

ESG-ОТЧЕТ

ООО "А-ЛИЗИНГ"

ЗА 2023 ГОД

ОБРАЩЕНИЕ ДИРЕКТОРА А-ЛИЗИНГ

Уважаемые клиенты, партнеры, участники и представители регулятора!

ООО «А-Лизинг» находится на уровне развития, на котором невозможно дальнейшее движение вперед без актуализации корпоративных ценностей и учета мнения заинтересованных сторон.

В текущих геополитических и экономических реалиях значимость ESG сильно преуменьшена, поэтому мы намерены развивать социальную, корпоративную, экологическую повестку в компании и совершенствовать практики управления, чтобы эффективно управлять ESG-факторами и популяризировать ESG.

Устойчивые компании финансово прибыльны, обладают положительной репутацией и привлекают лучших сотрудников.



Политика в области устойчивого развития и ESG ООО «А-Лизинг» в полной мере соответствует основным ценностям консорциума «Альфа»: «Я мыслю как предприниматель», «Я открыто делюсь идеями», «Я содействую продвижению цифровой жизни».

А-Лизинг, как компания, декларирует:

- 01** — долгосрочное устойчивое развитие бизнеса зависит от перехода к более устойчивой модели экономики, которая возможна на основе ESG-трансформации.
- 02** — необходимость формирования долгосрочной ценности для участников Общества, заинтересованных сторон, сотрудников, клиентов, поставщиков, местных сообщества и Правительства.
- 03** — значимую роль лизинговых компаний в переходе к более устойчивым моделям развития на основе интеграции новейших технологий, экологических и социальных аспектов во все направления деятельности, эффективного корпоративного управления, управления ESG-рисками и развития практик ответственного финансирования.

A.esg

В 2023 г. ООО "А-Лизинг" стало первой лизинговой компанией, получившей ESG-рейтинг на уровне (прогноз стабильный)

by.A+

В 2023 г. ООО "А-Лизинг" получило самый высокий рейтинг кредитоспособности среди лизинговых компаний

На момент выпуска отчета А-Лизинг – единственная компания с наличием одновременно такого уровня рейтингов на рынке. И подобные маркеры как нельзя лучше подчеркивают нашу приверженность устойчивому развитию.

В 2023 году мы не разработали стратегию устойчивого развития, при этом мы зафиксировали для себя цели в Политике в области устойчивого развития и ESG, оцифровка достижения которых запланирована на 2024 год. Безусловно, А-Лизинг, как ответственная компания, принимает на себя обязательства по соблюдению прав человека, включая права работников, защиту окружающей среды, здоровья и безопасности населения, борьбу со взяточничеством и другими формами коррупции, соблюдение передовой налоговой практики. Выстраивание управления воздействием на все указанные выше аспекты будет реализовываться в плановом порядке в течение последующих лет. В силу масштабов деятельности, а также небольшого срока внедрения ESG подхода, раскрытие информации через призму межправительственных документов видится нецелесообразным, при этом подходы и принципы, используемые в ряде межправительственных документов, например, «Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий» применяются в работе.

В соответствии с политикой открытости и прозрачности в данном Отчете содержится информация о ключевых событиях и результатах работы, подходах к управлению существенными темами, а также рассматривается широкий круг вопросов о принципах деятельности в области устойчивого развития.

Рустем Исмагилов
директор А-Лизинг

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ

ООО «А-Лизинг» является финансовой организацией и начало деятельность в 2016 году. Фактический срок ведения бизнеса – 8 лет. Виды сделок по контрагентам – лизинг для физических лиц, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Деятельность ведется на территории Республики Беларусь.

Предметы лизинга приобретаются на основании договоров купли-продажи (за счет собственных средств либо за счет кредитных ресурсов) для последующей их передачи в лизинг по договорам лизинга. По практике участие клиента в сделке составляет в среднем около 24% (при этом согласно законодательству размер аванса не может превышать 40%), срок лизинга от 1 года до 7 лет. Валюта договора лизинга: белорусский рубль. За 2023 год 57% договоров лизинга заключены с привязкой к курсу USD и EUR. С поставщиками предметов лизинга нет рамочных договоров, покупка на практике на рынке осуществляется по разовым договорам-купли продажи. Расчеты за предметы лизинга осуществляются на условиях предоплаты (обычно, в день отгрузки). Средний чек сделки с поставщиками (контрактная стоимость предмета лизинга с НДС) за 2023 год составил порядка экв. 27,3 тыс. долларов США. Отношения с поставщиками диверсифицированы, действуют соглашения о сотрудничестве более чем с 50 поставщиками, концентрация на 5 крупнейших поставщиков составила порядка 17% от суммы оплат, только один из поставщиков превысил долю в 5% от продаж (самый крупный поставщик – 8%).

Лизинговые услуги предоставляются как юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, так и физическим лицам.

Всего за 2023 год было заключено

2 362

договоров лизинга

на общую сумму

197,5

млн. BYN

в сегменте инвестиционного лизинга

1 485

договоров

139,9

млн. BYN

на **82%** больше, чем в 2022 году

в сегменте потребительского лизинга

877

договоров

57,6

млн. BYN

на **19%** больше, чем в 2022 году

За последние несколько лет ООО "А-Лизинг" стало одним из лидеров в сфере финансового лизинга легкового автотранспорта для физических лиц и юридических лиц и занимает среднюю позицию на рынке (профессиональная репутация и уровень доверия со стороны клиентов подтверждены позициями в рейтинге Ассоциации лизингодателей Республики Беларусь за 2023 год: 2-е место в сегменте «Инвестиционный лизинг» - легковой автотранспорт, 3-е место – «Инвестиционный лизинг» - здания и сооружения). Доля на рынке лизинга легковых автомобилей оценивается в 15,2% в 2023 году.

Компания ставит перед собой задачу сформировать среду ответственного ведения бизнеса и предлагает поставщикам и партнёрам присоединиться к принципиальному соблюдению всех применимых нормативных актов в сфере противодействия коррупции, соблюдению прав работника, а также нормам этичного и прозрачного ведения бизнеса. Так, в 2023 году в цепочку закупок как предметов лизинга, так и хозяйственных закупок была внедрена инициация присоединения к декларации ответственного партнерства. Предложения о присоединении к указанной декларации были разосланы в 100% банков-партнеров, 15 ключевым хозяйственным поставщикам, а также предложены к работе ключевым поставщикам авто. По состоянию на конец 2023 года к декларации присоединилось 3 хозяйственных поставщика, ни одного банка и ни одного поставщика авто. ООО «А-Лизинг» обеспокоено данной ситуацией и в 2024 год продолжит работу по добровольному присоединению партнеров к декларации ответственного партнерства.

Компания выстраивает отношения с контрагентами на принципах добросовестности, честности и прозрачности. Такая политика имеет результатом низкий уровень просроченных поставок товаров.

Так, за 2023 год

С предварительной оплатой
товара проведено около



сделок

120

Со сроками
поставки более



дней

30

Нарушение сроков поставки
зафиксировано в



случаях

3

2-28GRI

ООО «А-Лизинг» является членом ассоциации лизингодателей Республики Беларусь.

Также в 2023 году Обществом была направлена заявка на присоединение к Глобальному договору ООН, однако на момент выпуска отчета ответ не был получен.

2-29GRI

В своей работе с заинтересованными сторонами Общество руководствуется подходом, определенным в международном стандарте взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000SES (AccountAbility Stakeholder Engagement Standard):

Основными принципами взаимодействия Общества с заинтересованными сторонами являются:

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Учет точек зрения групп заинтересованных сторон Общества относительно важности и степени влияния того или иного вопроса в целях выработки уместного и соизмеримого способа реагирования.

СУЩЕСТВЕННОСТЬ

Определение и ранжирование по степени важности актуальных и значимых вопросов, а также основных факторов, оказывающих воздействие на Общество и его заинтересованные стороны.

ВОЗДЕЙСТВИЕ

Контроль, измерение и оценка влияния принципов и действий Общества, а также результатов его работы на экономику, окружающую среду, общество, заинтересованные стороны и на само Общество.

РЕАГИРОВАНИЕ

Учет существенных тем и соответствующих им воздействий при принятии решений, осуществлении действий и планировании текущей работы Общества (включая сферу коммуникаций).

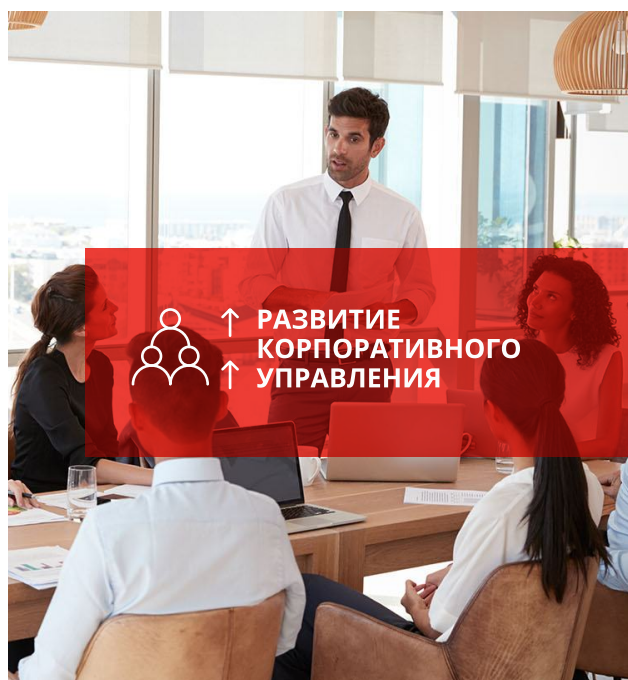
Более подробная информация о взаимодействии с заинтересованными сторонами приведена в Политике в области устойчивого развития и ESG.

Следует отметить, что регулярное взаимодействие с целью управления деятельностью Общества с учетом мнения заинтересованных сторон проводится с Наблюдательным советом, клиентами и сотрудниками. С остальными же заинтересованными сторонами взаимодействие, в силу молодости системы взаимодействия, скорее реактивное, т.е. по факту возникновения потребности.

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

Определение существенных аспектов устойчивого развития Общества производилось с учетом отсутствия отраслевых стандартов для финансовых учреждений. Оценка воздействий и механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами определена в Политике устойчивого развития и ESG. Определение существенности воздействий, отраженных в Политике, с учетом географических особенностей, произведено без документирования этого процесса, с участием экспертов, пожелавших остаться анонимными в рамках этого отчета.

В период с июня по август 2023 года был проведен ряд консультаций с внутренними заинтересованными сторонами, а также Наблюдательным советом Общества, в результате, с учетом наибольшей значимости последствий для Общества, **существенными темами были определены:**



Эти существенные темы были выбраны в качестве фокусных, с учетом высоких рисков, возникающих во взаимодействии с сотрудниками и регулятором при смене единоличного исполнительного органа. Документирование процесса выбора существенных тем в 2023 году не осуществлялось, равно, как и документирование процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами.

При этом контекст Общества в большей своей части приведен в настоящем отчете, а механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами представлены в Политике устойчивого развития и ESG.

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Компания на постоянной основе реализует принципы заботы и поддержки персонала, четко понимая профиль действующих сотрудников и их потребности. В компании разработана и внедрена Политика управления персоналом, Политика по обучению и развитию персонала, Положение по охране труда. Все указанные документы разработаны с соблюдением следующих принципов, определенных в Политике по устойчивому развитию:

01

Обеспечить достойные условия труда, профессионального и личностного роста, поддержания здоровья сотрудников

02

Содействовать формированию и распространению лучших практик трудовых отношений и развития человеческого потенциала

03

Обеспечить соблюдение и защиту прав человека, инклюзивность и равные возможности, в том числе гендерное равенство, для всех сотрудников

Штатная численность сотрудников компании на **31.12.2023** составляет:

Все сотрудники работают в Республике Беларусь.



76

Текущая кадровая выработка выражена следующими цифрами:

50,9

2023

40,4

2022

36,5

2021

Учет сотрудников в частности и кадровый учет в целом ведется в 1С ЗУП. Формирование половозрастной структуры осуществлялось с применением выгрузок из базы данных. Персонал находится как на суммированном учете рабочего времени, так и на фиксированной трудовой неделе.

Поло-возрастная структура штата на начало отчетного периода выглядит следующим образом:

Год	М		Ж			ИТОГО
	Контракт	Трудовой договор	Неполный рабочий день	Контракт	Трудовой договор	
2021	20		2	53		73
2022	24		1	53	3	77
2023	19		1	52	3	71

Возраст

Год	до 30	от 30 до 50	старше 50	ИТОГО
2021	37	35	1	73
2022	34	42	1	77
2023	29	41	1	71

Существенных колебаний в численности сотрудников не было, при этом, следует отметить существенное изменение в ключевом персонале Общества:

В 2023 году произошла смена Директора Общества, заместителя директора по финансовым вопросам, а также заместителя директора по коммерческим вопросам с замещением данной позиции позицией заместителя директора по операционной деятельности. Все кадровые изменения связаны с релокацией топ-менеджмента.

Общество в своей деятельности использует подрядные работы, которые нацелены на привлечение новых клиентов (агентские договоры) и исполнение внутренних работ внештатными сотрудниками. Учет подрядчиков ведется в 1С ЗУП. Формирование половозрастной структуры осуществлялось с применением выгрузок из базы данных.

Работы по договорам подряда осуществляются преимущественно с подрядчиками из сферы дизайна, т.к. у компании нет необходимости в полной занятости указанной категории сотрудников, но возникает систематическая необходимость в выполнении тех или иных работ.

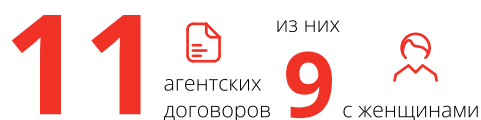
Привлечение, управление и контроль над сотрудниками по договорам подряда осуществляется с применением средств контроля затраченного времени руководителями подразделений - потребителей результатов труда.

Так, на 31.12.2023 года заключено:



Следует отметить существенное увеличение договоров гражданско-правового характера в течение 2023 года.

Так, на начало года действовало:



Это связано с расширением агентской и партнерской модели продаж и увеличения потребности в исполнении различных функций с загрузкой не в полный рабочий день.

В 2023 году все условия по вознаграждению и компенсациям Директору устанавливаются Наблюдательным советом в рамках контракта. Условия премиальной части оплаты труда Директора на 2023 год устанавливались в карточке КПЭ, утвержденной Наблюдательным советом.

Установление условий оплаты труда и системы мотивации топ-менеджеров Общества относится к полномочиям Директора Общества. Все условия по оплате труда топ-менеджеров Общества устанавливаются контрактом, система мотивации устанавливается «карточкой КРІ», утвержденной Директором.

Результаты работы топ-менеджеров и директора за 2023 год, а также исполнение карточек КПЭ были утверждены Наблюдательным советом.



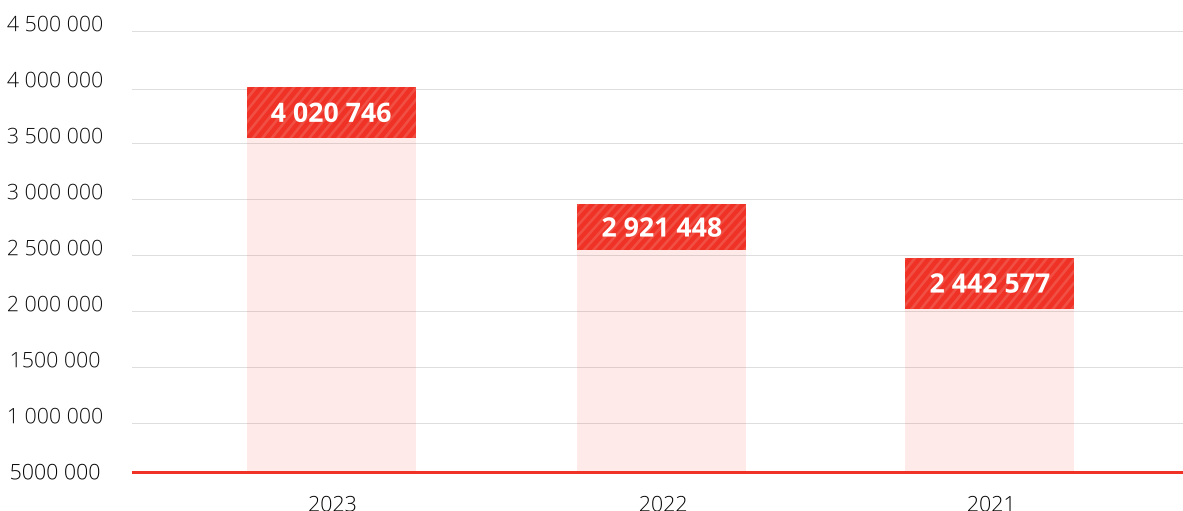
Система вознаграждения директора и топ-менеджмента Общества на 2024 год была установлена Наблюдательным советом.

В первую очередь карточки КПЭ в системе мотивации топ-менеджмента ООО «А-Лизинг» направлены на развитие блока Governance (сфера управления, экономическая среда). Блоки Environmental (экологическая сфера) и Social (социальная сфера) могут отражаться в функциональных КРІ сотрудников служб по работе с персоналом, финансовой службы, а также отдельные мероприятия могут быть указаны в индивидуальных КПЭ (МВО – индивидуальные задачи сотрудника).

ООО «А-Лизинг» обеспечивает своим сотрудникам конкурентоспособный уровень оплаты труда. Программа вознаграждения сотрудников ООО «А-Лизинг» включает в себя фиксированную и премиальную составляющие. Также Общество предоставляет сотрудникам дополнительные социальные льготы и бонусы. В компании отсутствует коллективный договор и его аналоги.

Установление условий оплаты труда и системы мотивации сотрудников Общества относится к полномочиям Директора Общества. Все условия по оплате труда сотрудника устанавливаются контрактом и Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников ООО «А-Лизинг». Система мотивации сотрудника устанавливается «карточкой КРІ», утвержденной Директором и Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников ООО «А-Лизинг».

Динамика ФОТ



Определение размера фиксированной части оплаты труда происходит на основе внутренних документов Общества, бюджета, утвержденного на текущий период, требований законодательства и рыночных данных об уровне заработных плат по отрасли в Республике.

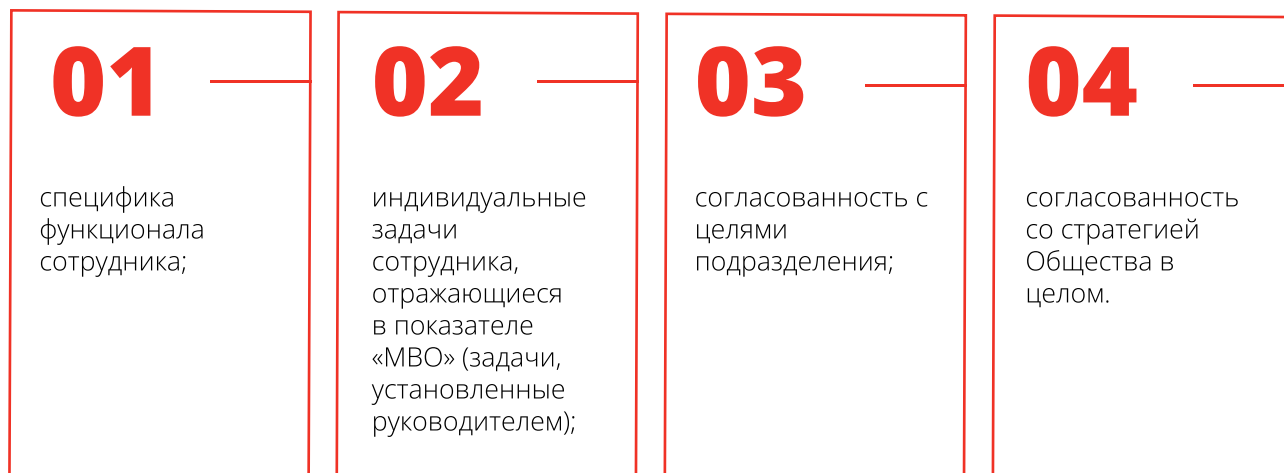
При определении размера должностного оклада премирования принимаются во внимание:



В 2023 году была проведена индексация заработных плат 31 сотруднику в среднем на 21,5%.

Переменная часть оплаты труда включает в себя премии по итогам работы за месяц / квартал / полугодие / год. Премияльная часть сотрудников зависит от результатов деятельности Общества в целом, выполнения планов подразделением и исполнения индивидуальных задач, поставленных конкретному сотруднику.

Условия премирования сотрудника устанавливаются «карточкой КПЭ», утвержденной Директором и Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников ООО "А-Лизинг". При определении перечня показателей, от выполнения которых будет зависеть премия сотрудника (КПЭ), учитываются различные факторы:



Всего в компании 71 сотруднику установлены КПЭ.

В 2023 году продолжала действовать программа медицинского страхования сотрудников.

К программе подключаются сотрудники, проработавшие более 12 месяцев в компании:



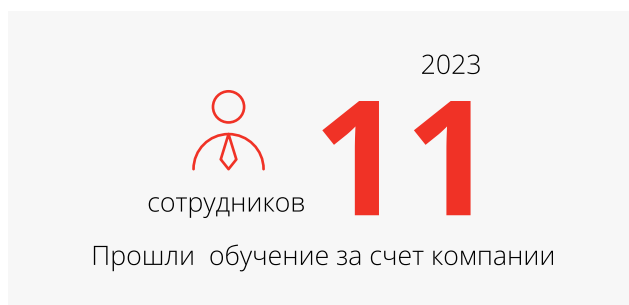
Программы отличаются по гендерному признаку (отдельно для мужчин и отдельно для женщин). Также ООО «А-Лизинг» на постоянной основе оказывает материальную помощь сотрудникам. Материальная помощь выплачивается сотрудникам как в связи с торжественными событиями (рождение ребенка, бракосочетание, юбилей), так и в качестве поддержки в тяжелых жизненных ситуациях (смерть близкого человека, тяжелое материальное положение и т.д.). Размеры предоставляемой материальной помощи установлены Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников ООО "А-Лизинг".

Всего в 2023 году было представлено **71 654 BYN** материальной помощи.

Со всеми желающими сотрудниками, функции которых не связаны с продажами, заключены дополнительные соглашения о возможности удаленной работы.

Удаленный режим работы в 2023 году использовали 70% мидл-офиса и 90% бэк-офиса.

Возможность посещения образовательных мероприятий за счет компании есть у всех сотрудников.



Все сотрудники А-Лизинг имеют право на отпуск по уходу за ребенком (76 сотрудников на конец 2023 года). В 2023 году в отпуск по уходу за ребенком ушло 4 человека (все женщины).

Две сотрудницы вернулись на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком.

Коэффициент возврата к работе за отчетный период составил 50. При этом, следует отметить, что из 4 сотрудников, находившихся в отпуске по уходу за ребенком, ни один не должен был выйти из него в 2023 году. Фактически вышло 2 сотрудника. Соответственно, расчет строился на базе применения в знаменателе общего количества сотрудников, находившихся в отпуске по уходу за ребенком.

Коэффициент удержания составил 100. Одна сотрудница в 2022 году должна была выйти из отпуска по уходу за ребенком, фактически вышла и проработала более 12 месяцев.

Минимальные сроки уведомления об изменении условий труда составляют:



календарных дней

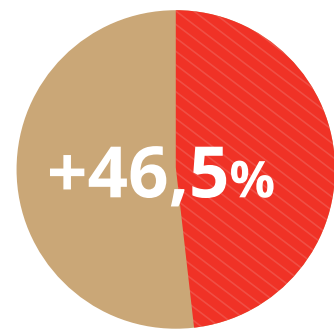
30

Средняя годовая заработная плата (по всем работникам, кроме самого высокооплачиваемого работника) за 2023 год составила 53 215,25 BYN. Динамика по годам выглядит следующим образом:

Год	Все сотрудники без самого высокооплачиваемого
2021	53 215,25
2022	36 325,00
2023	36 898,65

2023

Увеличение средней годового вознаграждения платы (по всем работникам, кроме самого высокооплачиваемого работника) в 2023 году по сравнению с 2022 годом составило



Информация о самом высокооплачиваемом сотруднике, а также соотношение годового общего вознаграждения самого высокооплачиваемого сотрудника организации к медианному годовому общему вознаграждению всех сотрудников является чувствительной для Общества. Раскрытие не приводится в связи с наличием групповой политики ограничения прозрачности.

Увеличение выплат самого высокооплачиваемого лица в 2023 году не осуществлялось.

Распределение фонда оплаты труда в 2023 году между топ-менеджментом и сотрудниками в разрезе бизнес-подразделений и подразделений поддержки выглядит следующим образом (в BYN):

	Оклад	Премия	Доля в бюджете фикс	Доля в бюджете премий
ФОТ- директор, замы по продажам, коммерческим вопросам и развитию	452 285,82	478 926,18	23,75%	22,63%
ФОТ - замы по финансам, опер. вопросам и главный бухгалтер	246 593,56	184 944,78	12,95%	8,74%
ФОТ бизнес-подразделений (продажи и маркетинг)	465 327,50	1 170 277,02	24,43%	55,30%
ФОТ поддерживающих подразделений	696 718,76	282 067,90	36,58%	13,33%
Договор подряда	43 604,12		2,29%	

Средняя месячная заработная плата (в BYN) сотрудников без топ-менеджмента, в разрезе бизнес-подразделений и подразделений поддержки выглядит следующим образом:

Год	Бизнес	Поддержка
2021	4 592,99	2 642,95
2022	2 829,41	2 183,12
2023	3 425,65	1 857,07

Соотношение среднемесячного уровня оплаты труда (в BYN) мужчин и женщин в 2023 году выглядит следующим образом:

Уровень должностей	М	Ж	Комментарий
Топ-менеджмент			Не раскрывается в силу политики ограничения прозрачности
Руководители подразделений	7 298,34	4 093,93	Значимое превышение среднего ФОТ мужчин на ФОТ женщин связано с исключительным занятием руководящих позиций бизнес-подразделений мужчинами
Поддержка	3 734,71	4 093,93	
Бизнес	8 821,98	-	
Рядовые сотрудники	4 909,61	2 880,05	Значимое превышение среднего ФОТ мужчин на ФОТ женщин связано с высокооплачиваемыми компетенциями на IT и комплаенс-должностях, которые занимали мужчины
Поддержка	4 134,15	2 074,42	
Бизнес	5 204,02	3 810,37	

В приведенных расчетах использовался следующий порядок:

виды компенсаций, включаемых в расчет: оклад, премиальная часть (месячные, квартальные, годовые и разовые премии), доплаты за замещение и совмещение позиций, оплата больничных листов, выходные пособия (при увольнении) и прочие компоненты ФОТ, выплачиваемые сотрудникам согласно положениям Трудового кодекса РБ. В расчет включаются сотрудники, занятые полный и неполный рабочий день.



Расчет осуществляется по всей организации (Общество осуществляет значительные операции только в РБ).

КОРПОРАТИВНЫЙ АСПЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Корпоративное управление в Обществе строится на принципах равенства прав участников, профессионализме менеджмента и членов Совета директоров, прозрачности, открытости и равного доступа к информации, добросовестного отношения к обязанностям всех участников процесса корпоративного управления.

Подробное изложение подхода к корпоративному управлению приведено в кодексе о корпоративном управлении.



Структура управления Обществом включает в себя Наблюдательный совет, Единоличный исполнительный орган, а также ряд комитетов, состав которых определяется Единоличным исполнительным органом.

Наблюдательный совет является коллегиальным органом управления Общества, осуществляет общее руководство его деятельностью, за исключением решения вопросов, отнесенных действующим законодательством и уставом Общества к компетенции общего собрания участников и исполнительных органов Общества. Комитеты при Наблюдательном совете не сформированы.

Наблюдательный совет Общества избирается ежегодно решением общего собрания участников Общества. Количественный состав Совета директоров определяется общим собранием участников.

В качестве меры по исключению конфликта интересов, согласно Уставу Общества, в состав Наблюдательного совета не могут быть включены участники Общества и Директор Общества. Также, члены Наблюдательного совета не голосуют по вопросам, в которых есть конфликт интересов, в связи с перекрестным членством в органах управления. Иных формализованных обязательств членов Наблюдательного совета в части управления конфликтом интересов не разработано, при этом, в силу квалификации и высокой ценности деловой репутации, члены Наблюдательного совета четко понимают случаи, в которых возникает конфликт интересов и раскрывают о нем информацию.

За отчетный период каких-либо конфликтов интересов с участием участников Общества, членов Наблюдательного совета Общества, органов управления Обществом зафиксировано не было. Также в адрес Наблюдательного совета не поступало каких-либо жалоб или обращений участников Общества о защите их интересов.

При выдвижении кандидатур и избрании в состав Наблюдательного совета Общества оцениваются профессиональные знания и опыт работы каждого кандидата в финансовой сфере, в области корпоративного управления, знания и опыт, связанные с экономическими и социальными темами. Одним из значимых условий формирования состава Наблюдательного совета является наличие в составе независимого члена.

Наблюдательный совет состоит из мужчин, включает в состав независимого директора, а также представителей участника, как заинтересованной стороны. Все члены Наблюдательного совета имеют более чем 10 летний опыт работы в финансовом секторе и положительную деловую репутацию. Отдельные комитеты в рамках Наблюдательного совета не сформированы по причине отсутствия целесообразности. Председатель Наблюдательного совета не является независимым членом Наблюдательного совета и не является единоличным исполнительным органом (2-11 GRI).

Структура собственности ООО «А-Лизинг», а также персональный состав Наблюдательного совета и коллегиальных органов не подлежит раскрытию в рамках данного отчета по причине наличия групповой политики ограничения транспарентности, в связи с повышенными санкционными рисками. При выборе членов Наблюдательного совета учитываются мнения участников Общества, а также регулятора.

Участие Наблюдательного совета в повестке устойчивого развития было сегментарным и ограничивалось решением вопросов благотворительности. Делегирование функции управления устойчивым развитием не проводилось. Обществом инициировано развитие повестки устойчивого развития снизу вверх, в течение 2024 года.

В 2023 году коллегиальным органом, управляющим в Обществе вопросами устойчивого развития, являлся Управляющий комитет.

Состав комитета включает 5 должностных лиц, которые являются исполнительным менеджментом (персональный состав в полном объеме не подлежит раскрытию в рамках данного отчета по причине наличия групповой политики ограничения транспарентности, в связи с повышенными санкционными рисками).

Члены комитета избираются бессрочно и находятся в возрастной категории от 30 до 50 лет.



Должность	ФИО	Компетенции в области устойчивого развития
Директор	Исмагилов Рустем Ильгизович	Член Экспертного совета ИМТУР МГИМО, Председатель ГЭК и Привлеченный лектор на курс "Менеджмент устойчивого развития", кандидат экономических наук. Инициатор и лидер получения первого в РФ ESG рейтинга страховой компании и выпуска первого нефинансового отчета страховой компании. Обладатель сертификата Sustainability Reporting Process (2021) Взаимодействие с акционерами, сотрудниками, организациями в области устойчивого развития, как с заинтересованными сторонами
Заместитель директора по операционной деятельности	Галузо Антон Сергеевич	Лидер группы по получению первого в РФ ESG рейтинга страховой компании и выпуска первого нефинансового отчета страховой компании. Участник рабочей группы по финансированию устойчивого развития ЦБ РФ в части корпоративного управления и раскрытия информации Обладатель сертификата Sustainability Reporting Process (2021) Взаимодействие с поставщиками, органами государственной власти, местными/профессиональными сообществами, средствами массовой информации, как с заинтересованными сторонами
Заместитель директора по продажам	мужчина	Управление клиентским опытом и взаимодействие с партнерами и клиентами в качестве заинтересованной стороны
Заместитель директора по финансовым вопросам	женщина	Обладатель квалификации АССА ДипИФР Рус. Взаимодействие с участниками финансового рынка/инвесторами, органами государственной власти и акционерами, как с заинтересованными сторонами, в части управления финансовой устойчивостью и прозрачностью финансовой информации
Заместитель директора по развитию	женщина	Управление клиентским опытом и взаимодействие с партнерами и клиентами в качестве заинтересованной стороны

Организация процедур корпоративного управления входит в зону ответственности заместителя директора по операционной деятельности, а также специального должностного лица — корпоративного секретаря.

Так, в 2023 году с соблюдением установленных требований и процедур было подготовлено:



4

Решения собрания участников Общества



115

Решений Наблюдательного совета

Среди ключевых изменений системы корпоративного управления в 2023 году следует отметить повышение роли Наблюдательного совета в стратегическом управлении Обществе, а именно изменениями в Устав закреплены функции Наблюдательного Совета по утверждению политик в области систем внутреннего контроля, систем управления рисками и конфликтом интересов. Одновременно с указанными изменениями были смещены на уровень исполнительного менеджмента вопросы принятия решений по сделкам финансовой аренды, отличных от типовых условий.

Формализованный процесс информирования Наблюдательного совета о критических проблемах отсутствует, равно как и перечень этих проблем.

При этом, следует отметить, что при наличии угрозы финансовой стабильности и существенном уровне репутационных рисков, в компании существуют договоренности об уведомлении членов Наблюдательного совета через электронную почту, а также возможность телефонной связи с каждым членом.

Также в рамках практики проведения ежемесячных встреч с членами Наблюдательного совета с целью обмена информацией о текущем положении дел, можно довести информацию о вопросах, проблемах и сложностях. В отчетный период критических проблем не возникало, в связи с чем не было необходимости информирования Наблюдательного совета.



На ежеквартальной основе Наблюдательным Советом Общества рассматриваются ключевые отчеты об итогах работы Общества. При этом, деятельность в области устойчивого развития Наблюдательным советом не оценивается.

Компания в своей деятельности исключает проявления любых форм угрожающего поведения по отношению к клиентам, сотрудникам и контрагентам, ущемления чьих-либо прав, законных интересов и унижения достоинства, не допуская дискриминацию по каким бы то ни было признакам.

ДОКУМЕНТЫ

Применяются следующие документы, в которых закреплены принципы корпоративной этики и стандарты поведения, которые сотрудники должны неукоснительно соблюдать при совершении тех или иных операций, взаимодействии с покупателями, поставщиками и другими сотрудниками, а также базовые принципы, в соответствии с которыми ООО «А-Лизинг» ведёт бизнес:

01

Кодекс этики;

02

Антикоррупционная политика;

03

Положение о конфликте интересов;

Все сотрудники, включая новых работников, в обязательном порядке знакомятся с вышеуказанными документами и обязуются соблюдать их требования.

Антикоррупционная политика Компании запрещает любые виды коррупции и взяточничества, в том числе вознаграждение за упрощение формальностей. Политика направлена на выстраивание культуры честности, недопущение противозаконных действий со стороны сотрудников, а также устранение возможности вовлечения Компании в коррупционную деятельность. Система противодействия коррупции включает механизмы, процедуры и инструменты для предотвращения, выявления, расследования и принятия мер в отношении потенциальных злоупотреблений. Компания стремится сотрудничать только с теми партнерами, которые разделяют абсолютную нетерпимость к коррупции и мошенничеству, поэтому соответствующие положения включены в договоры с поставщиками и другими деловыми партнерами (205-2 GRI).

Случаев коррупции и дискриминации по тому или иному признаку зафиксировано не было.

Одним из самых действенных методов борьбы с коррупцией Компания считает предотвращение возникновения конфликта интересов. В качестве основных инструментов недопущения конфликта интересов в Компании практикуется мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов. Для этого в 2023 году в Компании была внедрена процедура раскрытия личного конфликта интересов — декларирование сотрудниками А-Лизинг потенциальных или фактических конфликтов интересов.

Все сотрудники Компании обязуются декларировать личный конфликт интересов в следующих случаях:

01

При трудоустройстве в Компанию;

02

При возникновении конфликта интересов;

03

При ежегодной процедуре раскрытия личного конфликта интересов.

98% 

В ходе ежегодного раскрытия инфо, охват от штатной численности сотрудников

15% 

Деклараций показали наличие конфликта интересов

5% 

Инициация рекомендаций по нивелированию конфликта интересов

Все рекомендации доведены до сотрудников и их руководителей.

Повышения квалификации в области устойчивого развития среди членов Наблюдательного совета не проводилось.

При этом, следует отметить участие Директора “А-Лизинг” Рустема Исмагилова в качестве эксперта на панельной сессии “Вызовы и возможности для белорусского бизнеса, связанные с использованием принципов устойчивого, развития и ESG-факторов в своей деятельности”

Оценка деятельности Наблюдательного совета не производится. При этом, на ежегодной основе составляется Отчет по итогам работы Наблюдательного совета за год, в рамках которого приводятся свидетельства эффективной работы. Данный отчет выносится на рассмотрение Общего собрания участников. Отчет за 2023 год был рассмотрен ОСУ 29.03.2024г.

Система вознаграждений членов Наблюдательного совета не сформирована. Бонусов, выплат при увольнении, возвратных платежей и страховой поддержки (в том числе пенсионной) не практикуется. Фиксированную оплату за участие в деятельности Общества имеет только независимый член Наблюдательного совета. Системы мотивации членов Наблюдательного совета, а также целевых показателей в отношении управления воздействием организации на экономику, окружающую среду и людей, не сформировано.

При этом, следует отметить, что карточки КПЭ топ-менеджмента Общества сформированы с учетом принципов финансовой устойчивости, через балансировку показателей продаж, прибыли и просроченной задолженности. Также в карточку КПЭ заместителя директора по операционной деятельности в 2023 году были включены показатели формирования ESG методологии. Также на 2024 год в КПЭ Директора и заместителя директора по операционной деятельности заложены целевые показатели ESG рейтинга.

Урегулирование жалоб и обращений осуществляются в рамках Письма Ассоциации Лизингодателей Беларуси «Принципы выявления и внутреннего разрешения споров в финансовых организациях» и Закона Республики Беларусь «Об обращениях граждан и юридических лиц».

ОБРАЩЕНИЯ МОГУТ БЫТЬ ПОДАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ФОРМАХ:

01



Письменного обращения, оформленного при личном визите, поступившем нарочным или курьером;

02



Письменного обращения, поступившего посредством почтовой связи, факсимильной связи, путем внесения в Книгу замечаний и предложений либо оформленного в ходе личного приема Руководством Организации (информация о порядке личного приема расположена на официальном сайте Организации);

03



Электронного обращения, поступившего на адрес корпоративной электронной почты Общества info@a-leasing.by, либо оставленного на сайте Организации;

04



Устного обращения, изложенного в ходе личного приема руководством Общества либо посредством телефонной связи на контактный номер Общества, размещенный на официальном сайте.

Обществом разработан и проходит процедуры утверждения «Порядок рассмотрения обращений в рамках заключения и сопровождения договоров», которым информируются предполагаемые пользователи о механизмах рассмотрения жалоб и обращений.

в рабочие дни

Звонки, поступившие во вне рабочее время, обрабатываются в ближайший рабочий день. Присутствует круглосуточная возможность оставить обращение на сайте Общества.



информационная
поддержка доступна

с 08:00

до 18:00

Также, с целью нивелирования риска репрессий по факту оставленного обращения, а также направления обращений по вопросам этики и антикоррупции, присутствует возможность оставить обращения анонимно, в т.ч. на линии доверия.

Обращения клиентов, поступившие в результате телефонной коммуникации, решаются в день запроса. По письменным обращениям проводится разбирательство в срок не более 30 дней. На еженедельной основе итоги работы с обращениями рассматриваются руководством Общества. Клиент всегда получает ответ от Лизинговой компании с решением его ситуации.



ТЕМАТИКИ ПРЕТЕНЗИЙ ОТ КЛИЕНТОВ:



шт. **3**

Претензии к Поставщику о несоответствии свойств Предмета лизинга (Лизинговая компания ставилась в известность, клиенту оказано содействие в решении вопроса);



шт. **1**

Претензия о сроках поставки Предмета лизинга (претензия была урегулирована в рамках договора)



шт. **2**

Претензии к Лизинговой компании о неисполнении условий договора финансовой аренды (клиентам даны подробные разъяснения о порядке исполнения договора)



шт. **1**

Претензия в связи с утратой потребительских свойств предметом лизинга (клиенту даны разъяснения, что урегулирование возможно только в судебном порядке).

2023

Количество претензий коррелирует с имеющимися судебными делами, в которых общество выступает ответчиком. Таковых в 2023 году было 2. Исходя из чего можно сделать предположение о высоком доверии к механизму подачи жалоб.



судебных дела

2

Всего Обществом было получено

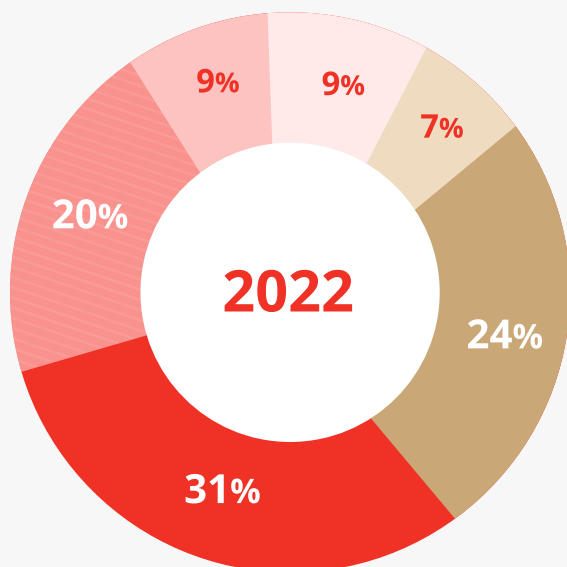
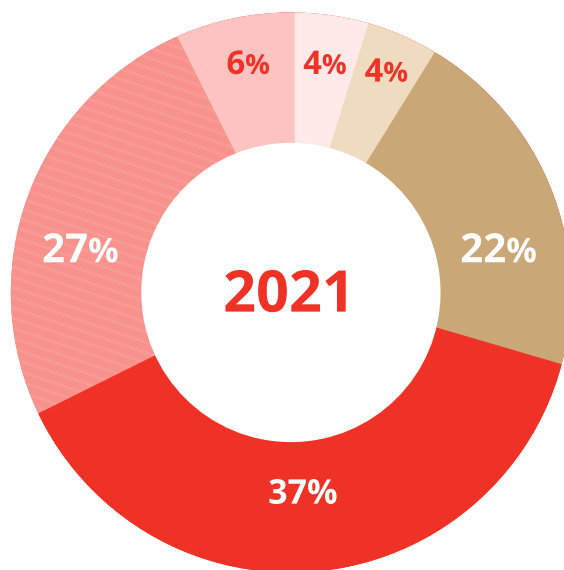
2021
 8 186
обращений

2022
 10 477
обращений

2023
 12 794
обращения

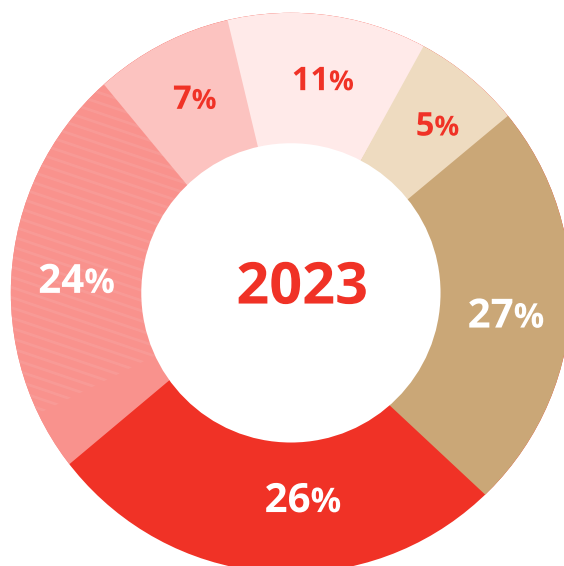
Аналитика всех входящих обращений выглядит следующим образом:

- Заказ доверенностей, документов
- Жалоба
- Консультация
- Закрытие договора лизинга
- Задержка платежа, просроченная задолженность
- Передано лидов (автомобиль)
- Страхование



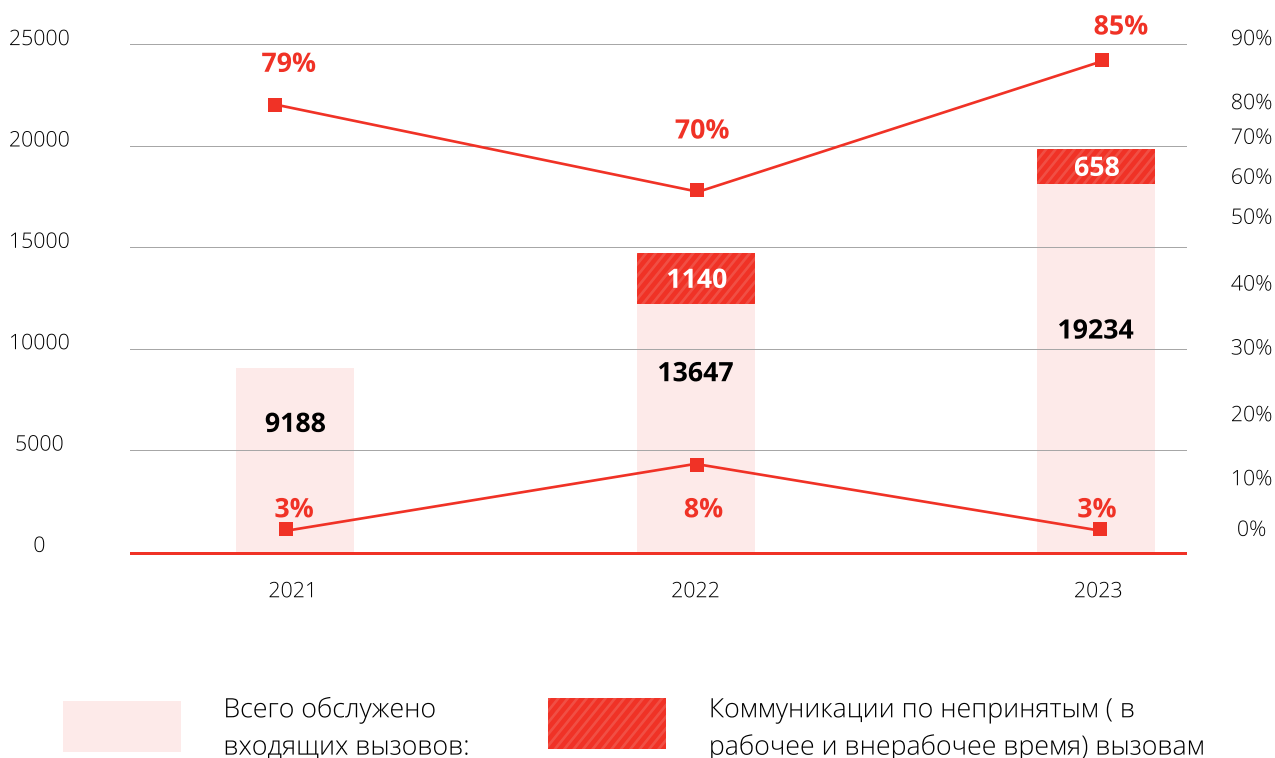
- Заказ доверенностей, документов
- Жалоба
- Консультация
- Закрытие договора лизинга
- Задержка платежа, просроченная задолженность
- Передано лидов (автомобиль)
- Страхование

- Заказ доверенностей, документов
- Жалоба
- Консультация
- Закрытие договора лизинга
- Задержка платежа, просроченная задолженность
- Передано лидов (автомобиль)
- Страхование



ОБРАЩЕНИЯ В КОНТАКТНЫЙ ЦЕНТР ВЫГЛЯДЯТ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ.

Количество входящих вызовов и уровень сервиса (среднее значение)



По итогам полученных обращений проводится подробный анализ, по итогам которого составляется дорожная карта улучшения сервиса для клиентов. Одним из реализованных сервисов по факту значительного количества обращений клиентов с указаниями на существенный срок урегулирования убытков стала организация страховых услуг с установлением SLA на срок урегулирования убытка. По состоянию на конец 2023 года более 80% всех страховых случаев, произошедших с предметами лизинга, урегулировалось.

Также среди изменений, проведенных после получения пожеланий клиентов, как заинтересованной стороны – снижение количества «потерянных» звонков и увеличения количества принятых звонков.

Оценку эффективности принятых мер по итогам проведенных изменений планируется проводить в 2024 году посредством замера уровня удовлетворенности клиентов, как заинтересованной стороны, с акцентированием вопросов на тему проведенных изменений.

в течение

календарных дней

15

в первые

секунд

20

В Компании непрерывно функционирует «Линия доверия», где любая заинтересованная сторона может оставить обращение по вопросам ответственного ведения бизнеса, получить консультацию по соблюдению норм корпоративного поведения, в том числе по вопросам того, считаются ли те или иные действия коррупционными, а также сообщить о подозрениях на совершение коррупционных действий, сокрытие личных конфликтов интересов, а также об иных нарушениях в сфере корпоративной этики.

Обратиться на линию доверия можно в анонимном порядке, при этом в любом случае заинтересованной стороне, действующей с честными намерениями, не грозят никакие меры взыскания даже при невозможности доказать факт совершения нарушения. Компания гарантирует конфиденциальность всех полученных сообщений.

**Форма обращения
на сайте Компании:
Линия доверия (a-leasing.by)**

**Телефон
горячей линии:
+375 44 715 35 49**



При поступлении обращения о нарушении этических принципов комплаенс офицером Общества проводится идентификация и оценка нарушения, установление виновных лиц. Далее проводится разъяснительная работа с лицом, допустившим нарушение, либо работа по исправлению процесса, вызывающего беспокойство.

При поступлении обращения о выявлении факта коррупции к расследованию данного факта привлекается служба безопасности. При наличии оснований, проводится информирование правоохранительных органов. После установления всех обстоятельств нарушения производится привлечение к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности лица, допустившего коррупционные действия. В 2023 году подобных фактов не было.

За период действия системы в 2023 году получено 1 сообщение. Обращение было связано с получением клиентом уведомления о применении правил дефолта к договору и вероятности изъятия предмета лизинга в случае неисполнения условий договора. Нарушений в части этики ведения бизнеса не установлено.

Зафиксированные факты нарушения Обществом закона отсутствуют. Штрафные санкции в 2023 году на Общество не налагались. Нефинансовые ограничения деятельности также не применялись.

2023
0
фактов
коррупции

2023
1
сообщение

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Экологический аспект в Обществе в 2023 году строился через призму простых и быстрых решений. Ключевые результаты выглядят следующим образом:

Продажи электромобилей:

Год	Штуки	Стоимость
2022	17	3 244,1 тыс BYN
2023	143	22 348,9 тыс BYN

Компания не осуществляет деятельность, связанную: с выбросами парниковых газов, прямо или косвенно озоноразрушающих и загрязняющих веществ; со сбросом сточных вод, с разливом жидких отходов, с перевозкой опасных отходов, с опасным воздействием на биоразнообразие.

При этом, следует отметить следующее негативное влияние Общества на окружающую среду: Размещенные сервера в дата-центре, выделение углеродного следа в хозяйственной деятельности. Данные рассчитаны с использованием калькуляторов, размещенных на сайте.

www.aquaecology.group/kalkulyator и www.websitecarbon.com

Сокращение воздействия сайта связано с оптимизационными процессами, проведенными в 2023 году. Сокращение воздействия в результате хозяйственной деятельности с увеличением роста численности достигнуто по причине сокращения теплового потребления в результате теплой погоды в ноябре-декабре месяце, а также некоторого сокращения потребления электроэнергии и водопотребления. Расход ресурса из расчета на штатную единицу в месяц сокращается (ССЧ 2022 – 67; ССЧ 2023 – 70,4):

Год	Вода	Стоимость
2022	0,22 м3/ сотрудника/мес	6,25кВтч/ сотрудника/мес
2023	0,2 м3/сотрудника/ мес	13,44 кВтч/ сотрудника/мес

Компания производит несортируемые бытовые отходы, формируемые в офисной деятельности. Объем несортируемых отходов выделить не представляется возможным по причине особенностей учета обращения ТБО арендодателем. Общий объем ТБО в 2023 году составлял 0,86м3 в месяц.

УЧАСТИЕ КОМПАНИИ В ЦИРКУЛЯРНОЙ ЭКОНОМИКЕ:



передача использованной бумаги на макулатуру (2 коробки А4 в месяц, без подтверждения договором)



приобретение корпоративных подарков из переработанных материалов (шапки/мешочки для овощей/ручки/зонты RPET, стаканы из рисового и бамбукового волокна, блокноты и ручки из переработанной бумаги, коробки и тд)

ПРИЛОЖЕНИЯ К ОСНОВНЫМ РАСКРЫТИЯМ

Общество с ограниченной ответственностью "А-Лизинг" (далее Компания, Общество, Организация, А-Лизинг), является частной лизинговой компанией.

Место расположения: Республика Беларусь, г.Минск, ул.Мясникова, д.70, оф.18

Компания представлена в г.Минск, г.Витебск, г.Могилев, г.Гомель

Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития 2021 (Global Reporting Initiative, далее – Стандарты GRI). Отчетность отражает деятельность ООО "А-Лизинг".

В отчетность не включена дочерняя компания ООО "Лайт Лизинг" по причине того, что финансовая отчетность не консолидируется, а также в силу отсутствия существенного влияния на ООО "А-Лизинг".

ООО "А-Лизинг" впервые публикует ежегодный отчет об устойчивом развитии. Отчетный период с 01.01.2023 по 31.12.2023.

Компания не имеет информации для уточнения по причине первичного выпуска нефинансового отчета.

Общество не проводит внешнего заверения отчета.

При этом, при формировании отчета в полной мере использованы принципы точности, ясности и проверяемости. Система внутреннего контроля для целей обеспечения достоверности используемых в отчете данных формализована не в полной мере, равно как и документирование всех этапов процесса.

Ответственность за рассмотрение и заверение сообщаемой информации, в т.ч. существенных тем, несет единоличный исполнительный орган, имеющий опыт в формировании нефинансовых отчетов, а также коллегиальный орган в виде Управляющего комитета.

Также настоящий отчет был рассмотрен на Наблюдательном совете с участием независимого члена Наблюдательного совета. Ограниченная вовлеченность в заверении сообщаемой информации со стороны Наблюдательного совета обусловлена развитием повестки устойчивого развития снизу вверх.

Контактное лицо -

Заместитель директора по операционной деятельности

Галузо Антон (a.galuzo@a-leasing.by)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

СТАНДАРТ GRI/ ДРУГОЙ ИСТОЧНИК	РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ	№ СТР.	КОММЕНТАРИЙ	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ
GRI 2: ОБЩЕЕ РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ, 2021 Г	2-1 Организационные детали	24		
	2-2 Субъекты, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	24		
	2-3 Период отчетности, периодичность и контактное лицо	24		
	2-4 Переформулировка информации	24		
	2-5 Внешнее заверение	24		
	2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	3		
	2-7 сотрудников	6		
	2-8 Работников, не являющихся наемными работниками	7		
	2-9 Структура и состав управления	13		
	2-10 Выдвижение и выбор высшего органа управления	14	Частичное раскрытие по причине ограничения прозрачности	
	2-11 Председатель высшего органа управления			
	2-12 Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	14		
	2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	14		
	2-14 Роль высшего органа управления в отчетности в области устойчивого развития	24		
	2-15 Конфликты интересов	13		
	2-16 Сообщение о критических проблемах	16		
	2-17 Коллективное знание высшего органа управления	17		
	2-18 Оценка деятельности высшего органа управления	17		
	2-19 Политика вознаграждения	18		
	2-20 Процесс определения вознаграждения	8		
	2-21 Годовой общий коэффициент вознаграждения	11		
	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	1		
	2-23 Политические обязательства	1	Частичное раскрытие в силу масштабов деятельности	
	2-24 Внедрение политических обязательств	14		
	2-25 Процессы устранения негативных последствий	18		
	2-26 Механизмы обращения за советом и сообщения о проблемах	22		
	2-27 Соблюдение законов и правил	22		
	2-28 Членские ассоциации	4		
	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	4		
	2-30 Коллективные договоры	8		
GRI 3: СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ	3-1 Процесс определения существенных тем	5		
	3-2 Перечень существенных тем	5		

ОГЛАВЛЕНИЕ

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

СТАНДАРТ GRI/ ДРУГОЙ ИСТОЧНИК	РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ	№ СТР.	КОММЕНТАРИЙ	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ
GRI 205: ПРОТИВДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ 2016	205-1 Деятельность оценена на предмет рисков, связанных с коррупцией	16		
	205-2 Коммуникация и обучение антикоррупционной политике и процедурам	16		
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	17		
GRI 401: ЗАНЯТОСТЬ 2016	401-1 Прием новых сотрудников и текучесть кадров	6		
	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим полный рабочий день, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	8		
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	8		
GRI 402: ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ТРУДОМ И РУКОВОДСТВОМ, 2016 Г.	402-1 Минимальные сроки уведомления об изменениях в работе	10		
GRI 403: ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ 2018			Не раскрывается по причине низкого риска травматизации в финансовом секторе. Все рабочие места сотрудников прошли оценку соответствия условиям труда, организация охраны труда ведется в соответствии с законодательством.	
GRI 404: ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ 2016			Не раскрывается по причине планирования запуска системы обучения сотрудников в 2024 году	
GRI 405: РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ, 2016 Г.	405-1 Разнообразие органов управления и сотрудников	14 11		
	405-2 Соотношение основного оклада и вознаграждения женщин и мужчин	11	Частичное раскрытие по причине ограничения прозрачности	
GRI 406: НЕДИСКРИМИНА ЦИЯ 2016	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	17		