



**Сообщение о достигнутом прогрессе
За 2021 год
Участника Глобального договора ООН
АО «АЛЬФА-БАНК»**

Содержание

Заявление руководства.....	3
1. Права человека.....	4
2. Трудовые отношения.....	7
2.1 Забота о сотрудниках.....	7
2.2 Обучение и развитие.....	8
2.3 Безопасные условия труда.....	9
3. Охрана окружающей среды.....	11
3.1 Изменение климата.....	11
3.2 Обращение с отходами.....	12
3.3 Энергоэффективность.....	13
4. Борьба с коррупцией.....	15

Заявление руководства

В 2021 году Альфа-Банк присоединился к Глобальному договору ООН и обязался соблюдать 10 принципов в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Это был важный шаг в развитии ESG-повестки для банка, поскольку для банка и его сотрудников важны не только инновации, предпринимательский дух и амбиции, но и ответственность перед обществом — то, как банк влияет на окружающий мир.

В этом ежегодном сообщении о достигнутом прогрессе Альфа-Банк описывает свои меры по интеграции принципов Глобального договора и ESG-повестки в свою деятельность. Банк также берет на себя обязательство по предоставлению данной информации своим заинтересованным сторонам через основные каналы связи.

Андрей Соколов

Председатель Правления

1. Права человека

В Альфа-Банке уважают и защищают права человека. Банк не допускает дискриминации в отношении сотрудников, клиентов, партнёров и других заинтересованных сторон вне зависимости от их социокультурной принадлежности, пола, возраста, языка, религии и убеждений, сексуальной ориентации, социального и должностного статуса и любого иного признака.

Банк поддерживает такие международные декларации, как:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека;
- Декларация ООН о правах коренных народов;
- Конвенция № 111 МОТ «О дискриминации в области труда и занятий»;
- Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»;
- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий;
- Глобальный договор ООН и др.

Альфа-Банк гарантирует соблюдение прав человека, включая право на жизнь, свободу, личную неприкосновенность, свободу мысли, слова, совести и другие права. Банк также строго следит за соблюдением трудовых прав и создаёт достойные и равные условия для всех сотрудников.

Следование этическим принципам и соответствие применимым требованиям обеспечивают прочный фундамент для внутренней культуры Альфа-Банка и для

построения внешних связей. Ключевые ценности банка закреплены в Кодексе корпоративной этики.

Кодекс корпоративной этики

В Альфа-Банке разработан Кодекс корпоративной этики, ключевой документ, закрепляющий миссию и ценности Альфа-Банка, а также стандарты деятельности и правила, которыми все сотрудники и менеджмент Альфа-Банка руководствуются в ежедневной деятельности, в том числе при взаимодействии с различными заинтересованными сторонами.

Кодекс распространяется на всех сотрудников, руководство и членов совета директоров. Банк ожидает, что его деловые партнёры будут также его придерживаться.

Альфа-Банк разделяет принципы безусловного уважения и защиты прав и свобод человека и недопущения дискриминации применительно как к внутренним, так и к внешним заинтересованным сторонам.

Права человека на уважительное отношение, достойные условия труда и равные возможности — неотъемлемая часть культуры в Альфа-Банке, которую банк постоянно развивает.

Политика в области защиты прав человека

В 2022 году была утверждена Политика в области защиты прав человека, в которой закреплены основные ценности банка в данной сфере:

- недопустимость дискриминации, притеснений, принудительного и детского труда;
- уважение культуры местных сообществ;
- соблюдение права на свободу объединений и создание профессиональных союзов;
- обеспечение справедливых и достойных условий труда;
- обеспечение охраны труда.

Все заинтересованные стороны могут направить вопросы по содержанию и применению политики, а также информацию о нарушении её принципов и положений на горячую линию we_care@alfabank.ru.

Реализация прав и свобод человека в полной мере достижима только за счёт совместных усилий всех участников цепочки создания стоимости. Поэтому положения Политик в области защиты прав человека и равных возможностей распространяются на всех партнёров банка.

Кодекс поведения поставщиков

В 2022 году Альфа-Банк выпустил [Кодекс поведения поставщиков](#), чтобы поделиться с бизнес-партнёрами ожиданиями от совместной работы. Альфа-Банк ожидает, что поставщики банка разделяют подходы к организации практик в области устойчивого развития, в том числе по следующим направлениям:

- охрана окружающей среды;
- охрана труда, здоровья и безопасности людей;
- достойные условия труда и соблюдение прав человека;
- соблюдение принципов деловой этики.

Все заинтересованные стороны могут направить вопросы по содержанию и применению кодекса, а также информацию о нарушении его принципов и положений можно направлять на ящик ESG@alfabank.ru.

Политика в области равных возможностей

Свобода выражения профессионального мнения, разнообразие точек зрения, опыта и знаний являются драйверами непрерывного развития банка. Политика в области равных возможностей, введённая в действие в 2022 году, закрепляет нашу фундаментальную позицию и основные принципы:

- нетерпимость к дискриминации;
- создание культуры взаимоуважения и достойных условий труда для всех;
- обеспечение равных возможностей на всех этапах работы в банке;
- поощрение социокультурного многообразия.

Все заинтересованные стороны могут направить вопросы по содержанию и применению политики, а также информацию о нарушении её принципов и положений на горячую линию we_care@alfabank.ru.

В продолжение работы в области обеспечения соблюдения прав человека банк также планирует:

- разработать обучающие материалы и организовать тренинги для ознакомления с основными положениями Политик и [Кодекса поведения поставщиков](#);
- сформировать критерии ESG-оценки поставщиков;
- развивать сотрудничество с заинтересованными сторонами для обмена знаниями и лучшими ESG-практиками.

2. Трудовые отношения

Альфа-Банк рассматривает сотрудников как главную ценность для банка и выстраивает систему управления человеческим капиталом, обеспечивающую реализацию трудовых прав работников, достойный компенсационный пакет, доступность возможностей для роста и развития, безопасные условия труда.

Альфа-Банк стремится к тому, чтобы все сотрудники имели равные возможности для развития карьеры. В 2021 году была разработана [Политика в области равных возможностей](#), которая отражает приверженность банка принципам социокультурного многообразия и инклюзивности, а также нетерпимость к любым формам дискриминации. Банк работает в соответствии с законодательством РФ и международными стандартами, такими как конвенции МОТ, Глобальный Договор ООН и другие. Основные этические принципы своей деятельности и принципы поведения сотрудников банка отражены в [Кодексе корпоративной этики](#).

В 2021 году 64% новых сотрудников Альфа-Банка относились к возрастной группе до 30 лет, а соотношение мужчин и женщин на руководящих должностях находилось на сопоставимых уровнях.

2.1 Забота о сотрудниках

Альфа-Банк следит, чтобы система вознаграждения в банке была на рыночном и конкурентном уровне. Для выявления новых потребностей и ожиданий людей и обновления социальных программ регулярно проводятся внутренние опросы и исследования рынка вознаграждений и льгот в крупных компаниях.

Для всех наших сотрудников, работающих на условиях полной занятости, действует социальный пакет, который включает в себя следующие корпоративные льготы, помимо ДМС:

- страхование жизни от несчастных случаев и болезней;
- страхование выезжающих за рубеж;
- страхование близких родственников по корпоративному тарифу;
- в случае болезни — доплата до размера оклада в течение первых 10 рабочих дней;
- политика релокации для определённых категорий сотрудников;
- материальная помощь по нескольким направлениям (рождение ребёнка, смерть члена семьи, смерть сотрудника, помощь в экстренных жизненных ситуациях);
- «кафетерий льгот» (покрытие расходов на спорт, ДМС родственника, обучение — предоставляется сотрудникам со стажем от трёх лет или на руководящих позициях);
- корпоративная мобильная связь;
- скидки и льготы от партнёров банка;

- компенсация расходов за разъездной характер работы;
- компенсация проезда к месту отдыха для работников Крайнего Севера и приравненных к ним территорий.

Банк постоянно улучшает состав услуг и охват программ добровольного медицинского страхования (ДМС). Так, в 2021 году программы ДМС были распространены на сотрудников в декретном отпуске, а в 2022 году страховки стали выдавать сотрудникам через неделю работы, до окончания испытательного срока.

В банке разработана добровольная программа поддержки здоровья и предусмотрена возможность заниматься спортом. Всем сотрудникам предоставляются абонементы в фитнес-клубы, оборудованные в офисах.

В 2021 году в банке была разработана добровольная программа для сотрудников, направленная на сокращение использования табака, включающая семинары о вреде курения, доступные на внутреннем портале Альфа-Мир.

Пандемия коронавируса в 2020 и 2021 годах заставила Альфа-Банк перевести многих сотрудников на удалённый и смешанный формат работы. После снятия ограничений, принимая во внимание интересы сотрудников, в банке сделали возможным гибридный формат работы, при котором сотрудник по согласованию с руководителем сам определяет соотношение удалённой работы и работы из офиса. Банк трансформирует офисы в коворкинги с бесплатными фитнес-клубами, фудкортами, релакс-зонами и приёмом психолога для комфорта сотрудников.

В 2021 году Альфа-Банк открыл два летних коворкинга для желающих пожить у моря — в Сочи и Адлере. В зимний сезон такой же коворкинг Alfa Winter Space был организован в Красной поляне.

Мотивация и удовлетворённость сотрудников является для Альфа-Банка одним из ключевых показателей успеха. Для его оценки используется индекс eNPS (employee Net Promoter Score) — он показывает разницу между сотрудниками, готовыми рекомендовать компанию для работы и теми, кто не готов. По результатам опроса, проведенного в конце 2021 года, рекомендовать Альфа-Банк как работодателя готовы 68,5% сотрудников.

2.2 Обучение и развитие

Банк заинтересован не только в привлечении новых первоклассных специалистов, но и в том, чтобы его сотрудники становились лучшими в своём деле. Для этого в банке есть собственный корпоративный университет — «Альфа-Академия». Банк постоянно дорабатывает образовательные программы с учётом потребностей бизнеса. Кроме того, в банке действуют Альфа-треки — комплексные программы с поддержкой тьютора на 6-8 недель. В 2021 году Альфа-Академией было проведено 3 500 мероприятий (очно и онлайн).

С сентября 2021 года действует совместная со школой управления «Сколково» программа развития руководителей Executive Development Program. Ведущие эксперты отрасли и профессора «Сколково» вместе с руководителями Альфа-Банка решают бизнес-кейсы и обсуждают лучшие практики.

В банке действует программа «Кадровый актив» по подготовке сотрудников на управленческие позиции. Цель программы — выявить таланты внутри банка и предоставить им возможности для карьерного роста, а также развивать навыки и компетенции сотрудников для успешного перехода на более высокие позиции. Программа охватывает всю страну. Около 100 её участников получили в 2021 году новые назначения.

В 2021 году среднегодовое количество обучения среди руководителей банка составило 37 часов, среди сотрудников неруководящего состава – 24 часа.

2.3 Безопасные условия труда

Альфа-Банк выстроил свою систему управления вопросами охраны труда в полном соответствии с законодательством РФ – в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативной базой Минтруда и государственными стандартами.

Внутренние документы в области охраны труда

[Политика в области охраны труда](#) включает в себя следующие основные направления системы охраны труда:

- обеспечение безопасных и комфортных условий труда для всех сотрудников;
- следование установленным правилам и требованиям в сфере охраны труда;
- работа над профилактикой производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Политика доступна всем заинтересованным сторонам на официальном сайте.

Кроме того, в банке действует внутреннее положение о системе управления охраной труда, цель которого — регулирование и контроль поведения всех сотрудников и руководителей; также разработаны инструкции по охране труда.

Процесс идентификации и анализа рисков основан на российских и международных нормах. Процесс идентификации рисков инициируется при вводе каждого нового рабочего места, при необходимости выполняется повторно, не реже одного раза в пять лет.

Внеплановые процессы идентификации рисков инициируются при изменении существующего риска, появлении нового или в результате несчастного случая, причины которого не были отражены в действующих картах профессиональных рисков.

Каналы связи

В Альфа-Банке разработаны специализированные каналы коммуникации, через которые сотрудники могут оперативно сообщать об опасностях на рабочем месте:

- обратиться по мобильному телефону или по электронной почте в команду поддержки HumanHelp;
- оформить заявку Альфа-Комфорт на внутреннем портале Альфа-Мир;
- сообщить о проблеме напрямую через руководителя в службу охраны труда.

Сообщение о достигнутом прогрессе за 2021 год АО «АЛЬФА-БАНК»

При выявлении рисков, связанных с производственной опасностью, банк организует дополнительное обучение по охране труда и технике безопасности.

Все сотрудники банка проходят обязательное обучение по охране труда и технике безопасности при приёме на работу, повторно раз в три года, а также внепланово, при изменении условий труда или законодательства. На обучении и тренинге рассматриваются вопросы законодательства, права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда, обучение по охране труда, порядок действий при несчастных случаях и оказание первой помощи и др. В дистанционный обучающий курс по охране труда включены разделы с правилами передвижения в офисном пространстве и на лестнице.

Альфа-Банк следит за безопасным выполнением работ на своей территории. Так, при заключении договоров по оказанию услуг с подрядными организациями или поставщиками указываются зоны ответственности по охране труда. Банк обязательно проверяет наличие у подрядчиков таких документов, как удостоверение об обучении, допуски, квалификацию сторонних работников, а также медицинские книжки при необходимости. Все сотрудники подрядной организации в первый день работы также проходят вводный инструктаж по охране труда с письменной фиксацией в соответствующем журнале.

В 2021 году в банке было зафиксировано четыре несчастных случая с пострадавшими, летальные исходы отсутствовали.

3. Охрана окружающей среды

Альфа-Банк уделяет внимание развитию экологической повестки. Банк поддерживает экологические и социально значимые инициативы и стремится развить концепцию «зелёного офиса». Альфа-Банк также стремится повышать эффективность использования воды за счёт внедрения новых технологий. Так, при реконструкции помещения центрального офиса банка были установлены специальные датчики, которые минимизируют расход воды. При ремонте зданий также осуществляется замена старой сантехники на новую, что позволяет более экономно расходовать воду. В 2022 году банк приступил к разработке Экологической политики, закрепляющей ценности и ключевые направления работы.

В 2021 году Альфа-Банк участвовал в качестве организатора дебютных выпусков «зелёных» облигаций для нескольких эмитентов.

Банк активно поддерживает природоохранные акции в регионах своего присутствия, финансирует благоустройство парков, скверов и высадку деревьев. Альфа-Банк поощряет участие сотрудников в субботниках и других экологических инициативах и информирует о них по всем доступным каналам во внешних и внутренних коммуникациях. Так, ежегодно в офисах банка рассказывают об акции WWF «Час Земли», предлагая присоединиться к ней. Около 12% наших сотрудников хотя бы один раз участвовали в субботниках или других экологических акциях.

Сертификация по стандарту Fitwel

В 2020 году был инициирован проект сертификации двух зданий в Москве, где располагаются офисы Альфа-Банка, по стандарту Fitwel, который отвечает принципам зелёного строительства и ориентирован на формирование благоприятной рабочей среды в офисах. По итогам сертификации здания Альфа-Банка в 2021 году первыми в России получили максимальный рейтинг по стандарту FITWEL Built Certification (три звезды FITWEL).

3.1 Изменение климата

Альфа-Банк признаёт важность глобальной повестки по борьбе с изменением климата. Банк поддержал проекты клиентов, способствующие борьбе с изменением климата:

- Модернизация ТЭЦ в Краснодарском крае. Проект позволит снизить удельный расход топлива при производстве электроэнергии и сократить выбросы CO₂ на 155 тыс. тонн в год.
- Банковские гарантии в рамках проекта строительства АЭС. Данный проект позволит сократить прямые выбросы CO₂ и создать низкоуглеродный источник генерации, обеспечивающий базовую нагрузку энергосети.

— Строительство логистического комплекса, представляющего собой современный объект класса А и сертифицированного по стандарту BREEAM.

В 2022 году Альфа-Банк впервые осуществил оценку выбросов парниковых газов по областям охвата 1 (прямые выбросы), 2 (косвенные энергетические выбросы) и 3 (косвенные неэнергетические выбросы).

3.2 Обращение с отходами

Альфа-Банк стремится минимизировать объем отходов, которые образуются в процессе деятельности офисов. Для банка важно придерживаться экологических инициатив в офисах и повышать осознанность клиентов в этом вопросе.

Банк осознает критическую важность ведения отдельного сбора отходов в офисе вне зависимости от практик арендодателя. Именно поэтому банк заключил договор с компанией «Собиратор», в соответствии с которым экологический центр изготовил и установил в одном из офисов контейнеры для сбора отходов, по отдельным фракциям: пластик, пластиковые стаканчики, пластиковые крышки от бутылок, пластиковые карты, батарейки, маркеры и ручки, бумагу. Отходы собираются и передаются в Собиратор для последующего обращения.

Следуя своей цели по минимизации отходов, во многих офисах банк отказался от поставок бутилированной питьевой воды и перешёл на пурифайеры. Данная система позволяет использовать очищенную водопроводную воду и сократить потребление пластика. В мобильном приложении банк также призывает клиентов пользоваться виртуальными картами и отказаться от пластика.

Безбумажный банк

«Безбумажный банк» — масштабный цифровой проект и одна из ключевых стратегических инициатив Альфа-Банка по отказу от бумажных документов в пользу электронных. Для удобства клиентов внедряются цифровые сервисы, физическое подписание документов заменяется на электронное в мобильном приложении или в интернет-банке для бизнеса с помощью квалифицированной электронной подписи. Внутри банка также отказываются от печати: трудовые книжки, больничные и заявления на отпуск оформляются и используются в электронной форме.

Некоторые отделения нового поколения Альфа-Банк открывает без кассы, заменяя традиционные кассовые узлы на приватные зоны с банкоматами. Это позволяет не только отказаться от работы с бумажными кассовыми ордерами, но и избавиться от рутинной и сложной работы в кассе. В июле 2021 года традиционные кассовые ордера во всех отделениях Альфа-Банка были заменены на электронные.

В 2020 году банк сохранил природные ресурсы, необходимые для формирования и обработки 70 тонн бумажных документов, в 2021 году это число составило 200 тонн. Данный проект получил позитивную обратную связь от экспертного сообщества:

- Альфа-Банк стал победителем ежегодной премии в области инноваций и достижений финансовой отрасли FINAWARD 2021 в категории «Внедрение / решение в бизнес-процессах или клиентских сервисах» благодаря сервису безбумажного мобильного документооборота для бизнеса Noraper.
- Эксперты премии ECO BEST AWARD назвали лучшим ESG-проектом 2021 года инициативу «Безбумажный банк» от Альфа-Банка.

Экологичная упаковка карт

Еще один проект банка, реализованный в 2021 году, — экологичная упаковка для доставки карт. Она состоит из экологичных материалов (бумага для конвертов сертифицирована по стандартам ответственного лесопользования FSC), а также в целом был снижен объем упаковочных материалов и сокращен текст, а вместо красок использовались соевые чернила, которые не выделяют вредные выбросы и полностью испаряются за год.

Экологичная упаковка для доставки карт позволяет нам экономить до 29 тонн бумаги каждый год.

3.3 Энергоэффективность

Повышение энергоэффективности — один из основных инструментов снижения выбросов парниковых газов и важный фактор оптимизации издержек.

Банк уделяет внимание формированию эффективной модели энергопотребления в офисных зданиях и проводит мероприятия по повышению энергоэффективности.

Сообщение о достигнутом прогрессе за 2021 год АО «АЛЬФА-БАНК»

Так, в двух зданиях банка уже используется циркадное освещение и установлены датчики движения. Все новые и реконструируемые помещения и здания оснащаются светодиодным освещением вместо люминесцентного.

В каждом новом клиентском отделении Альфа-Банк подключает ночной центральный ключ, с помощью которого отключается потребление энергии, кроме ключевого оборудования. Таким образом, достигается оптимизация энергозатрат. Банк использует в офисах интеллектуальную систему управления инженерной инфраструктурой, которая анализирует время года и определяет оптимальный режим поддержания климата, что обеспечивает взаимосвязь вентиляции, кондиционирования, отопления и помогает снизить энергопотребление здания.

4. Борьба с коррупцией

Альфа-Банк ценит доверие клиентов и партнёров и ведёт деятельность в соответствии со стандартами корпоративной этики. Этические стандарты деятельности банка, правила организации работы и принципы поведения сотрудников в различных ситуациях в банке и за его пределами отражены в [Кодексе корпоративной этики](#) Альфа-Банка.

Альфа-Банк выступает против любых действий, связанных с коррупцией и взяточничеством, и стремится к тому, чтобы его клиенты и партнёры следовали антикоррупционным принципам.

В банке действует [Антикоррупционная политика](#), разработанная в соответствии с действующим законодательством РФ.

Антикоррупционная политика

Основополагающим документом по направлению является [Антикоррупционная политика](#). В политике описаны действия, признаваемые коррупционными, а также меры по предотвращению и недопущению коррупционных действий.

Вопросы по содержанию и применению политики, информацию о нарушении её принципов и положений, а также сообщения о коррупционных действиях могут быть направлены на горячую линию: we_care@alfabank.ru.

В банке реализуется комплекс мер, направленных на предупреждение коррупционных действий:

- проведение оценки коррупционного риска, которая может быть связана как с ведением деятельности в определённых юрисдикциях с высоким уровнем коррупции, так и с осуществлением операций и реализацией отдельных проектов – на ежегодной основе;
- включение в договоры антикоррупционных оговорок;
- актуализация внутренних документов по бизнес-процессам;
- организация базового и дополнительного обучения по антикоррупционным практикам;
- осуществление регулярных контрольных процедур.

В 2021 году в рамках реализации внутренних процедур противодействия коррупции существенных рисков выявлено не было.

Горячая линия We_care

Сотрудники, клиенты и партнёры Альфа-Банка могут сообщить о нарушениях законодательства или внутренних документов банка (включая коррупционные действия), а также получить консультацию по вопросам соблюдения деловой этики. Для этого в банке действует горячая линия: we_care@alfabank.ru

Банк тщательно следит за тем, чтобы при рассмотрении обращений, полученных на Горячую линию, каждому заявителю обеспечивалась защита от любых негативных последствий.

В 2021 году на Горячую линию банка поступило 122 обращения. По каждому обращению проводится проверка достоверности информации, а по результатам рассмотрения обращений принимается решение о необходимости доработки внутренних процедур, документов и принятии мер привлечения к ответственности за нарушение.