ внедрение системы управления уязвимостями;
- ◆ ввод в эксплуатацию специализированного удостоверяющего центра и настройка TLS-шлюзов;
- ◆ внедрение системы управления инфраструктурой открытых ключей;
- ◆ переход на отечественное криптографическое оборудование для авторизации банковских транзакций, эмиссии банковских карт и электронной коммерции;
- ◆ оповещение клиентов о видах мошенничества.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ МОШЕННИЧЕСТВУ



«Доверие клиента — главный актив банка. Мошенничество — вирус финансовой системы. Экономическая безопасность — ее иммунитет: чем он крепче, тем здоровее весь организм банка»

Старший вице-президент — директор
Службы экономической безопасности

Анализ динамики мошеннических операций за три года демонстрирует устойчивый рост числа случаев, когда клиенты, следуя инструкциям злоумышленников, пытаются обналить денежные средства с целью их последующего перевода на подконтрольные преступникам счета.

Общий объем транзакций, анализируемых в месяц системой фрод-мониторинга, составил практически 550 млрд руб. В 2025 г. Банк ПСБ сохранил на счетах клиентов — физических лиц более 2,7 млрд руб. Сумма потенциально предотвращенного клиентского ущерба существенно выше и, по разным оценкам, составляет от 12 млрд до 35 млрд руб., так как применение проактивных и профилактических мер реагирования позволяет заранее предотвратить попытки хищения средств.

Злоумышленники задействуют широкий арсенал преступных схем, среди которых выделяются наиболее распространенные:



Социальная инженерия

Звонки от имени сотрудников безопасности банков, правоохранительных органов или государственных учреждений с требованием защитить средства путем их перевода или снятия



Имитация работы техподдержки

Удаленное подключение к устройствам клиентов для устранения технических проблем с одновременным выполнением несанкционированных операций



Фишинговые атаки

Рассылка поддельных уведомлений о блокировке карт, выигрыше или начислении компенсации с целью получения данных карт и кодов подтверждения



Сценарии с инвестициями

Обещание высокой доходности и принуждения к снятию наличных денежных средств для активации счета или оплаты комиссии и др.

Наблюдается тенденция роста онлайн-методов хищения средств. Клиенты получают указания посетить банк или передать деньги курьерам для обхода цифровых систем, что приводит к увеличению контроля сотрудников банка за поведением клиентов, в том числе:

- наблюдение за психологическим состоянием клиента;

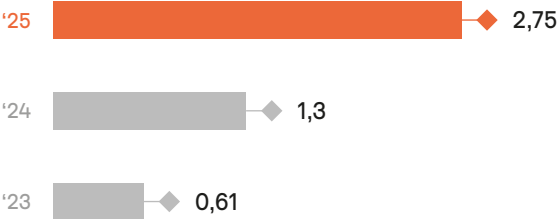
- выявление нетипичного поведения;
- беседа с клиентом для подтверждения влияния третьих лиц;
- оперативное информирование правоохранительных органов при подозрительной активности.

В связи с массовым использованием методов социальной инженерии ПСБ принял профилактические меры: более 50 раз в течение года информировал сотрудников и клиентов об угрозах, схемах мошенников и правилах безопасности. В качестве каналов коммуникации были использованы сайт, мобильное приложение, СМИ и плакаты в офисах.

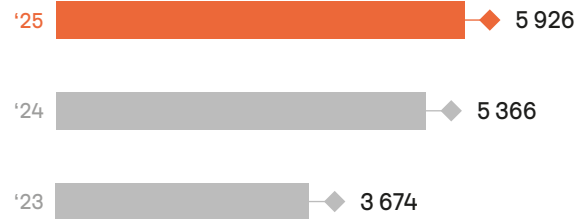
В 2025 г. ПСБ поддерживал взаимодействие с правоохранительными органами, направленное на предотвращение хищений, изучение схем мошенничества и проведение профилактических мероприятий среди населения. Благодаря мероприятиям удалось обеспечить заметное увеличение количества клиентов, сохранивших денежные средства.

Показатели предотвращенного экономического ущерба

Объем спасенных средств клиентов в результате предотвращения мошенничества, млрд руб.



Количество клиентов, кому удалось сохранить денежные средства, человек



ПОВЫШЕНИЕ КИБЕРГРАМОТНОСТИ

GRI 404-2

Вклад банка в национальную цель Устойчивая и динамичная экономика

и) Создание к 2030 г. эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них.

л) Создание к 2030 г. институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации.

к) Создание к 2030 г. условий для одновременного освоения не менее чем 30 процентами студентов нескольких квалификаций в рамках профессионального образования.



На конец 2025 г. охват всех сотрудников, прошедших корпоративное обучение в области информационной безопасности, составил около 127 тыс. слушателей. Кроме того, банк развивает внешнюю образовательную платформу «Содружество»

для формирования единого ресурса в сфере финансовой безопасности, противодействия отмыванию доходов и финансированию терроризма. В 2025 г. регистрацию на платформе прошли более 170 тыс. школьников и студентов из 71 страны.

Повышение киберграмотности сотрудников и населения имеет огромное значение для общества и является ключевым фактором защиты граждан от финансовых потерь, кражи личных данных и других негативных последствий.

- защищаемая информация;
- основные правила информационной безопасности;
- персональные данные;
- правила работы со средствами криптографической защиты информации.

Все сотрудники банка в обязательном порядке проходят базовое корпоративное обучение в области информационной безопасности:

- внешние носители информации;

Помимо обязательного обучения, Банк ПСБ запускает дополнительные курсы и цифровые проекты для сотрудников и потенциальных соискателей.

ПРОЕКТ	РЕЗУЛЬТАТЫ
Серия курсов «ИИ для нетехнарей» и «Промпт-инженер: работа с нейросетями»	Зарегистрированы более 4 315 слушателей
Программа развития руководителей «Горизонты лидера»	Добавлен трек по цифровой восприимчивости
Клуб цифровизаторов	Организованы четыре очные встречи сообщества
Школа цифровых ролей	Зарегистрированы 200 человек-участников, в том числе по кибербезопасности
Кибермарафон «Цифровой иммунитет»	- Зарегистрированы 976 сотрудников-участников (+5,1% к 2024 г.) - Информация подается в разрезе теории поколений, что вызывает интерес у разновозрастной команды банка: самому молодому участнику — 19 лет, самому возрастному — 75 лет
Школа ИТ-руководителей	Проведено обучение в рамках программы развития управленческих и лидерских навыков

В 2025 г. банк провел 19 внешних образовательных мероприятий (+137% к 2024 г.) по направлению информационной безопасности, доступных для широкой аудитории. Наибольшим спросом пользуются

экскурсии для школьников, совместные проекты с образовательными учреждениями Москвы и Ярославля, Школы информационной безопасности, интенсивы по криптографии.

Платформа «Содружество»

Платформа создана ПСБ совместно с партнерами по поручению Президента Владимира Путина. На платформе проходят все этапы Международной олимпиады по финансовой безопасности. Пользователям доступны русский, английский, испанский, португальский и арабский языки. Полный функционал платформы включает базу знаний (300+ материалов), обучающие курсы (150+ курсов), анонсы мероприятий международного уровня, форум для общения участников и сервис «Профориентация».

На платформе зарегистрировано свыше 260 тыс. участников более чем из 100 стран.

В 2025 г. на базе «Содружества» прошел финал V Международной олимпиады по финансовой безопасности, в котором приняли участие более 600 человек из 40 стран.

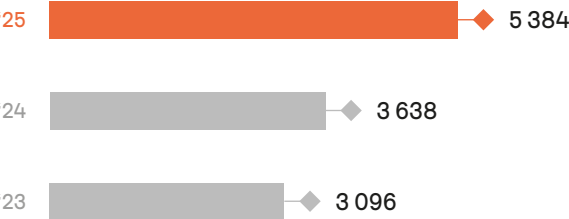
ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

GRI 418-1

Защита персональных данных — важный элемент устойчивой работы ПСБ, который способствует сохранению доверия клиентов и минимизации рисков. В банке выделено ответственное подразделение за организацию обработки и защиты данных, проводятся обучающие программы для сотрудников и регулярные аудиты безопасности.

При работе с информацией ПСБ руководствуется принципами, изложенными в публичной Политике в отношении обработки персональных данных, разработанной с учетом требований национального законодательства. Данный свод правил определяет подход к защите прав и персональных данных физических лиц.

Количество информационных запросов от регулятора, ед.



Банк демонстрирует безупречную исполнительскую дисциплину во взаимоотношениях с государством:

- соблюдение процессуальных сроков: 100% ответов на запросы регулятора направлены в установленные законом или предписанием сроки;
- полнота предоставляемых сведений: отсутствие отклоненных запросов;
- отсутствие претензий: отсутствие предписаний об устранении нарушений.

С 2023 по 2025 г. отсутствуют случаи утечки персональных данных.

Банк ПСБ тесно взаимодействует с регулирующими органами в части соблюдения законодательства о персональных данных. Совместная деятельность строится на принципах прозрачности, оперативности и следования нормам Федерального закона «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ.

Подтверждением высокого уровня правовой и технической защиты обрабатываемых данных является отсутствие отклоненных запросов, инициированных контролирующими инстанциями: все поступившие требования, уведомления и вопросы приняты к рассмотрению и удовлетворены по существу. Рост количества запросов со стороны регулирующих органов отражает общее ужесточение государственного контроля в сфере персональных данных и расширение присутствия ПСБ на рынке.





УСТОЙЧИВАЯ ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

GRI 3-3

ПСБ выстраивает устойчивые и открытые отношения с поставщиками, следующими высоким стандартам ответственного ведения бизнеса. Банк оказывает поддержку российским партнерам и субъектам МСП, а также автоматизирует закупочные процедуры.

7 965

поставщиков банка на конец года

99,9%

доля закупок у российских организаций

51,3%

доля закупок у субъектов МСП среди российских поставщиков

УПРАВЛЕНИЕ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

GRI 2-24

Банк ПСБ осуществляет закупочную деятельность согласно принципам прозрачности, добросовестной конкуренции, равноправия участников и ответственного партнерства.

Вклад банка в национальную цель

Устойчивая и динамичная экономика

б) Снижение доли импорта товаров и услуг в структуре валового внутреннего продукта до 17 процентов к 2030 г.

д) Обеспечение в 2024–2030 гг. реального роста дохода на одного сотрудника субъекта малого и среднего предпринимательства в 1,2 раза выше, чем рост валового внутреннего продукта.

ПСБ реализует политику импорто-замещения и поддержки российских поставщиков. В 2025 г. доля закупок у российских организаций в общем объеме закупок банка составила 99,9%. С января 2025 г. Банк ПСБ обеспечивает выполнение требований постановления Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2024 г. № 1875 о применении «защитных» мер, исключающих предоставление национального режима определенным иностранным товарам, а также работам, услугам, выполняемым или оказываемым иностранными лицами.

ПСБ на системной основе поддерживает субъекты МСП, обеспечивая им широкий доступ к своим закупочным процедурам. В отчетном периоде годовой объем закупок у субъектов МСП достиг 51,3% совокупного годового стоимостного объема договоров, что вдвое превышает установленный законодательством норматив (25%).



Закупочная деятельность Банка ПСБ реализуется в соответствии с требованиями российского законодательства и внутренними нормативными документами.

Основополагающие требования к поставщикам установлены Положением о закупке банка.

Положение о закупке содержит:

- ◆ способы, порядок и особенности проведения закупочных процедур;
- ◆ требования к участникам закупочных процедур;
- ◆ порядок формирования требований к закупаемой продукции;
- ◆ порядок формирования закупочной документации;
- ◆ порядок заключения, исполнения, изменения и расторжения договора.

Требования к поставщикам устанавливаются банком, исходя из специфики закупаемой продукции, и включаются в документацию о закупке. Обязательные и дополнительные требования предъявляются в одинаковой степени ко всем участникам закупки.

Обязательные требования:

- ◆ соблюдение законодательных требований (наличие лицензии, членство в СРО и пр.);
- ◆ финансовая стабильность (отсутствие банкротства, налоговой задолженности, судимости руководства за экономические преступления);
- ◆ надежность (отсутствие в реестрах недобросовестных поставщиков).

Дополнительные требования (критерии оценки):

- ◆ оценка квалификации и материальных ресурсов;
- ◆ положительная деловая репутация.

Система управления закупками в ПСБ учитывает принцип разделения полномочий, что исключает конфликт интересов и личную заинтересованность.



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Наблюдательный совет банка
Утверждение Положения о закупке и изменений в него

ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ

Инициатор закупки
Определение потребности в закупке, формирование заявки на закупку, подготовка технического задания и проекта договора, исполнение договора

Департамент закупок
Организация закупочных процедур по отбору поставщиков, формирование сводного плана закупки и отчетности

Тендерная комиссия
Определение победителя конкурентных закупок, утверждение закупок у единственного поставщика

Юридический департамент
Правовая поддержка закупок, разработка и согласование проектов договоров

Бухгалтерия
Проверка соблюдения требований бухгалтерского учета

Департамент администрирования расходов
Проверка наличия средств в смете расходов, проверка финансовых условий договоров

Департамент внутренней безопасности
Проверка добросовестности участников закупок и контрагентов

Сотрудники ПСБ участвуют в выработке предложений по вопросам совершенствования сферы закупок, повышения эффективности системы закупок и продолжения прямого диалога с органами власти.

Для оптимизации и повышения эффективности собственных закупочных процедур ПСБ развивает механизмы взаимодействия

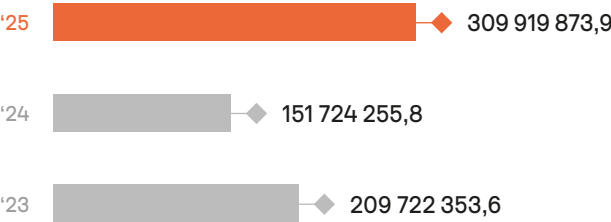
и получения обратной связи от контрагентов. Среди прочего банк разъясняет положения документации потенциальным участникам закупки, принимает участие в преддоговорных переговорах, указывает в договоре контакты ответственных сотрудников банка (телефон, электронную почту) для коммуникаций и решения вопросов в ходе исполнения договора.

Ключевые результаты в 2025 году

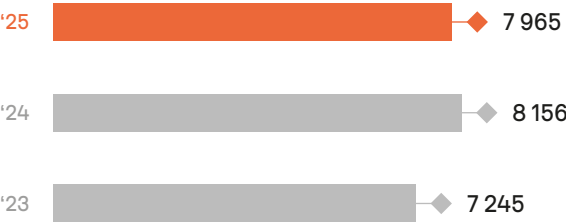


Банк ПСБ провел 1 004 конкурентных закупки, что на 19,7% больше показателя предыдущего года. Экономия средств банка при осуществлении конкурентных закупочных процедур составила почти 12 млрд руб.

Общий объем закупок товаров, работ и услуг, млн руб.

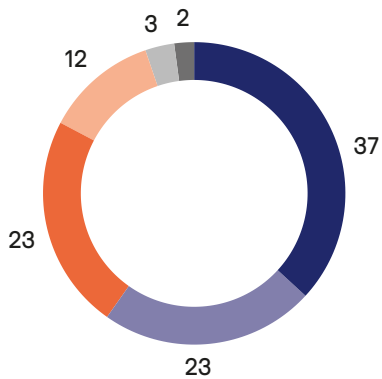


Количество поставщиков банка, ед.



Наибольшая доля закупок банка приходится на коммерческое направление и ИТ, что свидетельствует о фокусе ПСБ на повышение качества услуг и цифровое развитие.

Структура закупок Банка в 2025 году, %



- Коммерческие**
Закупки продукции, направленной на повышение качества и привлекательности услуг, оказываемых банком, а также привлечение потенциальных клиентов
- ИТ**
Закупки информационно-технологической продукции, включая программное обеспечение, программно-аппаратные комплексы, телекоммуникационное оборудование, а также работы и услуги по их сопровождению и развитию

- Финансовые**
Закупки продукции, непосредственно связанной с финансовыми услугами банка
- Ремонт и эксплуатация**
Закупки продукции, связанной с ремонтом и эксплуатацией объектов недвижимости
- Консультационные**
Закупки консультационных и информационных услуг, в том числе услуг по проведению исследований
- Административные**
Закупки продукции, связанной с административно-хозяйственным обеспечением деятельности банка

В отчетном периоде приоритетными направлениями развития закупочной деятельности Банка ПСБ стали:

- обеспечение прозрачности закупок и добросовестной конкуренции, в том числе за счет размещения закупочной документации среди всех аккредитованных участников специализированной электронной площадки для проведения закрытых конкурентных закупок;
- поддержка в установленном порядке российских поставщиков и субъектов МСП;
- внедрение современных цифровых решений и автоматизация закупок.

Банк отказался от иностранного программного обеспечения в автоматизации внутренних процессов согласования закупок. В результате ПСБ ввел в промышленную эксплуатацию

информационную систему «Система автоматизации закупок» (САЗ). В рамках поддержания импортозамещения система включена в Единый реестр российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных.

Подробнее в разделе «Импортозамещение»

Перевод закупок в САЗ позволил оптимизировать порядок и сроки внутренних процессов согласования закупок более чем на 10 рабочих дней, в том числе согласования заявок на закупку, проведения закупочных процедур и заведения договоров.

100%
доля автоматизированных (оцифрованных) закупочных процедур в общем объеме



ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ ПСТАВЩИКОВ И МСП

GRI 204-1



«Одним из приоритетных направлений в закупочной деятельности банка является поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства и российских поставщиков в порядке, установленном законодательством Российской Федерации»

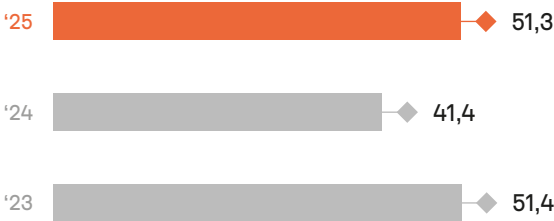
Старший вице-президент —
Директор Департамента закупок

ПСБ проводит конкурентные закупки в закрытой форме на специализированных электронных площадках без их размещения на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок. При этом Банк ПСБ в целях расширения конкуренции и привлечения к закупкам максимального количества участников, в том числе субъектов МСП, размещает закупочную документацию среди всех аккредитованных на электронной площадке участников, обеспечивая для них равный доступ к участию в закупках банка. Банк не устанавливает дополнительных барьеров для малого бизнеса — наоборот, стремится к максимальному привлечению добросовестных контрагентов, расширяя их возможности.

Так, с 2025 г. увеличение доли закупок у субъектов МСП в общем объеме закупок на 24% обусловлено увеличением количества конкурентных закупочных процедур, проводимых в закрытом виде среди всех аккредитованных на специализированных электронных площадках участников, в том числе субъектов МСП.

МЭР 9 СОКБ 66

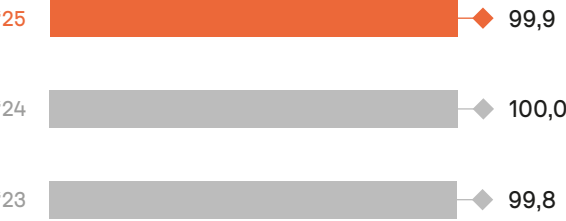
Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов МСП в общем объеме закупок у российских организаций (доля договоров), %



В 2025 г. банк продолжил расширять доступ российских поставщиков к закупочным процедурам, поддерживая отечественное производство, тем самым косвенно влияя на сокращение углеродного следа от логистики и поставки продукции. В связи с изменением законодательства Российской Федерации ПСБ заблаговременно внесены соответствующие изменения в Положение о закупке, касающиеся применения «защитных» мер, исключающих предоставление национального режима определенным иностранным товарам, а также работам, услугам, выполняемым или оказываемым иностранными лицами.

МЭР 8 СОКБ 65

Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг (доля закупок у российских поставщиков), %



ПСБ сохраняет максимально возможный уровень прозрачности закупок (с учетом ограничений, обусловленных введением санкций в отношении банка) — в Единой информационной системе в сфере закупок публикуются сведения о количестве и об общей стоимости договоров, заключенных банком по результатам закупок, а также годовой отчет о закупках у субъектов МСП.

В рамках закупочной деятельности банк учитывает комплекс факторов, связанных с деятельностью контрагентов, в том числе руководствуясь Кодексом этики. ПСБ своевременно выявляет риски:

- финансовой несостоятельности контрагента;
- ненадлежащего исполнения контрагентами своих обязательств по заключенным договорам;
- введения в отношении поставщиков внешнеэкономических санкций;
- злоупотребления в выборе контрагентов.

Банком ПСБ приняты следующие меры в виде контрольных процедур:

- коллегиальное принятие решений в рамках закупок (Тендерной комиссией);
- проверка благонадежности и добросовестности потенциальных поставщиков на соответствие требованиям, установленным в закупочных документах банка;

- четкое разделение полномочий между инициаторами и организатором закупок;
- ограничение перечня оснований, по которым допускается проведение закупок у единственного поставщика;
- внедрение процедур предотвращения и урегулирования потенциального конфликта интересов — участников процедур закупок и членов Тендерной комиссии;
- включение антикоррупционных оговорок в договоры.

В отчетном периоде случаев расторжения договоров с поставщиками в связи с коррупционными, социальными, экологическими или иными корпоративными нарушениями не зафиксировано. Банк не выявил существенных фактических или потенциальных негативных воздействий в цепочке поставок.

Планы на будущее

- В 2026 г. ПСБ продолжит развитие закупочной деятельности по следующим направлениям:
- автоматизация закупочных процессов (расширение перечня инициатив, проводимых в САЭ, перевод смежных процессов в единую цифровую среду);
 - достижение годового объема закупок у субъектов МСП, установленного законодательством Российской Федерации.





ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ

GRI 3-3

Банк рассматривает эффективное использование природных ресурсов не как временную меру, а как системную и последовательную работу по внедрению принципов осознанного потребления. Такой подход снижает нагрузку на окружающую среду, повышает операционную эффективность и формирует экологическую ответственность у каждого сотрудника.

0 руб.

санкции за нарушение природоохранных требований

12,6%

снижение общего энергопотребления к 2024 г.

6,5%

снижение водопотребления к 2024 г.

УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

GRI 2-27



«Осознанное потребление — это не абстрактная повестка, а реальные киловатты, кубометры и тонны CO₂. Наша задача — планомерно снижать потребление ресурсов банка. Для этого мы внедряем не только умные технологии, но еще и вовлекающие практики, чтобы экономия ресурсов стала привычкой для каждого сотрудника. Вместе мы формируем новые нормы: бережливость становится частью корпоративной культуры, а экологическая ответственность — осознанным выбором каждого»

Директор Административно-организационного департамента

Приоритет ответственного потребления ресурсов закреплён в ключевых внутренних документах банка, являющихся основой для практической реализации бережного отношения к окружающей среде:

- ◆ Политика в области охраны окружающей среды
- ◆ Политика ресурсосбережения и управления отходами



Задачи в области ответственного ресурсопотребления распределены между отдельными структурными подразделениями и высшим руководством.



СОКБ 15 СОКБ 16

Банк ПСБ соблюдает природоохранное законодательство. Аварий и инцидентов, повлекших за собой негативное воздействие на окружающую среду, не зафиксировано. В связи с этим на протяжении трех лет у банка отсутствуют штрафные и иные нефинансовые санкции за нарушение природоохранных требований. Сокращение платежей за негативное воздействие на окружающую среду до нуля в отчетном периоде также является закономерным итогом многолетней работы по внедрению современных ресурсосберегающих технологий.

СОКБ 14

Плата за негативное воздействие на окружающую среду, тыс. руб.



РЕЗУЛЬТАТЫ РЕСУРСОПОТРЕБЛЕНИЯ В 2025 ГОДУ

GRI 103-2 GRI 103-4 GRI 103-5

Банк потребляет электрическую энергию преимущественно из централизованной городской сети. Тепловая энергия поступает как от централизованных источников, так и от собственных котельных банка, расположенных в воссоединенных субъектах Российской Федерации. ПСБ реализует комплексную программу повышения энергоэффективности, которая охватывает как собственные, так и арендованные помещения.

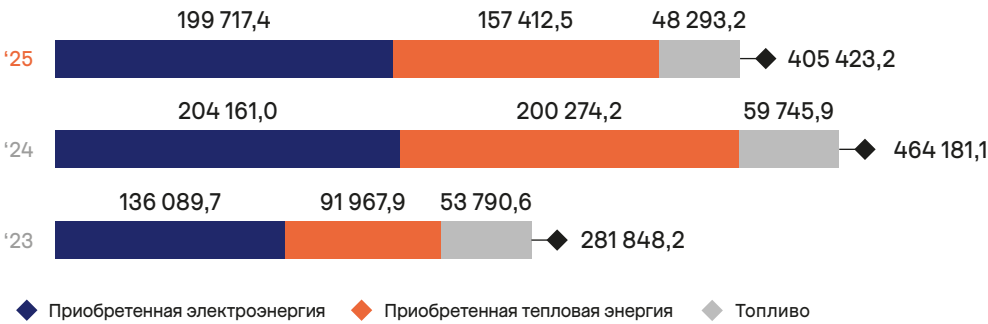
В отчетном периоде ПСБ снизил общее энергопотребление на 12,6%, что в полной мере соответствует ожидаемому эффекту от реализуемых инициатив энергоэффективности.

МЭР 23

0,002 ГДж / тыс. руб.
энергоэффективность

СОКБ 12

Собственное энергопотребление, всего и в разбивке, ГДж



Изменение показателя относительно 2023 г. обусловлено поэтапной постановкой на учет офисов, находящихся в воссоединенных субъектах Российской Федерации¹.

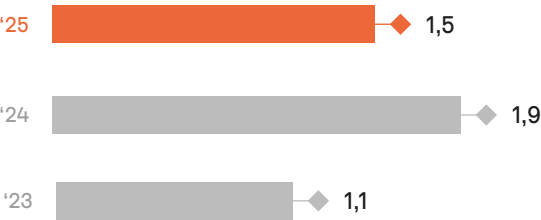
Потребление электрической и тепловой энергии в расчете на одного сотрудника сократились

на 5,7% и 21,1% соответственно

Удельное потребление электроэнергии, кВт • ч / сотрудник



Удельное потребление тепловой энергии, Гкал/сотрудник



¹ Договоры с энергоснабжающими компаниями в воссоединенных регионах Российской Федерации заключены позже срока. В связи с этим данные по потреблению ресурсов отделениями, открытыми в ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областях в 2023–2024 гг., учтены исключительно в сводном объеме за 2025 г.

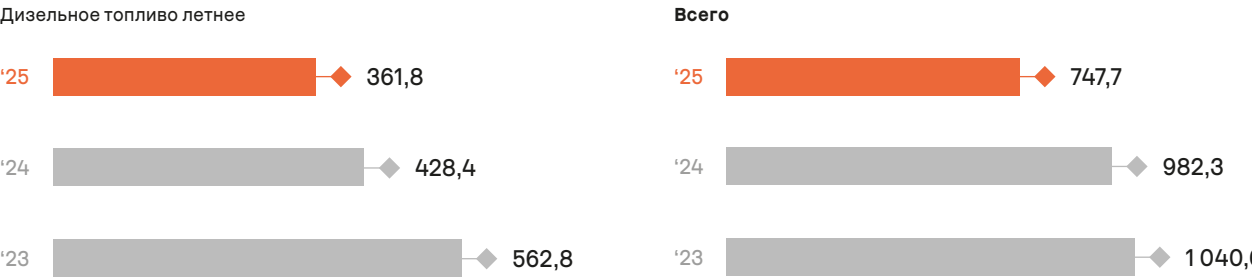
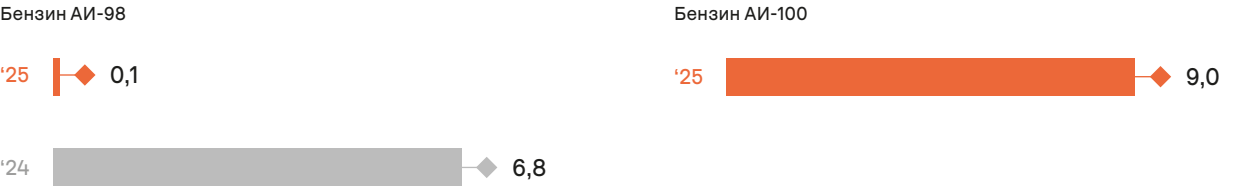
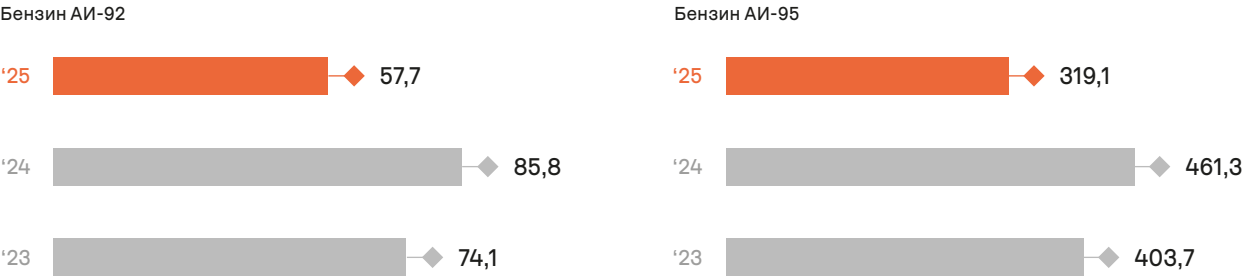
В 2025 г. усилен комплекс ресурсосберегающих мер:

- ♦ замена люминесцентных ламп на светодиодные;
- ♦ внедрение датчиков движения, управляющих освещением в административной части здания и зонах общего пользования;
- ♦ совершенствование системы управления кондиционированием помещения;
- ♦ использование системы своевременного выявления и устранения теплопотерь;
- ♦ корректировка режимных настроек оборудования и повышение точности учета коммунальных ресурсов в арендованных объектах.

Меры не только содействуют экономии ресурсов, но и повышают комфорт и безопасность условий труда сотрудников.

Снижения потребления топлива в 2025 г. на 24% удалось достичь в результате оптимизации логистических маршрутов инкассаторских автомобилей: перестроена очередность объезда точек, исключены возвратные пересечения маршрутов, сокращен непроизводительный пробег.

Потребление топлива, т



GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-5

ПСБ бережно относится к используемым водным ресурсам. Банк не оказывает существенного влияния на природные водные объекты и не потребляет воду в регионах с дефицитом воды. Основным источником является централизованная система водоснабжения и водоотведения.

МЭР 16

0,000001 тыс. м³ / тыс. руб.

Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)

МЭР 13 СОКБ 2

Водозабор (объем использованной воды из всех источников водоснабжения), тыс. м³



Результатом внедрения мер по снижению нагрузки на окружающую среду является оценка офисных помещений банка по системе добровольной экологической сертификации EcoPro. Оценка проводится по параметрам:

- ♦ экономия природных ресурсов;
- ♦ функциональные параметры офиса;
- ♦ экологическая и санитарно-эпидемиологическая безопасность в офисе;
- ♦ экологическое просвещение сотрудников.

На конец 2025 г. в ПСБ сертифицированы офисы «Балчуг» и «Новорязанка» на уровне Green. Это означает, что офисные помещения безопасны как для человека, так и для окружающей среды.

Банк ПСБ стремится к снижению избыточного потребления воды посредством проведения регулярных плановых ремонтных работ сантехнического оборудования и инженерных систем водоснабжения, закупки водосберегающего оборудования со встроенными датчиками. Кроме того, банк сокращает потребление бутилированной воды благодаря установке систем фильтрации. Важная роль уделена повышению экологической грамотности сотрудников. За отчетный период водопотребление сократилось на 6,5%.

6,4 м³

удельное водопотребление на одного сотрудника

В отчетном 2025 г. оба офиса прошли комплексное экологическое обследование, в рамках которого специалисты провели химический и микробиологический анализ воздуха и воды, оценили параметры микроклимата и уровень освещенности, выполнили радиационно-гигиеническое исследование, а также измерили уровни шума и электромагнитного излучения. Полученные результаты подтвердили высокое соответствие требованиям системы EcoPro.



ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Банк на регулярной основе формирует у сотрудников, клиентов и контрагентов культуру ответственного отношения к окружающей среде, сочетая внутренние коммуникации, внешние экологические инициативы и масштабные региональные программы. Такой подход позволяет не только решать текущие экологические задачи, но и закладывать долгосрочные привычки осознанного поведения.

Внутренние коммуникации

ПСБ организует информационно-просветительские кампании, направленные на повышение экологической грамотности своих сотрудников, используя корпоративный портал «Ньютон», внутренние рассылки и дайджесты, а также внутрикорпоративные мероприятия. Основное внимание уделяется практическим аспектам ресурсосбережения:

- повторному использованию материалов;
- раздельному сбору отходов;
- сокращению потребления бумаги, электроэнергии и воды.

Ежегодно банк привлекает сотрудников к сдаче макулатуры в рамках проекта «БумБатл».

Внутренние коммуникации помогают сотрудникам ежедневно применять экологически ответственные привычки непосредственно на рабочих местах.

Внешние экологические инициативы

В 2025 г. Банк ПСБ поучаствовал в ряде проектов, посвященных сохранению природы.

В частности, в рамках акции КОД TREE+ в парке «Переделкино» было высажено 6 тыс. двухлетних саженцев сосны вида Columbo, адаптированных к условиям мегаполиса. Кроме того, были организованы субботники, в том числе расчистка Петровского дока в Кронштадте.

Важным направлением просвещения банка стало вовлечение сотрудников в сбор трудноперерабатываемых видов вторичного сырья.

В рамках акции по сбору крышек, батареек, пластиковых карт и зубных щеток получено более 6 кг ценного сырья, в том числе почти 5,5 кг батареек и крышек. Из этого материала изготовлен брендированный сувенир с символикой ПСБ.

Проведены мастер-классы на базе волонтерского центра «Мосволонтер» по изготовлению восьми кормушек для птиц из экологичных материалов — дерева и натуральных спилов. Кормушки размещены в городских пространствах Москвы для поддержки местной фауны в зимний период.

Подробнее в разделе «Благотворительность и корпоративное добровольчество (волонтерство)»

Комплексные региональные программы

Осенью 2025 г. ПСБ организовал масштабную экологическую кампанию одновременно в шести регионах своего присутствия. Комплексная программа объединила сотрудников различных филиалов вокруг общих экологических целей по высадке деревьев, очистке территорий от мусора и поддержке биоразнообразия.

В Екатеринбурге (Парк Сказов) коллектив Уральского центра создал Аллею Мира, посвященную 80-летию Победы. Высажено 60 горных сосен, 10 гортензий и более 200 многолетних растений.

В Московской области около 40 участников приняли участие в высадке 7 тыс. молодых сосен.

В Нижнем Новгороде команда присоединилась к экологическому квесту «Всемирный день чистоты». Собрано более 230 мешков мусора, а также передан корм для бездомных животных.

В 2026 г. ПСБ планирует дальнейшее расширение географии и масштабов экопросветительской деятельности, вовлекая еще больше сотрудников, их семей, клиентов и контрагентов банка в практические и образовательные экологические инициативы.

В экологических инициативах, в том числе по озеленению, уборке территорий и помощи животным, приняли участие сотрудники более чем

из **19** регионов России



Планы на будущее

В 2026 г. банк продолжит развитие повестки осознанного потребления в офисах, в частности планируется:

- внедрение систем предварительной водоочистки на собственных объектах;
- использование нового энергосберегающего и smart-оборудования;

- расширение применения автоматических датчиков, контролирующих расход воды;
- совершенствование методик контроля учета потребляемых ресурсов;
- повышение функциональности действующих инженерных систем в отделениях воссоединенных субъектов Российской Федерации.



УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

GRI 3-3
 GRI 301-1
 GRI 306-1
 GRI 306-2
 GRI 306-3

ПСБ развивает раздельный сбор отходов и повторное вовлечение ресурсов в хозяйственный оборот. Особое внимание уделяется макулатуре и сложным фракциям.

2x
рост объема переработки отходов с 2023 г.

57%
сокращение образования макулатуры с 2023 г.

0 отходов
II и III классов опасности

Вклад банка в национальную цель Экологическое благополучие

а) Формирование экономики замкнутого цикла, обеспечивающей к 2030 г. сортировку 100 процентов объема ежегодно образуемых твердых коммунальных отходов, захоронение не более

чем 50 процентов таких отходов и вовлечение в хозяйственный оборот не менее чем 25 процентов отходов производства и потребления в качестве вторичных ресурсов и сырья.

Банк ПСБ участвует в формировании экономики замкнутого цикла, популяризируя использование вторичного сырья. С 2023 г. объем вторично переработанных

отходов вырос на 106%. Кроме того, налажен сбор сложных фракций (батарейки, электроника, пластик) с передачей лицензированным утилизаторам.

ПСБ уделяет повышенное внимание ответственному обращению с отходами, образующимися в процессе банковской деятельности. Банк последовательно работает над минимизацией образования отходов и внедрением системы раздельного сбора для направления отходов на вторичную переработку.

В структуре отходов по классам опасности преобладают малоопасные (IV класс), доля которых составляет более 96% в каждом отчетном периоде. К малоопасным отходам преимущественно относятся отходы офисной техники и твердые коммунальные отходы (ТКО). Отходы II и III классов опасности полностью отсутствуют. I класс отходов ограничивается отработанными ртутными лампами.

МЭР 17
 СОКБ 5

Образовано отходов I–V классов опасности, всего, тыс. т

	2023	2024	2025
I класс	0,00001	0,0001	0,0001
II класс	0	0	0
III класс	0	0	0
IV класс	4,1600	4,6487	4,7385
V класс	0,1423	0,1444	0,1514
Итого	4,3021	4,7932	4,8900

Основным способом обращения с отходами остается захоронение. К утилизированным отходам банка относятся в том числе вторично переработанные и повторно использованные. ПСБ постепенно наращивает долю отходов,

передаваемых на вторичную переработку, — с 2023 г. показатель увеличился вдвое. Объем обезвреживания отходов является незначительным, а повторное использование отсутствует на протяжении последних трех лет.

МЭР 18

СОКБ 6

Обращение с отходами I–V классов опасности по категориям утилизации, тыс. т

	2023	2024	2025
Утилизировано	0,0130	0,0516	0,0173
Обезврежено	0,0200	0,0201	0,0001
Захоронено	4,2512	4,7011	4,8358
Использовано повторно	0	0	0
Переработано	0,0178	0,0204	0,0368

Сотрудники регулярно участвуют в акциях по сбору трудноперерабатываемых видов отходов, среди которых батарейки, крышки, пластиковые карты, зубные щетки, люминесцентные лампы и отходы вычислительной

техники. Собранные материалы передаются специализированным организациям для переработки, а из части вторичного сырья изготавливаются брендированные сувениры с символикой ПСБ.

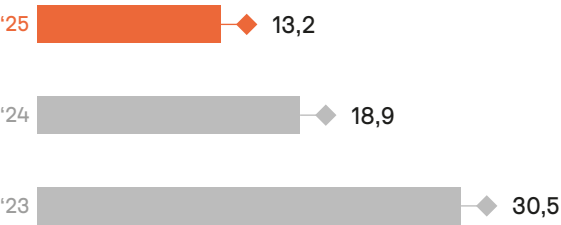
Потребление бумаги

Существенную часть отходов банка составляет потребление бумаги.

Образование макулатуры за три года сократилось практически на 57%. Этому способствует постепенный переход на электронный документооборот и цифровизация бизнес-сервисов.

Подробнее в разделе «Безбумажный банк»

Объем образованной макулатуры, всего, т

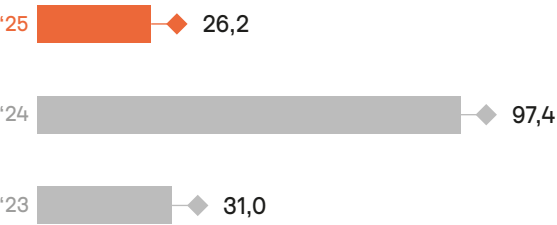


В офисах возле принтеров установлены специальные опломбированные контейнеры. На регулярной основе банк собирает заполненные урны и отправляет их на завод

для дальнейшей переработки. Процесс вскрытия пломб и переработки макулатуры на заводе осуществляется под контролем представителей ПСБ, что гарантирует полную прозрачность.

Трехкратный рост переработки макулатуры в 2024 г. связан с разовым вывозом всех ранее накопленных запасов макулатуры финансовых организаций, интегрированных в контур ПСБ, так как у части из них действовал мораторий на вывоз макулатуры. В 2025 г. показатель стабилизировался на уровне немного ниже 2023 г., отражая текущие объемы образования макулатуры.

Объем вторично переработанной макулатуры, т



Новое архивохранилище в Ярославле

В декабре 2025 г. Банк ПСБ открыл в Ярославле современное архивохранилище площадью более 24 тыс. м². Основная цель — хранение документов на территории банка с последующей передачей на вторичную переработку. Это позволило отказаться от внешних услуг коммерческого хранения и обеспечить 100%-е соблюдение экологических требований к утилизации бумаги.

С января 2026 г., после ввода архивохранилища в эксплуатацию, статья расходов на уничтожение документов впервые

переведена в статью доходов банка. Переход на вторичную переработку архивных документов стал выгодным и экономически обоснованным для бизнеса решением.

Бумага класса М9 (офисная бумага, картон, календари и другие материалы) используется для производства нового картона и туалетной бумаги.

ПСБ эффективно сочетает затраты на сбор, вывоз и переработку макулатуры внешними подрядчиками с возможностью получения доходов в связи с производством новых товаров из вторичного сырья.

Таким образом, в 2025 г. с учетом полученных доходов банку удалось сократить затраты на переработку до 147,2 тыс. руб., что на 13% меньше аналогичного показателя предыдущего года.

Планы на будущее

В 2026 г. Банк ПСБ планирует масштабировать две инициативы, направленные на сокращение образования отходов:

- развитие кадрового электронного документооборота;
- запуск проекта «В ресурсе».

Проект «В ресурсе»

Направлен на формирование корпоративной культуры ресурсосбережения и ответственного обращения с отходами. В офисах появятся трехсекционные баки для раздельного сбора (стаканы, стекло + пластик, смешанные), а также специальная эконавигация.



ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

GRI 3-3 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-6

ПСБ сокращает углеродный след собственной операционной деятельности и формирует системный подход к управлению климатической повесткой. Банк рассчитывает выбросы парниковых газов, оценивает физические и переходные климатические риски, взаимодействует с внешними заинтересованными сторонами по вопросам климатической повестки.

1,2 т CO₂-экв.

выбросов охвата 1 и охвата 2 на одного сотрудника

19,7%

снижение выбросов охвата 1 к 2024 г.

9,2%

снижение выбросов охвата 2 к 2024 г.

Вклад банка в национальную цель Экологическое благополучие

б) Поэтапное снижение к 2036 г. в два раза выбросов опасных загрязняющих веществ, оказывающих наибольшее негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека, в городах с высоким и очень высоким уровнем загрязнения атмосферного воздуха.

ПСБ существенно сократил степень собственного воздействия на климат: прямые выбросы парниковых газов на одного сотрудника снизились на 22,6%, косвенные — на 12,5%.

Устойчивая и динамичная экономика

х) Утверждение и реализация программ адаптации к изменениям климата на федеральном, региональном и корпоративном уровнях.



Вклад в борьбу с изменением климата и последовательный переход к низкоуглеродной экономике — одни из важных элементов климатической повестки Банка ПСБ.

Банк выстраивает комплексную систему управления вопросами, связанными с изменением климата.

Элементы климатической повестки в ПСБ:

- ◆ ежегодный расчет выбросов парниковых газов и оценка углеродного следа операционной деятельности банка;
- ◆ идентификация и управление климатическими рисками;
- ◆ взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам климата.

➤ Подробнее в разделе «Управление рисками в области устойчивого развития»

В 2025 г. банк впервые провел инвентаризацию и количественную оценку выбросов парниковых газов по двум охватам за последние три года. Будучи финансовой организацией,

Банк ПСБ не оказывает существенного воздействия на климат. ПСБ рассчитывает прямые выбросы (охват 1) от стационарного и мобильного сжигания топлива, а также косвенные энергетические выбросы (охват 2) от потребления приобретенной электрической и тепловой энергии. Основными источниками углеродного следа от операционной деятельности являются энергоснабжение офисов и отделений, использование собственного автопарка, потребление природного газа и угля в воссоединенных субъектах Российской Федерации.

Банк рассчитывает объем парниковых газов с учетом международного стандарта GHG Protocol, Приказа Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 27 мая 2022 г. № 371 и Приказа Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 29 июня 2017 г. № 330.

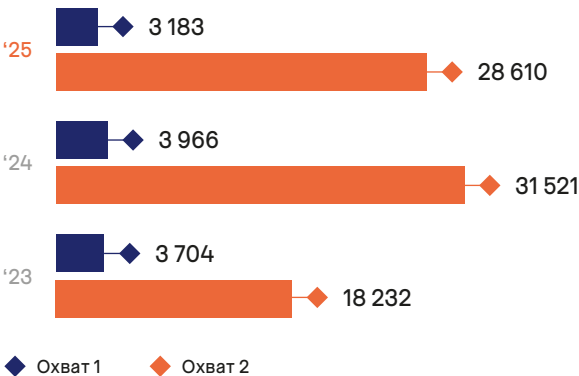
Результаты оценки выбросов Банка ПСБ заверены аудиторской организацией.

В 2025 г. выбросы парниковых газов по охвату 1 составили 3,2 тыс. т, что на 19,74% меньше аналогичного показателя предшествующего года. Выбросы охвата 2 равняются 28,6 тыс. т — сокращение на 9,2 % к 2024 г. Снижения углеродного следа удалось достичь за счет оптимизации филиальной сети (включая консолидацию части офисов в основных регионах присутствия банка), приведения энергопотребления к единому стандарту учета, реализации мер энергоэффективности, пересмотра маршрутов инкассаторского транспорта.

Подробнее в разделе «Результаты ресурсопотребления в 2025 году»

МЭР 20
 СОКБ 8

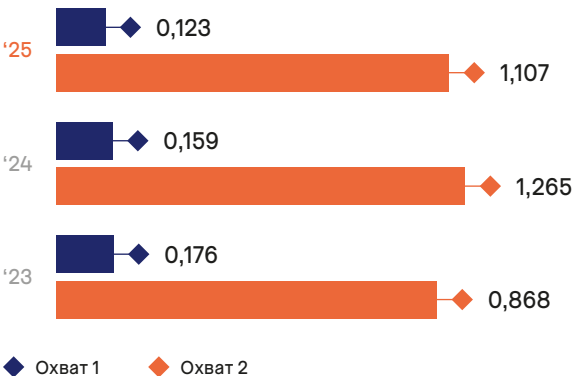
Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы, т CO₂-экв.



При одновременном росте среднесписочной численности на 3,7% удельные показатели выбросов в расчете на одного сотрудника продолжают демонстрировать положительную динамику.

В рамках мониторинга собственного углеродного следа и влияния на изменение климата ПСБ ежегодно идентифицирует и оценивает климатические риски. По итогам 2025 г. данные риски не реализовались.

Удельные выбросы парниковых газов на одного сотрудника, т CO₂-экв.



ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

GRI 2-1
 GRI 2-3

ПАО «Банк ПСБ»

Адрес: 150003, Россия, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 16

Тел.: 8 800 333-03-03

Email: info@psbank.ru

Сайт: <https://www.psbank.ru>

По вопросам устойчивого развития:

Email: esg@psbank.ru

По вопросам взаимодействия со СМИ:

Email: press-center@psbank.ru

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ НЕЗАВИСИМОГО ЗАВЕРЕНИЯ

НОМЕР	ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2025 Г.	МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСКРЫТИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
Экономические					
1.	Производительность труда	тыс. руб. на человека	6 772	СОКБ ¹ показатель 62	Показатель определен на основе порядка расчета производительности труда, предусмотренного приказом Минэкономразвития России от 18.08.2025 № 529, с учетом особенностей банковской деятельности
2.	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего	тыс. руб.	72 264 362	СОКБ показатель 63	
2.1.	♦ в том числе налогов и сборов	тыс. руб.	52 759 238		
2.2.	♦ в том числе страховых взносов	тыс. руб.	19 505 124		
3.	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего	тыс. руб.	72 065 216	СОКБ показатель 64	
3.1.	♦ в том числе налогов и сборов	тыс. руб.	52 547 912		
3.2.	♦ в том числе страховых взносов	тыс. руб.	19 517 304		
4.	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	%	99,9	МЭР ² показатель 8	При расчете показателя учтены закупки свыше 500 тыс. руб. Объем закупок определен исходя из стоимостного объема заключенных договоров
5.	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	%	51,3	МЭР показатель 9	При расчете показателя учтены закупки свыше 500 тыс. руб. Объем закупок определен исходя из стоимостного объема заключенных договоров

¹ СОКБ — Стандарт общественного капитала бизнеса, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2025 г. № 2230.

² МЭР — Методические рекомендации по подготовке отчетности об устойчивом развитии, утвержденные приказом Минэкономразвития России от 1 ноября 2023 г. № 764.

НОМЕР	ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2025 Г.	МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСКРЫТИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
6.	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений, всего	тыс. руб.	2 776 940	СОКБ показатель 88	В расчете показателя учтены все программы негосударственного пенсионного обеспечения (включая корпоративную паритетную программу). В удельном показателе в расчете на одного сотрудника учтено количество участников программ негосударственного пенсионного обеспечения на конец года
6.1.	 в том числе на одного сотрудника	тыс. руб.	1 474		
7.	Доля расходов на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и (или) долгосрочных сбережений в общей сумме управленческих расходов организации	%	1,2	СОКБ показатель 88	В качестве знаменателя (управленческие расходы) приняты операционные расходы в соответствии с годовой бухгалтерской (финансовой) отчетностью
Управленческие					
8.	Количество заседаний Наблюдательного совета	ед.	18	МЭР показатель 36	
9.	Коэффициент посещаемости заседаний Наблюдательного совета	%	98	МЭР показатель 36	
Социальные					
10.	Число сотрудников, пострадавших в результате несчастных случаев, связанных с производством (без учета подрядных организаций), всего	человек	6	GRI 403 «Здоровье и безопасность на рабочем месте» (2018), элемент отчетности 403-9 «Производственные травмы» (пункт «а» в части числа пострадавших в результате несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом)	
10.1.	 в том числе с потерей трудоспособности на один рабочий день и более	человек	6		
10.2.	 в том числе со смертельным исходом	человек	0		
11.	Расходы на оплату труда, всего	тыс. руб.	100 889 197	СОКБ показатель 19	
12.	Среднесписочная численность сотрудников	человек	25 838	СОКБ показатель 21	
13.	Доля сотрудников-инвалидов	%	0,9	СОКБ показатель 23	Показатель определен на основе среднесписочной численности сотрудников-инвалидов

НОМЕР	ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2025 Г.	МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСКРЫТИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
14.	Доля сотрудников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: пол			СОКБ показатель 25	Показатель определен на основе средне-списочной численности сотрудников соответствующих категорий
14.1.	 мужчины	%	37		
14.2.	 женщины	%	63		
15.	Доля сотрудников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: возрастная группа			СОКБ показатель 25	Показатель определен на основе средне-списочной численности сотрудников соответствующих категорий
15.1.	 до 30 лет	%	18		
15.2.	 30–50 лет	%	65		
15.3.	 старше 50 лет	%	17		
16.	Расходы на организацию и проведение социальных, в том числе спортивных мероприятий для сотрудников и членов их семей, всего	тыс. руб.	2 828 146	СОКБ показатель 28	
16.1.	 в том числе на одного сотрудника	тыс. руб.	109,5		
17.	Расходы организации на обучение сотрудников, всего	тыс. руб.	350 289	СОКБ показатель 31	
17.1.	 в том числе на одного сотрудника	тыс. руб.	13,6		
18.	Доля расходов организации на обучение сотрудников в общей сумме управленческих расходов организации	%	0,2	СОКБ показатель 31	В качестве знаменателя (управленческие расходы) приняты операционные расходы в соответствии с годовой бухгалтерской (финансовой) отчетностью
19.	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	часов на человека	50	СОКБ показатель 32	
20.	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором, к среднесписочной численности сотрудников	%	42	СОКБ показатель 33	Коллективный договор распространяется на сотрудников Банка ПСБ, работающих в Москве и Московской области. Числитель показателя определен исходя из списочной численности сотрудников Банка ПСБ, работающих в Москве и Московской области, по состоянию на 31.12.2025
21.	Коэффициент текучести кадров	%	28,1	СОКБ показатель 34	
22.	Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных программ, не направленных на сотрудников и членов их семей, всего	тыс. руб.	3 031 225	СОКБ показатель 35	Показатель раскрыт без детализации по направлениям, предусмотренным СОКБ

НОМЕР	ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2025 Г.	МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСКРЫТИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
23.	Доля сотрудников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства)	%	2,6	СОКБ показатель 37	
24.	Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства	тыс. руб.	150	СОКБ показатель 38	
25.	Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника		0,2	СОКБ показатель 39	Показатель определен на основании сведений, предоставленных сотрудниками. Данные рассчитаны в отношении сотрудников, входящих в расчет среднесписочной численности сотрудников. Показатель определен в количестве детей на одного сотрудника
26.	Среднее число детей на одного сотрудника		0,6	СОКБ показатель 40	Показатель определен на основании сведений, предоставленных сотрудниками. Данные рассчитаны в отношении сотрудников, входящих в расчет среднесписочной численности сотрудников. Показатель определен в количестве детей на одного сотрудника
27.	Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников	%	2,0	СОКБ показатель 41	Показатель определен на основании сведений, предоставленных сотрудниками. Данные рассчитаны в отношении сотрудников, входящих в расчет среднесписочной численности сотрудников
28.	Доля сотрудников, состоящих в зарегистрированном браке	%	36	СОКБ показатель 42	Показатель определен на основании сведений, предоставленных сотрудниками. Данные рассчитаны в отношении сотрудников, входящих в расчет среднесписочной численности сотрудников

НОМЕР	ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2025 Г.	МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСКРЫТИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
Экологические					
29.	Объем потребления приобретенной электроэнергии	ГДж	199 717,4	GRI 103 «Энергия» (2025), элемент отчетности 103–2 «Потребление и собственное производство энергии в организации» (пункт «b» без детализации по подпунктам)	Периметр учета потребления приобретенной электрической и тепловой энергии не включает офисы Банка ПСБ, по которым коммунальные платежи включены в состав арендной платы без выделения энергетических ресурсов в натуральном выражении. Периметр охватывает офисы Банка ПСБ, расположенные на территории Российской Федерации
30.	Объем потребления приобретенной тепловой энергии	ГДж	157 412,5		
31.	Объем потребления топлива, всего	ГДж	48 293,2	GRI 103 «Энергия» (2025), элемент отчетности 103–2 «Потребление и собственное производство энергии в организации» (пункты RI 103 «Энергия» (2025), элемент отчетности 103–2 «Потребление и собственное производство энергии в организации» (пункт «a», без детализации по подпунктам)	Периметр учета потребления топлива включает офисы Банка ПСБ, имеющие в собственности генерирующее тепловую энергию оборудование (газовые и угольные котельные) и автомобили. Периметр охватывает офисы Банка ПСБ, расположенные на территории Российской Федерации
31.1.	♦ в том числе уголь	ГДж	112,5		
31.2.	♦ в том числе газ природный (естественный)	ГДж	15 939,5		
31.3.	♦ в том числе бензин	ГДж	16 862,9		
31.4.	♦ в том числе дизельное топливо летнее	ГДж	15 378,4		
32.	Объем водозабора	тыс. м³	165,4	GRI 303 «Вода и сбросы» (2018), элемент отчетности 303–3 «Забор воды» (пункт «a» без детализации по подпунктам)	Периметр учета объема водозабора не включает офисы Банка ПСБ, по которым коммунальные платежи включены в состав арендной платы без выделения водозабора в натуральном выражении. Периметр охватывает офисы Банка ПСБ, расположенные на территории Российской Федерации
33.	Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы	тыс. т CO ₂ -экв.	31,8	СОКБ показатель 8	При расчете показателей учтены положения приказа Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 27.05.2022 № 371 и приказа Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации от 29.06.2017 № 330
33.1.	♦ в том числе масса прямых выбросов парниковых газов	тыс. т CO ₂ -экв.	3,2		
33.2.	♦ в том числе масса косвенных выбросов парниковых газов	тыс. т CO ₂ -экв.	28,6		

НОМЕР	ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2025 Г.	МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСКРЫТИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
34.	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	тыс. руб.	0	СОКБ показатель 14	
35.	Затраты на компенсации и штрафы в части: штрафов за нарушения природоохранного законодательства; компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	тыс. руб.	0	СОКБ показатель 15	
36.	Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	ед.	0	СОКБ показатель 16	
37.	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	тыс. м³ / тыс. руб.	0,000001	МЭР показатель 16	Показатель определен как отношение объема водозабора (показатель № 32 настоящей таблицы) к показателю чистой добавленной стоимости. Показатель чистой добавленной стоимости определен путем вычитания из суммы добавленной стоимости, определенной на основе порядка расчета производительности труда, предусмотренного приказом Минэкономразвития России от 18.08.2025 № 529, с учетом особенностей банковской деятельности, суммы амортизационных отчислений
38.	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе:	тыс. т	4,8900	МЭР показатель 17	Периметр учета образования и обращения отходов включает офисы Банка ПСБ, в рамках обслуживания которых Банк ПСБ самостоятельно организует вывоз и утилизацию отходов. Периметр охватывает офисы Банка ПСБ, расположенные на территории Российской Федерации
38.1.	 I класс	тыс. т	0,0001		
38.2.	 II класс	тыс. т	0		
38.3.	 III класс	тыс. т	0		
38.4.	 IV класс	тыс. т	4,7385		
38.5.	 V класс	тыс. т	0,1514		

НОМЕР	ПОКАЗАТЕЛЬ	ЕДИНИЦА ИЗМЕРЕНИЯ	ЗНАЧЕНИЕ ЗА 2025 Г.	МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСКРЫТИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
39.	Обращение с отходами I–V классов опасности, всего, в том числе по категориям:	тыс. т	4,8900	МЭР показатель 18	Периметр учета образования и обращения отходов включает офисы Банка ПСБ, в рамках обслуживания которых Банк ПСБ самостоятельно организует вывоз и утилизацию отходов. Периметр охватывает офисы Банка ПСБ, расположенные на территории Российской Федерации
39.1.	 утилизировано отходов	тыс. т	0,0173		
39.2.	 обезврежено отходов	тыс. т	0,0001		
39.3.	 захоронено отходов	тыс. т	4,8358		
39.4.	 использовано повторно отходов	тыс. т	0		
39.5.	 переработано отходов	тыс. т	0,0368		
40.	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	ГДж / тыс. руб.	0,002	МЭР показатель 23	Показатель определен как отношение объема общего энергопотребления к показателю чистой добавленной стоимости. Показатель общего энергопотребления определен как сумма значений показателей № 29–31 настоящей таблицы. Показатель чистой добавленной стоимости определен путем вычитания из суммы добавленной стоимости, определенной на основе порядка расчета производительности труда, предусмотренного приказом Минэкономразвития России от 18.08.2025 № 529, с учетом особенностей банковской деятельности, суммы амортизационных отчислений

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.



Заключение независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность

Публичному акционерному обществу «Банк ПСБ»

Мы выполняли задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в отношении нефинансовой информации, содержащейся в прилагаемом Отчете ПАО «Банк ПСБ» об устойчивом развитии за 2025 год¹ (далее – Отчет).

Ответственность Публичного акционерного общества «Банк ПСБ»

Публичное акционерное общество «Банк ПСБ» (далее – ПАО «Банк ПСБ») отвечает за соблюдение при подготовке Отчета применимых критериев:

- требований Стандартов отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности² (далее – Стандарты) к отчету, подготовленному с учетом Стандартов;
- методик расчета и раскрытия показателей, указанных в приложении 2 к Отчету «Показатели для независимого заверения» (далее – Выбранная информация), (далее совместно – Применимые критерии).

ПАО «Банк ПСБ» отвечает также за выбор методик расчета и раскрытия Выбранной информации, их соблюдение и раскрытие при подготовке Отчета.

Указанная ответственность включает: разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, применимой к подготовке Отчета, не содержащего существенных искажений вследствие недобросовестных действий или ошибок, выбор применимых актов по вопросам подготовки Отчета; разработку внутренних документов и методик расчета для целей подготовки Отчета; предотвращение и обнаружение фактов недобросовестных действий; ведение достаточной документации в отношении информации, включенной в Отчет.

Наша независимость и управление качеством

Мы соблюдаем требования профессиональной этики и независимости, применимые к нашему заданию в Российской Федерации, в том числе в Правилах независимости аудиторов и аудиторских организаций и Кодексе профессиональной этики аудиторов, а также в Международном кодексе этики профессиональных бухгалтеров (включая международные стандарты независимости), принятом Советом по международным стандартам этики для профессиональных бухгалтеров, которые основаны на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

Наша организация применяет Международный стандарт управления качеством 1, который требует от нашей организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления качеством, в том числе подтвержденной политикой или процедурами относительно соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

Наша ответственность

Наша ответственность заключается в том, чтобы на основании выполненных нами процедур и полученных доказательств предоставить вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, относительно соответствия Отчета и Выбранной информации Применимым критериям.

Мы выполняли наше задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов». Согласно этому стандарту, данное задание планировалось и проводилось таким образом, чтобы получить ограниченную уверенность в том, что Отчет и Выбранная информация не содержат существенных искажений.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, выполняемое в соответствии с данным стандартом, предусматривает оценку целесообразности использования в обстоятельствах организации ПАО «Банк ПСБ» Применимых критериев в качестве основы для подготовки Отчета, оценку рисков существенного искажения информации вследствие недобросовестных действий или ошибок, выполнение действий, предпринятых в ответ на оцененные риски, как того требуют конкретные обстоятельства, и оценку общего представления Отчета и Выбранной информации.

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, предусматривает значительно меньший объем работ, чем задание, обеспечивающее разумную уверенность, в отношении как процедур оценки рисков, включая изучение системы внутреннего контроля, так и процедур, выполняемых в ответ на оцененные риски.

Процедуры

Проведенные нами процедуры основывались на нашем профессиональном суждении и включали направление запросов, инспектирование документов, аналитические процедуры, оценку надлежащего характера методов количественной оценки и политики по составлению отчетности, а также согласование или сверку с соответствующими данными.

Учитывая обстоятельства задания, при выполнении перечисленных выше процедур мы осуществили следующее:

- Проведение интервью и получение документальных подтверждений от представителей менеджмента и сотрудников ПАО «Банк ПСБ».
- Изучение информации, имеющейся на сайте ПАО «Банк ПСБ», касающейся Выбранной информации.
- Изучение опубликованных заявлений третьих лиц, касающихся экономических, экологических и социальных аспектов деятельности ПАО «Банк ПСБ», с целью проверки обоснованности заявлений, сделанных в Отчете и относящихся к Выбранной информации.
- Изучение действующих процессов сбора, обработки, документирования, верификации, анализа и отбора данных, относящихся к Выбранной информации и подлежащих включению в Отчет.
- Выборочное изучение документов и данных о результативности систем управления экономическими, экологическими и социальными воздействиями, существующих в ПАО «Банк ПСБ» и относящихся к Выбранной информации.
- Оценку соответствия данных, раскрытых в приложении 2 к Отчету «Показатели для независимого заверения», предоставленным нам документам, в том числе документам внешней и внутренней отчетности.
- Анализ Отчета и Выбранной информации на соответствие Применимым критериям.

Процедуры проводились исключительно в отношении данных за 2025 год. Процедуры не проводились в отношении иной информации, содержащейся в Отчете, в том числе, заявлений о соблюдении требований, не относящихся к Применимым критериям.

Процедуры не проводились в отношении заявлений прогнозного характера; заявлений, выражающих мнения, убеждения или намерения ПАО «Банк ПСБ» предпринять какие-либо действия, относящиеся к будущему времени; а также в отношении заявлений, в качестве источников которых в Отчете указаны экспертные суждения.

Процедуры проводились в отношении версии Отчета на русском языке, которая:

- подлежит рассмотрению Правлением ПАО «Банк ПСБ»;

¹ «Отчет об устойчивом развитии (общественном капитале бизнеса) ПАО «Банк ПСБ» за 2025 год»

² GRI Sustainability Reporting Standards

- содержит информацию, подлежащую публикации;
- является версией Отчета, об использовании Стандартов при подготовке которого Глобальная инициатива по отчетности подлежит уведомлению.

Процедуры, выполняемые в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и меньше по объему, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, значительно ниже, чем тот, который был бы получен при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, мы не выражаем мнения, обеспечивающего разумную уверенность, по соответствию Отчета и Выбранной информации во всех существенных отношениях Применимым критериям.

Мы полагаем, что полученные нами доказательства являются достаточными и надлежащими, чтобы служить основанием для формирования нашего вывода.

Вывод по результатам задания, обеспечивающего ограниченную уверенность

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств наше внимание не привлекли никакие факты, которые заставили бы считать, что Отчет и Выбранная информация не подготовлены во всех существенных отношениях в соответствии с Применимыми критериями.

Ограничение в отношении использования

Информация в Отчете, подготовленная в соответствии с Применимыми критериями, предназначена исключительно для целей его пользователей и, как следствие, может быть неприменима для какой-либо иной стороны или в каких-либо иных целях. Наше заключение предназначено для ПАО «Банк ПСБ».

Руководитель задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, по результатам которого составлено заключение, действует от имени аудиторской организации на основании доверенности № 79/24 от 03 октября 2024 года

Владимир Юлианович Скобаров
(ОПНЗ 21606080523)



Дата заключения
«26» мая 2026 года

Реквизиты организации

Наименование:

Публичное акционерное общество «Банк ПСБ»
(ПАО «Банк ПСБ»)

Адрес юридического лица в пределах места нахождения юридического лица:

150003, Ярославская область, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 16.

Внесено в Единый государственный реестр юридических лиц 26 июля 2002 г. за основным государственным регистрационным номером 1027739019142.

Реквизиты аудиторской организации

Наименование:

Общество с ограниченной ответственностью «Финансовые и бухгалтерские консультанты» (ООО «ФБК»).

Адрес юридического лица в пределах места нахождения юридического лица:

101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 44, стр. 2.

Внесено в Единый государственный реестр юридических лиц 24 июля 2002 г. за основным государственным регистрационным номером 1027700058286.

Основной регистрационный номер записи в реестре аудиторов и аудиторских организаций саморегулируемой организации аудиторов 11506030481.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ СТАНДАРТУ ОБЩЕСТВЕННОГО КАПИТАЛА БИЗНЕСА

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
I. Экологические показатели		
СОКБ 1	Общий объем забираемой воды	Неприменимость к организации
СОКБ 2	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	 Результаты ресурсопотребления в 2025 году
СОКБ 3	Доля оборотного и повторно-последовательного водоснабжения в общем объеме собственного потребления воды из всех источников	Неприменимость к организации
СОКБ 4	Объем сбросов сточных вод (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) в водные объекты и загрязненных стоков, переданных на очистку другим предприятиям	Неприменимость к организации
СОКБ 5	Образование отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: ♦ I класса; ♦ II класса; ♦ III класса; ♦ IV класса; ♦ V класса	 Управление отходами
СОКБ 6	Обращение с отходами, всего, в том числе по категориям: ♦ утилизировано (в том числе для повторного применения, для энергетической утилизации); ♦ обезврежено; ♦ захоронено	 Управление отходами

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 7	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников	Информация отсутствует
СОКБ 8	Масса выбросов парниковых газов, включая прямые и косвенные выбросы	 Изменение климата
СОКБ 9	Углеродный след продукции	Неприменимость к организации
СОКБ 10	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе: - на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата; - на сбор и очистку сточных вод; - на обращение с отходами; - на сохранение биоразнообразия и природных территорий; - на охрану и рациональное использование земель; - на реабилитацию земель; - на защиту окружающей среды от шумового, вибрационного и других видов физического воздействия; - на обеспечение радиационной безопасности окружающей среды; - на другие направления деятельности в сфере охраны окружающей среды	Информация отсутствует
СОКБ 11	Объем потребления возобновляемой и низкоуглеродной энергии	Неприменимость к организации
СОКБ 12	Собственное энергопотребление без учета отпуска тепла и электроэнергии внешним потребителям, всего, в том числе: - тепловая энергия; - электроэнергия; - по видам использованного топлива	 Результаты ресурсопотребления в 2025 году
СОКБ 13	Доля использованных вторичных ресурсов в общем объеме использования материальных ресурсов для производства товаров, выполнения работ, оказания услуг или получения энергии	Неприменимость к организации

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 14	Плата за негативное воздействие на окружающую среду	 Управление вопросами окружающей среды
СОКБ 15	Затраты на компенсации и штрафы в части: - штрафов за нарушения природоохранного законодательства; - компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде	 Управление вопросами окружающей среды
СОКБ 16	Аварии и инциденты, повлекшие за собой негативное воздействие на окружающую среду (в том числе в результате чрезвычайных ситуаций техногенного характера)	 Управление вопросами окружающей среды
СОКБ 17	Инвестиции в основной капитал, направленные на охрану окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, в том числе: - на обращение со сточными водами; - на охрану атмосферного воздуха и предотвращение изменения климата; - на защиту и экологическую реабилитацию земель, поверхностных и подземных водных объектов; - на обращение с отходами; - на снижение шумового и вибрационного воздействия; - на сохранение биоразнообразия и охрану природных территорий; - на другие направления деятельности в области охраны окружающей среды	Информация отсутствует
СОКБ 18	Наличие у организации сертификации системы энергетического менеджмента	Нет
II. Социальные показатели		
СОКБ 19	Расходы на оплату труда, всего	 Структура вознаграждения
СОКБ 20	Отношение средней заработной платы в организации к среднему уровню заработной платы в регионе	Ограничения раскрытия информации, установленные организацией
СОКБ 21	Среднесписочная численность сотрудников	 Структура персонала

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 22	Расходы на реинтеграцию (профессиональную реабилитацию) работников, получивших статус инвалидов	Информация отсутствует
СОКБ 23	Доля сотрудников-инвалидов	✦ Инклюзивный наем
СОКБ 24	Доля сотрудников, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны; ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств; ветераны военной службы	Информация отсутствует
СОКБ 25	Доля сотрудников с указанием распределения по каждой из следующих категорий: ✦ пол; ✦ возрастная группа	✦ Структура персонала ✦ Гендерный баланс
СОКБ 26	Средняя заработная плата, всего, в том числе: ✦ по группам занятий (отдельно по руководителям и отдельно по иному персоналу); ✦ полу с учетом групп занятий; ✦ возрастным группам	Ограничения раскрытия информации, установленные организацией
СОКБ 27	Расходы на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность, всего, в том числе на одного сотрудника	✦ Управление охраной труда
СОКБ 28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных (спортивных) и иных программ и мероприятий для сотрудников и членов их семей	✦ Социальная поддержка сотрудников
СОКБ 29	Коэффициент частоты производственного травматизма персонала организации без учета персонала подрядчиков (LTIFR) на 1 000 000 человеко-часов	Информация отсутствует
СОКБ 30	Количество смертельных случаев сотрудников организации без учета персонала подрядчиков	✦ Травматизм и профилактика профессиональных заболеваний
СОКБ 31	Расходы организации на обучение сотрудников, на одного сотрудника	✦ Результаты обучения сотрудников в 2025 году

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 32	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	✦ Результаты обучения сотрудников в 2025 году
СОКБ 33	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором, к среднесписочной численности сотрудников	✦ Коллективный договор
СОКБ 34	Коэффициент текучести кадров	✦ Привлечение и удержание сотрудников
СОКБ 35	Расходы на участие в поддержке социальных программ, в том числе благотворительных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе в сферах: ✦ здравоохранения; ✦ образования и науки; ✦ спорта; ✦ культуры, искусства и туризма; ✦ создания доступной инфраструктуры и инклюзивной среды; ✦ благоустройства и развития комфортной городской среды; ✦ создания и размещения социальной рекламы; ✦ обеспечения жильем; ✦ обеспечения общественной безопасности и антитеррористической защищенности объектов инфраструктуры; ✦ поддержки граждан, нуждающихся в социальной помощи, в том числе в сфере поддержки лиц, относящихся в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» к следующим категориям ветеранов: ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств; ✦ ветераны военной службы	✦ Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 36	Расходы на организацию и проведение медицинских мероприятий для сотрудников и членов их семей, всего, в том числе в среднем на одного сотрудника	❖ Социальная поддержка сотрудников
СОКБ 37	Доля сотрудников, принимающих участие в проектах корпоративного добровольчества (волонтерства), и общее количество проектов корпоративного добровольчества (волонтерства)	❖ Динамика развития добровольческого (волонтерского) сообщества
СОКБ 38	Наложенные на организацию штрафы и меры ответственности в связи с нарушением трудового законодательства	❖ Приоритеты кадровой политики
СОКБ 39	Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного сотрудника	❖ Поддержка сотрудников с детьми
СОКБ 40	Среднее количество детей на одного сотрудника	❖ Поддержка сотрудников с детьми
СОКБ 41	Доля многодетных родителей от общего числа сотрудников	❖ Поддержка сотрудников с детьми
СОКБ 42	Доля сотрудников, состоящих в зарегистрированном браке	❖ Поддержка сотрудников с детьми
СОКБ 43	Размер единовременной выплаты (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемой сотрудникам при рождении ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения ребенка	❖ Поддержка сотрудников с детьми
СОКБ 44	Наличие у организации системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья	Нет
III. Управленческие показатели		
СОКБ 45	Наличие политики по устойчивому развитию и/или иных стратегических документов в этой сфере (стратегия в области устойчивого развития, экологическая стратегия, стратегия реализации оперативных и долгосрочных мер по адаптации к изменениям климата и смягчению антропогенного воздействия на климат — климатическая стратегия)	Да ❖ Стратегические ориентиры в области устойчивого развития

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 46	Наличие органа управления или комитета, созданных при коллегиальном органе управления организации, ответственных за утверждение и контроль реализации политики по устойчивому развитию и/или иных стратегических документов в этой сфере (например стратегии в области устойчивого развития, климатической стратегии)	Нет
СОКБ 47	Отражение в политике вознаграждения организации учета целевых показателей, связанных с устойчивым развитием и климатом, в целях определения размера вознаграждения ее руководящего состава	Нет
СОКБ 48	Доля независимых директоров в составе коллегиального органа управления	❖ Наблюдательный совет банка
СОКБ 49	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в коллегиальных органах управления	Информация отсутствует
СОКБ 50	Количество зафиксированных случаев нарушения прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	Неприменимость к организации
СОКБ 51	Доля сотрудников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	Информация отсутствует
СОКБ 52	Среднее количество часов обучения по вопросам противодействия коррупции на одного сотрудника	Информация отсутствует
СОКБ 53	Наличие политики по управлению рисками, в том числе климатическими, и/или иных документов по управлению рисками	Да ❖ Система управления рисками
СОКБ 54	Количество случаев привлечения к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение прав потребителей	❖ Обратная связь и улучшения
СОКБ 55	Количество зафиксированных социально значимых инцидентов (забастовок)	❖ Политика по правам человека

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 56	Наличие политики и/или иных документов, предусматривающих применение принципов инклюзии в деятельности организации	Да  Безбарьерная среда
СОКБ 57	Наличие у организации письменно зафиксированных обязательств комплексно осуществить деятельность в сфере инклюзии: обеспечение доступности собственных территорий, помещений и услуг для людей с инвалидностью; проведение просветительских и образовательных программ для персонала в сфере инклюзии; внедрение технических решений для обеспечения доступности рабочих мест для людей с инвалидностью и создание рабочих мест для людей с инвалидностью с представлением ежеквартальной отчетности по исполнению указанных обязательств	Да  Безбарьерная среда
СОКБ 58	Сумма заявленных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика:  по делам о предъявлении требований к действующему или бывшему членам органов управления эмитента;  по делам об оспаривании сделок по статьям 173 и 174 Гражданского кодекса Российской Федерации;  по делам об оспаривании решений органов управления эмитента, а также споров с участием эмитента в иных судебных делах, связанных с нарушением корпоративного законодательства	 Управление правовыми рисками
СОКБ 59	Сумма удовлетворенных требований по судебным спорам с участием эмитента в качестве ответчика	 Управление правовыми рисками
СОКБ 60	Сумма штрафов, наложенных на организацию и должностных лиц в связи с нарушением требований законодательства Российской Федерации об акционерных обществах и ценных бумагах, в сфере корпоративных отношений в акционерных обществах	 Управление правовыми рисками

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
IV. Экономические показатели		
СОКБ 61	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	 Профиль банка
СОКБ 62	Производительность труда	 Гибкий график работы
СОКБ 63	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе:  налогов и сборов;  страховых взносов	 Управление вопросами налогообложения
СОКБ 64	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе:  налогов и сборов;  страховых взносов	 Управление вопросами налогообложения
СОКБ 65	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	 Поддержка местных поставщиков и МСП
СОКБ 66	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	 Поддержка местных поставщиков и МСП
СОКБ 67	Объем устойчивых, в том числе зеленых, инвестиций и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	Информация отсутствует
СОКБ 68	Объем инвестиций в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, и доля таких инвестиций в общем объеме инвестиций	 Управление цифровой трансформацией
СОКБ 69	Общее количество климатически уязвимых объектов, их доля в общем количестве объектов основных средств, находящихся на балансе организации	Информация отсутствует



НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 70	Доля объектов, для которых проведена количественная и/или качественная оценка климатических рисков	Информация отсутствует
СОКБ 71	Эффективность мер по адаптации к изменению климата и/или экономическая эффективность мер по адаптации к изменению климата, реализуемых в рамках корпоративных планов, стратегий или программ, нацеленных на адаптацию к изменению климата (при наличии)	Информация отсутствует
СОКБ 72	Возможный ущерб от воздействия климатических рисков	Информация отсутствует
V. Деловая репутация		
СОКБ 73	Полученные рейтинги ответственного ведения бизнеса (ЭКГ-рейтинг (ESG-рейтинг), рейтинги устойчивого развития), включение организации в индексы и/или ренкинги в сфере устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса	 Независимые премии и награды ПСБ в 2025 году
VI. Показатели, отражающие участие организации в повышении благосостояния общества и стратегическом развитии Российской Федерации, не включенные в иные разделы		
СОКБ 74	Расходы организации на программы поддержки семьи и родительства	 Политика заботы о детях
СОКБ 75	Доля расходов организации на мероприятия по охране труда и промышленную безопасность в общей сумме управленческих расходов организации	 Управление охраной труда
СОКБ 76	Расходы организации на поддержку здоровья сотрудников и представителей местного населения, в том числе: - расходы организации на поддержку здоровья сотрудников; - расходы организации на поддержку здоровья представителей местного населения	 Социальная поддержка сотрудников

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
СОКБ 77	Расходы организации на развитие инфраструктуры здравоохранения Доля расходов организации на развитие инфраструктуры здравоохранения в общей сумме управленческих расходов организации	 Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года
СОКБ 78	Расходы организации на поддержку социально незащищенных групп населения	 Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года
СОКБ 79	Расходы организации на поддержку массового спорта	 Корпоративный и массовый спорт
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности		
СОКБ 80	Расходы организации, направленные на поддержку образования, в том числе: - на поддержку общеобразовательных организаций; - на поддержку организаций, реализующих программы среднего профессионального образования; - на профессиональную ориентацию детей и молодежи; - на поддержку дополнительного образования для детей и молодежи; - на поддержку организаций высшего образования	 Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года
СОКБ 81	Расходы организации на инициативы и проекты, направленные на формирование традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей	 Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года
СОКБ 82	Расходы организации на добровольческую (волонтерскую) деятельность	 Динамика развития добровольческого (волонтерского) сообщества
СОКБ 83	Расходы организации на развитие инфраструктуры в сфере культуры, искусства и народного творчества	 Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
Комфортная и безопасная среда для жизни		
СОКБ 84	Расходы организации на улучшение жилищных условий работников (представителей) местных сообществ Доля расходов организации на улучшение жилищных условий работников (представителей) местных сообществ в общей сумме управленческих расходов организации	Информация отсутствует
СОКБ 85	Расходы организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов Доля расходов организации на повышение благоустройства и комплексное развитие городов и других населенных пунктов в общей сумме управленческих расходов организации	Информация отсутствует
СОКБ 86	Расходы организации на повышение качества дорожной сети Доля расходов организации на повышение качества дорожной сети в общей сумме управленческих расходов организации	Информация отсутствует
Экологическое благополучие		
СОКБ 87	Отношение расходов организации на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, в общей сумме управленческих расходов организации	Информация отсутствует
Устойчивая и динамичная экономика		
СОКБ 88	Расходы на корпоративные программы негосударственного пенсионного обеспечения и/или долгосрочных сбережений, всего	 Негосударственное пенсионное обеспечение
СОКБ 89	Расходы организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации Доля расходов организации на проекты по повышению туристической привлекательности территории Российской Федерации в общей сумме управленческих расходов организации	Информация отсутствует

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИЙ
Технологическое лидерство		
СОКБ 90	Отношение инвестиций организации в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации, в общей сумме управленческих расходов организации	 Управление цифровой трансформацией
СОКБ 91	Общие расходы организации на научные исследования и/или опытно-конструкторские разработки	 Управление цифровой трансформацией
Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы		
СОКБ 92	Расходы организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, включая решения, связанные с хранением и обработкой данных, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами	 Политика в области импортозамещения
СОКБ 93	Отношение расходов организации на проекты по разработке и внедрению российских решений в сфере информационных технологий, направленных на импортозамещение, в том числе реализуемые стартапами, в общей сумме управленческих расходов организации	 Политика в области импортозамещения
СОКБ 94	Отношение расходов организации на обеспечение информационной безопасности в общей сумме управленческих расходов организации	 Ключевые результаты 2025 года в области информационной безопасности
СОКБ 95	Отношение расходов организации на обеспечение цифровой безопасности в общей сумме управленческих расходов организации	Информация отсутствует

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	КОММЕНТАРИЙ
GRI 1: Основа 2021		ПАО «Банк ПСБ» подготовил информацию, представленную в данном Указателе содержания GRI, за период с 01.01.2025 по 31.12.2025 с учетом требований Стандартов GRI

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Краткая информация об организации и подготовке отчетности		
GRI 2: Общие показатели 2021	2-1. Информация об организации	О банке
		Профиль банка
		Территория присутствия
		Фокус на Ярославль
		Контактная информация
	2-2. Юридические лица организации, включенные в отчетность об устойчивом развитии	Об Отчете
	2-3. Отчетный период, периодичность и контактная информация	Об Отчете Контактная информация
	2-4. Внесение изменений в ретроспективные данные	Об Отчете
	2-5. Внешнее заверение	Внешнее заверение Отчета

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Деятельность и сотрудники		
GRI 2: Общие показатели 2021	2-6. Деятельность, цепочка создания стоимости и прочие деловые отношения	О банке Профиль банка Территория присутствия
	2-7. Сотрудники	Структура персонала Подбор персонала и кадровый резерв Гендерный баланс
Корпоративное управление		
GRI 2: Общие показатели 2021	2-9. Структура и состав управления	Система корпоративного управления Наблюдательный совет банка
	2-10. Назначение и выбор высшего органа управления	Наблюдательный совет банка
	2-12. Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	Стратегические ориентиры в области устойчивого развития Наблюдательный совет банка
	2-13. Делегирование полномочий	Стратегические ориентиры в области устойчивого развития Правление банка
	2-15. Конфликт интересов	Управление конфликтом интересов
	2-16. Сообщение о критических проблемах	Горячая линия
	2-18. Оценка эффективности работы высшего органа управления	Наблюдательный совет банка
	2-19. Политика вознаграждения	Система вознаграждения членов органов управления

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Стратегия, политика и практики		
GRI 2: Общие показатели 2021	2-22. Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Председателя Банка ПСБ Стратегические ориентиры в области устойчивого развития
	2-23. Обязательства по политикам	Политика по правам человека Безбарьерная среда Деловая этика и противодействие коррупции Система корпоративного управления Система управления рисками
	2-24. Внедрение обязательств по политикам	Политика по правам человека Безбарьерная среда Деловая этика и противодействие коррупции Система управления рисками Устойчивая цепочка поставок
	2-25. Процессы устранения негативного воздействия	Благоприятный климат в команде Прямая линия Председателя банка с командой ПСБ Горячая линия Система управления рисками Организация работы с отзывами
	2-26. Механизмы для получения консультаций и выражения беспокойств	Благоприятный климат в команде Прямая линия Председателя банка с командой ПСБ Горячая линия Деловая этика и противодействие коррупции Организация работы с отзывами
	2-27. Соблюдение требований законодательства	Соблюдение законодательства Управление вопросами окружающей среды Управление правовыми рисками Регуляторная эффективность Приоритеты кадровой политики

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
GRI 2: Общие показатели 2021	2-29. Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Диалог с заинтересованными сторонами и существенность Взаимодействие с заинтересованными сторонами
	2-30. Коллективные договоры	Коллективный договор
Раскрытие информации по существенным темам		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-1. Процесс определения существенных тем	Диалог с заинтересованными сторонами и существенность
	3-2. Список существенных тем	Диалог с заинтересованными сторонами и существенность Навигатор общественного капитала Банка ПСБ
Развитие регионов присутствия и ответственное финансирование		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	Развитие регионов присутствия и ответственное финансирование
GRI 201: Экономическая результативность 2016	201-1. Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	Развитие туризма Повышение качества дорожной сети Комплексное развитие территорий
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1. Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Развитие туризма Повышение качества дорожной сети Комплексное развитие территорий Интеграция воссоединенных регионов Российской Федерации Обеспечение технологического лидерства Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Арктики
	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	Обучение МСП Обеспечение технологического лидерства Развитие льготной ипотечной программы
GRI 204: Практики закупок 2016	204-1. Доля расходов на местных поставщиков	Поддержка малого и среднего предпринимательства



СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Социальная, правовая, финансовая поддержка военнослужащих и сотрудников ОПК		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Социальная, правовая, финансовая поддержка военнослужащих и сотрудников ОПК
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1. Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	 Жилищная программа для работников ОПК
	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	 Жилищная программа для работников ОПК  Образовательные проекты
Достойные условия труда		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Достойные условия труда
GRI 201: Экономическая результативность 2016	201-3. Обязательства, связанные с пенсионными планами с установленными выплатами, а также другие пенсионные планы	 Негосударственное пенсионное обеспечение
GRI 401: Занятость 2016	401-2. Льготы для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	 Социальная поддержка сотрудников
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-6. Содействие улучшению здоровья сотрудников	 Социальная поддержка сотрудников
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016	405-1. Разнообразие состава руководящих органов и основных категорий сотрудников	 Структура персонала

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Демография и здоровый образ жизни		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Демография и здоровый образ жизни
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	 Семейная ипотека
GRI 401: Занятость 2016	401-3. Отпуск по уходу за ребенком	 Поддержка сотрудников с детьми
Развитие человеческого капитала		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Развитие человеческого капитала
GRI 202: Присутствие на рынке 2016	202-2. Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	 Подбор персонала и кадровый резерв
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	 Управление молодыми талантами
GRI 401: Занятость 2016	401-1. Количество новых сотрудников и текучесть кадров	 Подбор персонала и кадровый резерв  Привлечение и удержание сотрудников
GRI 404: Обучение и образование 2016	404-1. Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника — Обучение и развитие сотрудников 404-2. Программы развития навыков сотрудников и поддержки при завершении карьеры	 Корпоративные программы развития  Обучение и развитие сотрудников
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016	405-1. Разнообразие состава руководящих органов и основных категорий сотрудников	 Подбор персонала и кадровый резерв



СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Финансовая грамотность		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	➤ Финансовая грамотность
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	➤ Женское лидерство в инвестициях
		➤ Финансовая грамотность клиентов
Здоровье и безопасность на рабочем месте		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	➤ Здоровье и безопасность на рабочем месте
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018	403-1. Система управления охраной труда	➤ Управление охраной труда
	403-2. Определение и оценка производственных рисков и опасностей и расследование инцидентов, связанных с реализацией этих рисков	➤ Травматизм и профилактика профессиональных заболеваний
	403-3. Деятельность по охране труда на производстве	➤ Управление охраной труда
	403-5. Обучение сотрудников в области охраны труда	➤ Управление охраной труда
	403-7. Профилактика и смягчение воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с деловыми отношениями	➤ Управление охраной труда
		➤ Комфортные и безопасные условия работы
	403-8. Сотрудники, на которых распространяется система управления охраной труда (СОУТ) и производственной безопасностью	➤ Управление охраной труда
	403-9. Производственный травматизм	➤ Травматизм и профилактика профессиональных заболеваний
	403-10. Профессиональные заболевания	➤ Травматизм и профилактика профессиональных заболеваний

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Доступность и равные возможности		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Доступность и равные возможности
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1. Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	 Безбарьерная среда
	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	 Поддержка инклюзивного сообщества  Безбарьерная среда
GRI 401: Занятость 2016	401-2. Льготы для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	 Система поддержки женщин с семейными обязанностями
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016	405-1. Разнообразие состава руководящих органов и основных категорий сотрудников	 Гендерный баланс
GRI 413: Местные сообщества 2016	413-1. Подразделения с внедренными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	 Поддержка инклюзивного сообщества
Деловая этика и противодействие коррупции		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Деловая этика и противодействие коррупции
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-2. Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	 Противодействие коррупции

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Взаимодействие с клиентами		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Взаимодействие с клиентами
GRI 417: Маркетинг и маркировка 2016	417-1. Требования к информации и маркировке товаров и услуг	 Качество предоставляемых услуг
	417-2. Случаи несоблюдения требований в отношении предоставления информации о продуктах и услугах и маркировки	 Регуляторная эффективность
	417-3. Случаи несоблюдения требований, касающихся маркетинговых коммуникаций	 Регуляторная эффективность
GRI 418: Конфиденциальность данных клиентов 2016	418-1. Обоснованные жалобы, касающиеся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	 Организация работы с отзывами
Благотворительность и корпоративное добровольчество (волонтерство)		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Благотворительность и корпоративное добровольчество (волонтерство)
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1. Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	 Благотворительные инициативы
GRI 413: Местные сообщества 2016	413-1. Подразделения с внедренными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	 Благотворительные инициативы

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Корпоративное управление		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Корпоративное управление
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016	405-1. Разнообразие состава руководящих органов и основных категорий сотрудников	 Наблюдательный совет банка
		 Комитет по аудиту
		 Комитет по стратегии
		 Комитет по кадрам и вознаграждению
		 Правление банка
Экономическая результативность		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Экономическая результативность
GRI 201: Экономическая результативность 2016	201-1. Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	 Управление вопросами налогообложения
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	 Повышение налоговой грамотности
GRI 207: Налогообложение 2019	207-1. Подход к налогообложению	 Прозрачная налоговая политика
	207-2. Управление налогообложением, управление и контроль рисков	 Управление вопросами налогообложения
Цифровая трансформация		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Цифровая трансформация
GRI 204: Практики закупок 2016	204-1. Доля расходов на местных поставщиков	 Импортозамещение

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Информационная безопасность		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	➤ Информационная безопасность
GRI 404: Обучение и образование 2016	404-2. Программы развития навыков сотрудников и поддержки при завершении карьеры	➤ Повышение киберграмотности
GRI 418: Конфиденциальность данных клиентов 2016	418-1. Обоснованные жалобы, касающиеся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	➤ Цифровая безопасность
		➤ Защита персональных данных
Устойчивая цепочка поставок		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	➤ Устойчивая цепочка поставок
GRI 204: Практики закупок 2016	204-1. Доля расходов на местных поставщиков	➤ Поддержка местных поставщиков и МСП
Ответственное потребление		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	➤ Управление вопросами окружающей среды
GRI 103: Энергия 2025	103-2. Потребление и собственное производство энергии в организации	➤ Результаты ресурсопотребления в 2025 году
	103-4. Энергоемкость	➤ Результаты ресурсопотребления в 2025 году
	103-5. Снижение энергопотребления	➤ Результаты ресурсопотребления в 2025 году
GRI 303: Вода и сбросы 2018	303-1. Ответственное водопотребление	➤ Результаты ресурсопотребления в 2025 году
	303-3. Водозабор	➤ Результаты ресурсопотребления в 2025 году
	303-5. Потребление воды	➤ Результаты ресурсопотребления в 2025 году

СТАНДАРТ GRI	ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
Управление отходами		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Управление отходами
GRI 301: Материалы 2016	301-1. Вес и объем использованных материалов	 Управление отходами
GRI 306: Отходы 2020	306-1. Образование отходов и существенное воздействие в этой области	 Управление отходами
	306-2. Управление значительными воздействиями, связанными с отходами	 Управление отходами
	306-3. Образующиеся отходы	 Управление отходами
Изменение климата		
GRI 3: Существенные темы 2021	3-3. Управление существенными темами	 Изменение климата
GRI 102: Изменение климата 2025	102-4. Цели и прогресс в области сокращения выбросов парниковых газов	 Изменение климата
	102-5. Выбросы парниковых газов (Охват 1)	 Изменение климата
	102-6. Выбросы парниковых газов (Охват 2)	 Изменение климата

ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ

РЕКОМЕНДАЦИЯМ

МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ

РОССИИ

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
МЭР 1	Выручка (показатель, аналогичный выручке)	Управление банком
МЭР 4	Общие расходы на исследования и разработки	Стратегический вектор цифровой трансформации
МЭР 5	Производительность труда	Гибкий график работы
МЭР 6	Сумма начисленных обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего, в том числе: налогов и сборов; страховых взносов	Управление вопросами налогообложения
МЭР 7	Сумма уплаченных обязательных платежей (за исключением штрафов, пени), всего, в том числе: налогов и сборов; страховых взносов	Управление вопросами налогообложения
МЭР 8	Доля закупок российских товаров, работ, услуг в общем объеме закупок товаров, работ, услуг	Поддержка местных поставщиков и МСП
МЭР 9	Доля закупок товаров, работ, услуг у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем объеме закупок у российских организаций	Поддержка местных поставщиков и МСП

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
МЭР 11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	Управление цифровой трансформацией
МЭР 13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения	Результаты ресурсопотребления в 2025 году
МЭР 16	Эффективность водопользования («удельное водопотребление»)	Результаты ресурсопотребления в 2025 году
МЭР 17	Образование отходов I–V классов опасности, всего, в том числе: I класса; II класса; III класса; IV класса; V класса	Управление отходами
МЭР 18	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям: утилизировано; обезврежено; захоронено; использовано повторно; переработано; сокращение образования отходов	Управление отходами
МЭР 20	Выбросы парниковых газов	Изменение климата
МЭР 23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчете на единицу чистой добавленной стоимости	Результаты ресурсопотребления в 2025 году
МЭР 24	Расходы на оплату труда, всего	Структура вознаграждения
МЭР 25	Среднесписочная численность сотрудников, всего, в том числе численность инвалидов	Структура персонала Инклюзивный найм
МЭР 27	Расходы на мероприятия по охране труда всего, в том числе на одного сотрудника	Управление охраной труда

НОМЕР	НАЗВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО РАСКРЫТИЯ В ОТЧЕТЕ
МЭР 28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных (спортивных) и иных программ и мероприятий для сотрудников и членов их семей	Социальная поддержка сотрудников
МЭР 29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 (один) рабочий день и более и со смертельным исходом, в том числе со смертельным исходом	Травматизм и профилактика профессиональных заболеваний
МЭР 30	Расходы на обучение сотрудников, всего, в том числе в среднем на одного сотрудника	Результаты обучения сотрудников в 2025 году
МЭР 31	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника по группам занятий	Результаты обучения сотрудников в 2025 году
МЭР 32	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности сотрудников	Коллективный договор
МЭР 33	Коэффициент текучести кадров	Привлечение и удержание сотрудников
МЭР 34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе: ♦ в благотворительных; ♦ в жилищной сфере; ♦ в сфере здравоохранения; ♦ в сфере образования; ♦ по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи	Основные благотворительные проекты и результаты 2025 года
МЭР 35	Наличие политики по устойчивому развитию и/или иных стратегических документов в этой сфере	Да Стратегические ориентиры в области устойчивого развития
МЭР 36	Количество заседаний совета директоров и коэффициент их посещаемости	Наблюдательный совет банка
МЭР 37	Количество членов совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам	Наблюдательный совет банка
МЭР 38	Количество заседаний Комитета по аудиту и коэффициент их посещаемости	Комитет по аудиту
МЭР 39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития	Независимые премии и награды ПСБ в 2025 году