А – Лизинг

ESG-ОТЧЕТ

ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ООО «А-ЛИЗИНГ»

ЗА 2025 ГОД

ОБРАЩЕНИЕ ДИРЕКТОРА А-ЛИЗИНГ

2-22, 2-23 GRI

УВАЖАЕМЫЕ КЛИЕНТЫ, ПАРТНЕРЫ, УЧАСТНИКИ И ПРЕДСТАВИТЕЛИ РЕГУЛЯТОРА!

Вашему вниманию представляется ESG-отчет ООО «А-Лизинг» за 2025 год. Этот документ отражает наш путь к укреплению принципов устойчивого развития, ответственного ведения бизнеса и прозрачности.

Мы продолжаем движение к целям, заложенным в стратегии устойчивого развития, принятой годом ранее, и с удовлетворением отмечаем достигнутые результаты.

Для нашей компании важно быть частью этих изменений, поддерживать инициативы, создающие ценность для сотрудников, клиентов и партнеров, и вести диалог с государственными структурами на основе доверия и открытости.

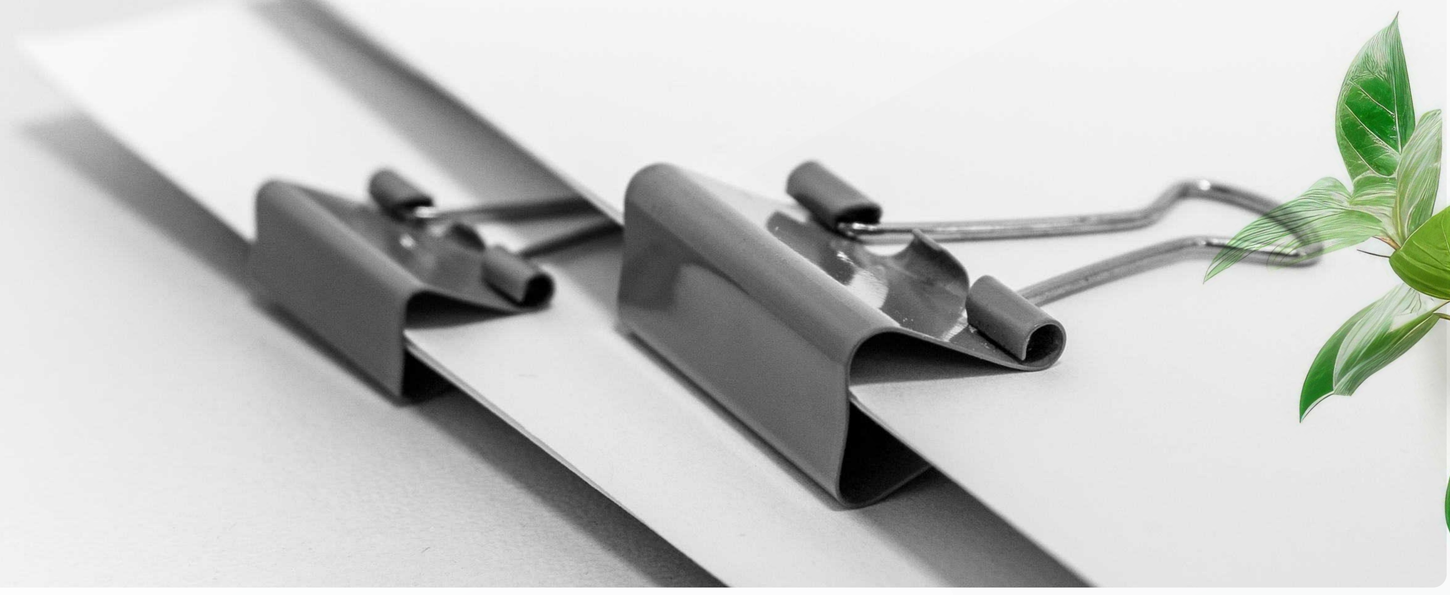
Благодарю всех, кто помогает нам двигаться вперед, — клиентов, акционеров, сотрудников и партнеров. Совместно мы подтверждаем: устойчивое развитие — это не просто направление работы, а философия созидания будущего.

Уверен, что благодаря последовательным шагам и совместной ответственности мы продолжаем формировать ООО «А-Лизинг» как компанию, в которой рост, инновации и экологичность идут рука об руку с уважением к человеку и окружающей среде.

Рустем Исмагилов, директор ООО «А-Лизинг»

О КОМПАНИИ

2-1, 2-6 GRI



ООО «А-Лизинг» (далее Компания, Общество, Организация, ООО «А-Лизинг») является финансовой организацией и начало деятельность в 2016 году. Фактический срок ведения бизнеса – 10 лет. Виды сделок по контрагентам – лизинг для физических лиц, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Деятельность ведется на территории Республики Беларусь.

МЕСТО РАСПОЛОЖЕНИЯ — РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ, Г.МИНСК, УЛ.МЯСНИКОВА, Д.70, ОФ.18

Компания представлена во всех областных городах Республики Беларусь (г.Минск, г.Витебск, г.Могилев, г.Гомель, г.Брест, г.Гродно).

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. На практике участие клиента в сделке составляет в среднем около 21% (согласно законодательству размер аванса не может превышать 40%), срок лизинга от 1 года до 10 лет. Валюта договора лизинга: белорусский рубль. За 2025 год 44% договоров лизинга заключены с привязкой к курсу USD и EUR, что на 23 процентных пункта ниже чем в 2024 году (снижение доли договоров с привязкой к иностранной валюте обусловлено вступлением в силу в 2025 года регуляторных ограничений на применение привязки к иностранной валюте в договорах лизинга с физическими лицами).

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 2025 год составил порядка экв. 30,3 тыс. долларов США или 92,4 тыс. белорусских рублей. Отношения с поставщиками диверсифицированы, действуют соглашения о сотрудничестве более чем с 50 поставщиками, концентрация на 5 крупнейших поставщиков составила порядка 19% от суммы оплат, при этом доля крупнейшего поставщика составляет 7%, а следующего – 5%, доля остальных поставщиков по отдельности не превышает 3%.

ПОКАЗАТЕЛИ В 2025 ГОДУ

Объём продаж ООО «А-Лизинг»

245,3 М Ƀ

+13,3% к значению 2024 года
216,54 млн BYN

Совокупный лизинговый портфель (МСФО, без НДС)

325,47 М Ƀ

+23,3% к значению 2024 года
263,91 млн BYN

Количество заключенных договоров

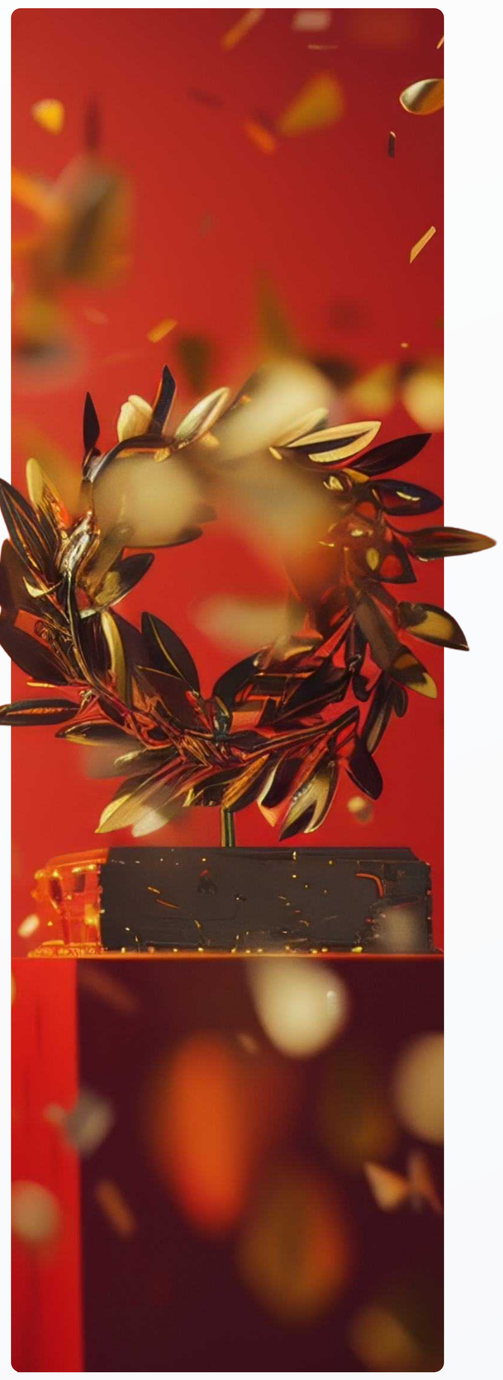
3768

Лизинговые услуги предоставляются юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, физическим лицам

Компания продолжает удерживать лидерские позиции на рынке финансовой аренды. По данным Ассоциации лизингодателей, в 2025 году ООО «А-Лизинг» обеспечило 6,1% от совокупного объёма нового бизнеса всего рынка, увеличив свою долю лизингового портфеля в общем объеме с 3,46% до 3,84%. Среди частных лизинговых компаний «А-Лизинг» удерживает свои позиции, занимая 2-е место по размеру портфеля.

НАШИ НАГРАДЫ

За последние несколько лет ООО «А-Лизинг» стало одним из лидеров в сфере финансового лизинга легкового автотранспорта для физических лиц и юридических лиц, занимает среднюю позицию на рынке (профессиональная репутация и уровень доверия со стороны клиентов подтверждены позициями в рейтинге Ассоциации лизингодателей Республики Беларусь за 2025 год.



ПОБЕДИТЕЛЬ ПРЕМИИ «НАРОДНЫЙ ВЫБОР» в номинации «Лизинговая компания 2025»

ПОБЕДИТЕЛЬ ПРЕМИИ «НАРОДНАЯ МАРКА» в номинации «Лизинговая компания 2025»

ПОБЕДИТЕЛЬ ПРЕМИИ «ВЫБОР ГОДА» в номинации «Лизинговая компания 2025»

ПОБЕДИТЕЛЬ ПРЕМИИ «БРЕНД ГОДА» в номинации «Премия потребительских предпочтений 2025» Категория: Лизинговая компания

ПОБЕДИТЕЛЬ ПРЕМИИ «БРЕНД ГОДА» в номинации «Корпоративная устойчивость 2025» Категория: Зеленое финансирование

ПОБЕДИТЕЛЬ ПРЕМИИ «БРЕНД ГОДА» в номинации «Корпоративная устойчивость 2025» Категория: Нефинансовая отчетность

ПОБЕДИТЕЛЬ ПРЕМИИ «БРЕНД ГОДА» в номинации «Корпоративная устойчивость 2025» Категория: Партнерство в целях устойчивости

РЕЙТИНГ

ООО «НАЦИОНАЛЬНОЕ РЕЙТИНГОВОЕ АГЕНТСТВО»

В 2025 году ООО «Национальное Рейтинговое Агентство» повысило ООО «А-лизинг» следующие ESG-рейтинги: по компонентам до уровня «A.e», «AA.s», «A.g» и по сводной оценке – до уровня «AA.esg». Стоит отметить, что Общество по-прежнему остаемся единственной компаний в Республике Беларусь с международным ESG рейтингом.

НАЦИОНАЛЬНОЕ РЕЙТИНГОВОЕ АГЕНТСТВО

Рейтинговое агентство BIK Ratings присвоило ESG-рейтинг ООО «А-Лизинг» на уровне AA.esg (прогноз позитивный). Уровень соблюдения принципов устойчивого развития при принятии ключевых управленческих решений в экологической, социальной и корпоративной сферах в ООО «А-Лизинг» характеризуется как переходный к очень высокому. По оценке BIK Ratings, существует высокая вероятность повышения ESG-рейтинга в течение 365 дней.

2-23GRI

В 2024 году в Компании утверждены Стратегические намерения на 2025–2027 годы, определяющие стратегические приоритеты деятельности. Документ закрепляет целевые ориентиры: поддержка доли социальных и «зелёных» заёмных средств в кредитном портфеле на уровне не **менее 20%**; не **менее 20%** лизингового портфеля должно формироваться предметами лизинга, соответствующими «зелёным» и социальным критериям.

2-28GRI

1	**ООО «А-Лизинг» является членом ассоциации лизингодателей Республики Беларусь**
2	**В 2025 году Общество присоединилось к Глобальному договору ООН**

ОБ ОТЧЕТЕ

2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14 GRI

Общество с ограниченной ответственностью «А-Лизинг» представляет третий по счету ESG отчет (далее — Отчет), который содержит (представляет) информацию о результатах деятельности Компании в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности за период с 1 января по 31 декабря 2025 года. Документ раскрывает существенные аспекты влияния деятельности на экономику, общество и окружающую среду (ESG), а также о том, как мы управляем этими аспектами. Отчет содержит существенные данные за предыдущие отчетные периоды, при подготовке Отчета информация по ним не пересматривалась. Компания не имеет информации для уточнения отчета за 2024 год.

Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития 2021 (Global Reporting Initiative, далее – Стандарты GRI), что подтверждается наличием Индекса содержания GRI (GRI Content Index).

Полная таблица соответствия с указанием пунктов раскрытия и ссылок на страницы представлена в Приложении 1 к настоящему Отчету.

Кроме того, отчет учитывает рекомендации следующих инициатив:

- Принципы Глобального договора ООН.
- Цели в области устойчивого развития, принятые Генеральной Ассамблей ООН в 2015 году.

Границы отчета охватывают 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».

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. 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, ровно как и документирование всех этапов процесса. 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. Отчет не проходил процедуру независимого внешнего заверения.

КОНТАКТНОЕ ЛИЦО ОПЕРАЦИОННЫЙ ДИРЕКТОР ГАЛУЗО АНТОН A.GALUZO@A-LEASING.BY

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

3-1 GRI

Для подготовки Отчета и совершенствования целеполагания в этой области в соответствии с ожиданиями стейкхолдеров ООО «А-Лизинг» в 2025 году провело оценку существенных тем на основании внутреннего Положения о порядке их определения.

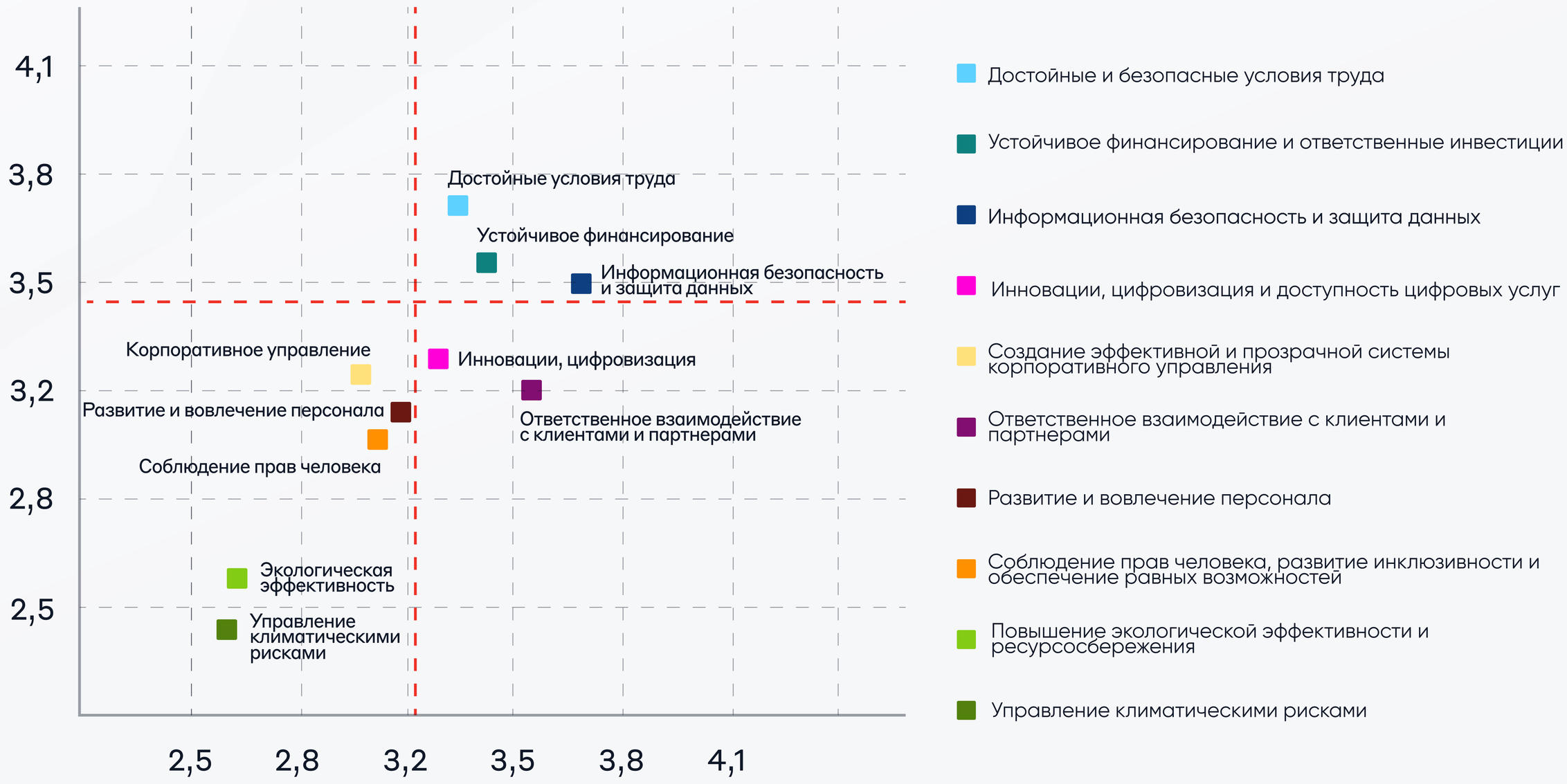
Процедура включала в себя анализ источников (литературы, опыта, стандартов нефинансовой отчетности и критериев ESG), формирование предварительного перечня тем устойчивого развития на их основе, подготовку анкеты для заинтересованных сторон, формирование перечня респондентов из числа заинтересованных сторон, проведение опроса и обработку результатов.

В опросе приняло участие 266 респондентов, которым было предложено проранжировать 10 тем устойчивого развития по шкале от 1 до 4 в зависимости от важности темы в деятельности ООО «А-Лизинг» и внимания, которое Общество должно уделять этой теме по их мнению. Также у респондентов была возможность дополнить перечень аспектов устойчивого развития и оставить обратную связь по содержанию опроса.

Группа стейкхолдеров	Количество участников	Доля
Клиенты (лизингополучатели)	193	73%
Работники Общества	38	14%
Партнёры, инвесторы, регуляторы и представители местных сообществ	35	13%
Итого	**266**	**100%**

3-2 GRI

Основным результатом проведения опроса стала матрица существенных аспектов , где аспекты в правом верхнем углу являются наиболее значимыми с точки зрения их важности для заинтересованных сторон и с точки зрения внутренних приоритетов Общества. Важность тем менялась в зависимости от группы стейкхолдеров.



ВЫЯВЛЕНО ТРИ ОБЩИХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРИОРИТЕТА, КОТОРЫЕ ОБЪЕДИНИЛИ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ:

1 | **Достойные и безопасные условия труда**

Что важно: достойные и безопасные условия труда.

Это подтверждает курс компании на создание лучшей рабочей среды.

2 | **Устойчивое финансирование**

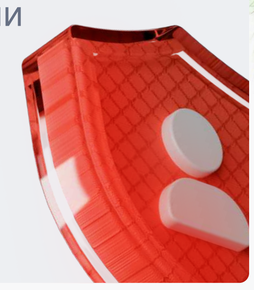
Что важно: ответственный подход к управлению финансами и инвестициями, ориентированный на долгосрочное развитие.

Это основа доверия для инвесторов и партнеров.

3 | **Информационная безопасность и защита данных**

Что важно: надежность и конфиденциальность в цифровую эпоху.

Это ключевой элемент ответственности компании перед клиентами и всеми контрагентами.



2-29 GRI

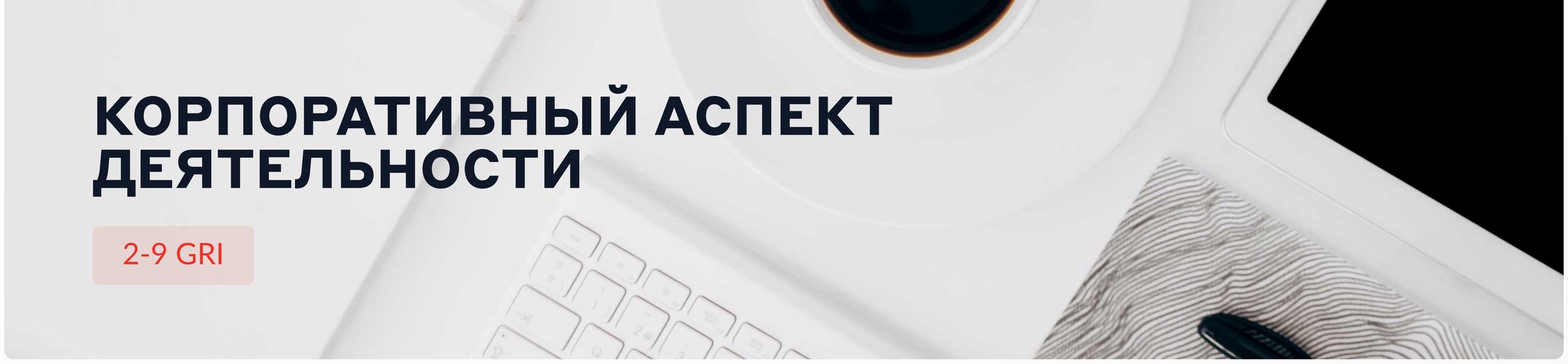
В своей работе с заинтересованными сторонами Общество руководствуется подходом, определенным в международном стандарте взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000SES (AccountAbility Stakeholder Engagement Standard).

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБЩЕСТВА С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ:

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).

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 силе молодости системы взаимодействия, скорее реактивное, т.е. по факту возникновения потребности.

Ключевые принципы и механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами представлены в Приложении 2 к настоящему Отчету.

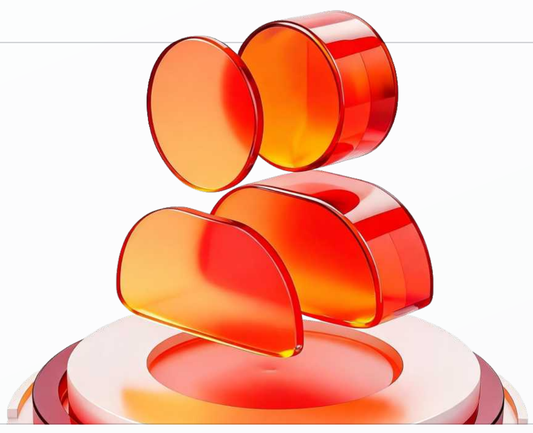


КОРПОРАТИВНЫЙ АСПЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2-9 GRI

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Корпоративное управление в Обществе строится на принципах равенства прав участников, профессионализма менеджмента и членов Наблюдательного совета, 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 (Директор), а также ряд комитетов, сформированных для всестороннего рассмотрения вопросов, состав которых определяется Директором

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 Директора Общества. Комитеты не сформированы. Наблюдательный совет Общества избирается ежегодно решением годового Общего собрания участников Общества. Количественный состав Наблюдательного совета определяется Общим собранием участников.

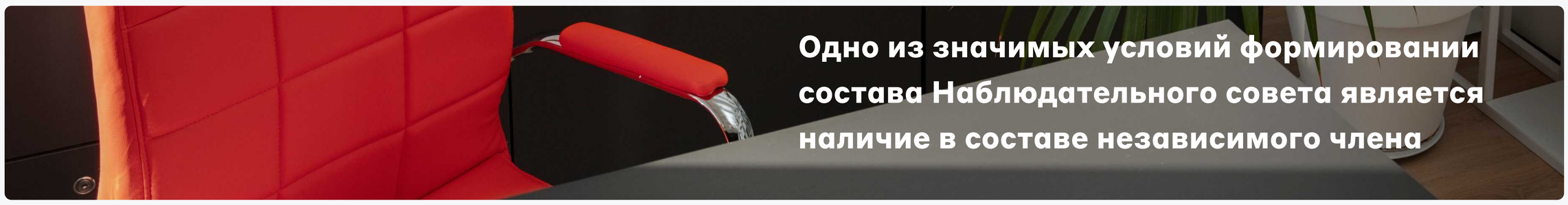
В качестве меры по исключению конфликта интересов согласно уставу Общества, в состав Наблюдательного совета не может быть включен Директор Общества. Также члены Наблюдательного совета не голосуют по вопросам, в которых есть конфликт интересов в связи с перекрестным членством в органах управления. Иных 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.

2-15 GRI

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.

2-10 GRI

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, управления рисками, знания и опыт, связанные с экономическими и социальными темами.



Одно из значимых условий формировании состава Наблюдательного совета является наличие в составе независимого члена

2-11 GRI

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.

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.

2-12, 2-13, 2-24, 405-1 GRI

Участие Наблюдательного совета в повестке устойчивого развития было сегментарным и ограничивалось решением вопросов благотворительности. Делегирование функции управления устойчивым развитием не проводилось.

Коллегиальным органом, управляющим в Обществе вопросами устойчивого развития являлся Управляющий комитет.

Состав комитета включает 5 должностных лиц, которые являются исполнительными (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 коммерческой деятельности	мужчина	Взаимодействие с партнерами, премиальными клиентами, продвижения устойчивых продуктов и услуг
Заместитель директора по финансовым вопросам	женщина	Взаимодействие с участниками финансового рынка/ инвесторами, органами государственной власти и акционерами, как с заинтересованными сторонами, в части управления финансовой устойчивостью и транспарентностью финансовой информации
Заместитель директора по продажам	мужчина	Управление клиентским опытом и взаимодействие с 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 2025 году с соблюдением установленных требований и процедур было подготовлено 3 решения Общего собрания участников Общества, а также 54 решения Наблюдательного совета.

2-16 GRI

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 существует договоренности об уведомлении членов Наблюдательного совета через электронную почту, а также возможность телефонной связи с каждым членом.

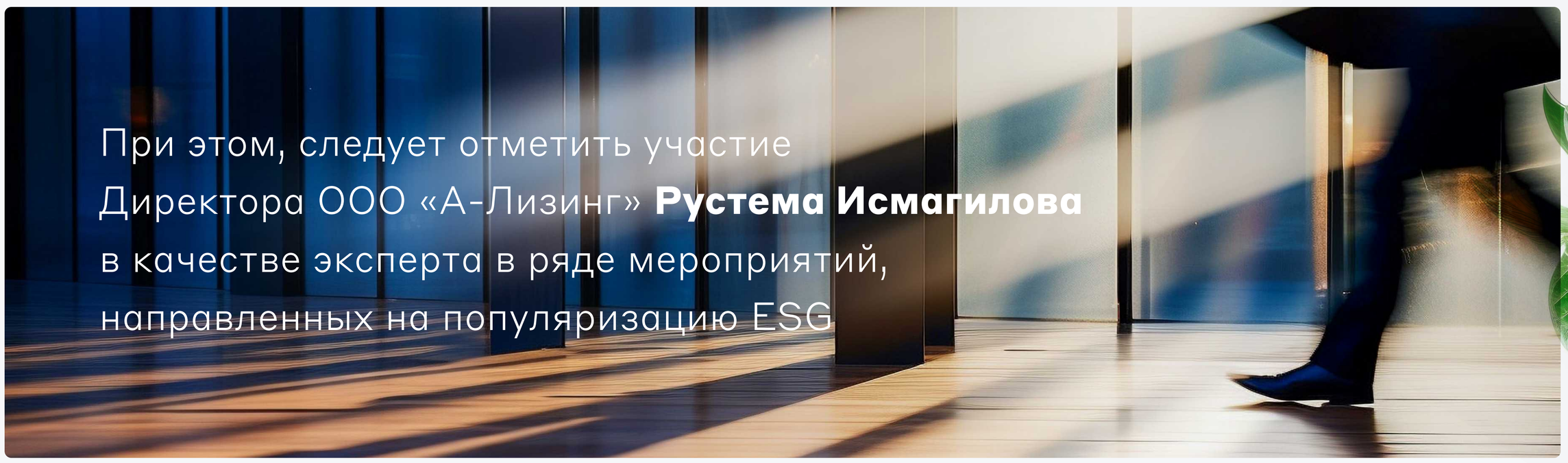
Также можно довести информацию о вопросах, проблемах и сложностях согласно годовому плану работы Наблюдательного совета с целью обмена информацией о текущем положении дел.

В отчетный период критических проблем не возникало, в связи с чем не было необходимости информирования Наблюдательного совета.

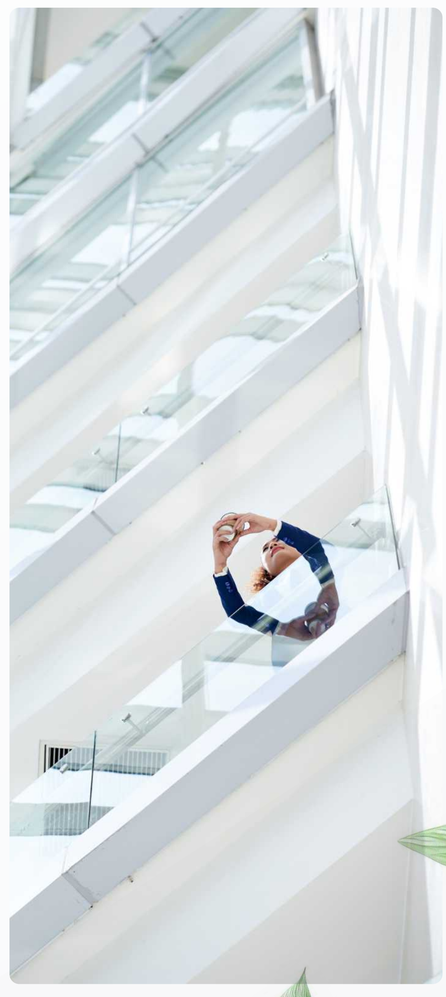
На ежеквартальной основе Наблюдательным советом Общества рассматриваются ключевые отчеты об итогах работы Общества. При этом, деятельность в области устойчивого развития Наблюдательным советом не оценивается.

2-17GRI

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



ESG-DAY. «БИЗНЕС КАК ИСКУССТВО»	Связь ESG-принципов, технологий и клиентоцентричности с философией искусства
ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ УЧАСТНИКОВ СЕТИ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В БЕЛАРУСИ	Участие
ESG-DAY КОМПАНИИ ООО «А-ЛИЗИНГ»	Раскрытие нефинансовой отчетности ООО «А-Лизинг», благотворительный аукцион МаксАрт
ОТКРЫТЫЙ ДИАЛОГ ПО ДЕЙСТВИЯМ В ОБЛАСТИ КЛИМАТА ООН В БЕЛАРУСИ	Выступление от ООО «А-Лизинг» (обмен опытом по участию компании в климатической повестке)
ESG-DAY. «УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ: ВМЕСТЕ ДОСТИГАЕМ ЦЕЛЕЙ»	Участие в итоговом заседании Совета по устойчивому развитию



В 2025 ГОДУ ДИРЕКТОР ООО «А-ЛИЗИНГ» ВЫСТУПИЛ СОАВТОРОМ РЯДА ПУБЛИКАЦИЙ ПО ESG-ТЕМАТИКЕ:

1. Интеграция ESG-принципов в лизинговую отрасль: примеры рынка Республики Беларусь. Дубков С.В., Дудкин А.Б., Исмагилов Р.И. // Банковский Вестник. Июль. 2025. С. 39-50.

2. Концепция устойчивого страхования. Исмагилов Р.И., Турбина К.Е., Маленик А. // ESG -трансформация в повестке устойчивого развития. Март. 2025. С. 5-109.

2-18 GRI

Оценка деятельности Наблюдательного совета не производится. При этом, ежегодно составляется Отчет по итогам работы Наблюдательного совета за год, в рамках которого приводятся свидетельства эффективной работы Наблюдательного совета. Данный отчет выносится на рассмотрение годового Общего собрания участников. Отчет за 2025 год был рассмотрен ОСУ 31.03.2026.

2-19 GRI

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 выручки, прибыли и просроченной задолженности. Также в карточку КПЭ заместителя директора по операционной деятельности в 2025 годе были включены показатели формирования ESG методологии. Также на 2026 год в КПЭ Директора и заместителя директора по операционной деятельности заложено сохранение уровней кредитного и ESG рейтингов в 2026 году.

КОМПЛАЕНС

2-27 GRI

Система комплаенс является фундаментом долгосрочной устойчивости. Современный комплаенс выходит за рамки формального соблюдения требований законодательства, становясь ключевым инструментом управления репутационными рисками, повышения инвестиционной привлекательности и укрепления доверия со стороны клиентов и партнеров. Деятельность Общества строится на принципах законности, этичности и абсолютной нетерпимости к коррупции в любых ее проявлениях.

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

Важнейшими приоритетами деятельности Общества были и остаются соблюдение деловой этики и нулевая терпимость к коррупции.

Принципы корпоративной этики и стандарты поведения, которые сотрудники должны неукоснительно соблюдать при совершении операций, взаимодействии с клиентами, поставщиками и коллегами, закреплены в следующих внутренних документах Общества:

КОДЕКС ЭТИКИ	Определяет базовые принципы и ценности, в соответствии с которыми ООО «А-Лизинг» ведет бизнес
АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА	Устанавливает запрет на любые виды коррупции и взяточничества, включая вознаграждение за упрощение формальностей
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОДАРКАХ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИХ МЕРОПРИЯТИЯХ	Устанавливает порядок дарения и получения подарков, ограничения на их стоимость и запреты, направленные на предотвращение конфликта интересов и коррупционных рисков
ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ	Регламентирует порядок выявления и урегулирования ситуаций, в которых личная заинтересованность сотрудников может повлиять на объективность принимаемых решений

205-1 GRI

Антикоррупционная политика Общества 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.

Одним из самых действенных методов борьбы с коррупцией Общество 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. Общество стремится сотрудничать только с теми партнерами, которые разделяют абсолютную нетерпимость к коррупции и мошенничеству.

ВСЕ СОТРУДНИКИ ОБЩЕСТВА ОБЯЗУЮТСЯ ДЕКЛАРИРОВАТЬ ЛИЧНЫЙ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В СЛЕДУЮЩИХ СЛУЧАЯХ:

1	**При трудоустройстве в Компанию**
2	**При возникновении конфликта интересов**
3	**В ходе ежегодной процедуры раскрытия личного конфликта интересов**

100% охват ежегодной процедуры декларирования от списочной численности сотрудников в 2025 году

Из поданных деклараций 6% содержали признаки потенциального конфликта интересов, что свидетельствует о высокой чувствительности системы и добросовестности персонала. При этом подтверждённых (реальных) случаев конфликта интересов не зафиксировано. Все эпизоды с потенциальными рисками взяты на контроль, что гарантирует своевременную профилактику и недопущение перехода в реальную плоскость.

Особое внимание Общество уделяет вопросам соответствия требованиям международных стандартов по предотвращению легализации доходов, полученных преступным путем, финансирования террористической деятельности и финансирования распространения оружия массового поражения (ПОД/ФТ). В своей деятельности Компания руководствуется Рекомендациями Группы разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег (ФАТФ) и законодательством Республики Беларусь в сфере ПОД/ФТ.

В ООО «А-Лизинг» разработаны и утверждены Правила внутреннего контроля в сфере ПОД/ФТ. В соответствии с данным документом в Обществе выстроена система внутреннего контроля, направленная на недопущение вовлечения Компании в схемы легализации доходов, полученных преступным путем.

GRI 205-2

Все сотрудники ООО «А-Лизинг», в том числе новые работники, в обязательном порядке знакомятся с Кодексом этики, Антикоррупционной политикой, Политикой по управлению конфликтом интересов в ООО «А-Лизинг», Правилами внутреннего контроля по ПОД/ФТ и обязуются соблюдать их требования.

В 2025 ГОДУ 103 РАБОТНИКОВ, ВКЛЮЧАЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРОГРАММАМ:

1	**Противодействие коррупции. Подарки и представительские мероприятия**
2	**Корпоративная этика в ООО «А-Лизинг»**
3	**Конфликт интересов**
4	**Предотвращение легализации преступных доходов**

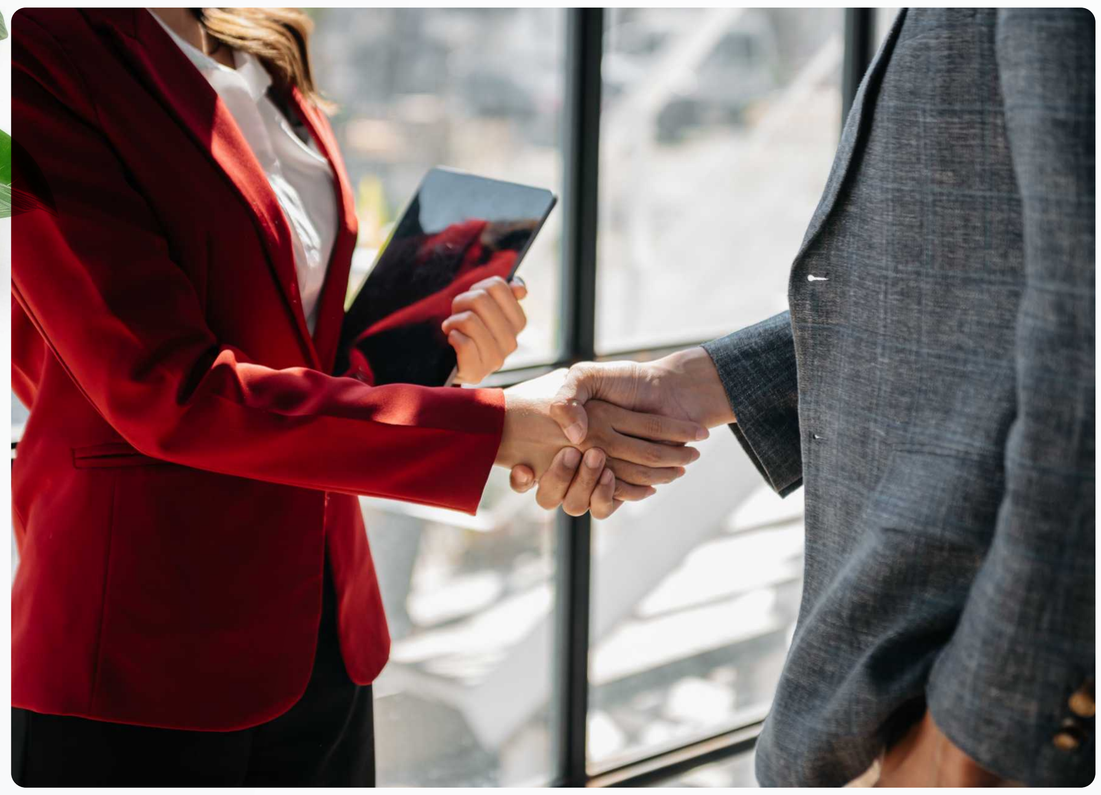
СТАТИСТИКА НАРУШЕНИЙ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ

205-3, 406-1 GRI

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЫСТРОЕННОЙ СИСТЕМЫ КОМПЛАЕНС ПОДТВЕРЖДАЕТСЯ ОТСУТСТВИЕМ ЗАФИКСИРОВАННЫХ НАРУШЕНИЙ. В ОТЧЕТНОМ ПЕРИОДЕ:

0 случаев коррупции в компании

0 случаев дискриминации по каким-либо признакам



Выстроенная в ООО «А-Лизинг» система комплаенс, интегрированная во все бизнес-процессы, позволяет Обществу эффективно минимизировать регуляторные и репутационные риски, создавая прочную основу для доверительных и долгосрочных отношений с партнерами, клиентами и сотрудниками

2-27 GRI

Ассоциацией лизингодателей в адрес ООО «А-Лизинг» было вынесено предупреждение по факту нарушения требований Кодекса добросовестного поведения и профессиональный этики в части предоставления потенциальным клиентам неполной информации по расчетам предполагаемых лизинговых платежей.

Компания провела детальный внутренний анализ, в рамках которого был установлен единичный факт некорректных действий специалиста, сформировавшего предварительный график платежей с использованием неактуальной формы расчёта. При этом важно отметить, что данный график носил исключительно демонстрационный характер, не являлся офертой и применялся только на этапе предварительного обсуждения условий сделки. Итоговый договор лизинга с контрагентом был заключен с учётом графика платежей, полностью соответствующего законодательству, и отражал всю необходимую информацию в полном объёме.

В рамках коммуникации с Ассоциацией Лизингодателей по факту вынесенного предупреждения Обществом было указано на ряд недопустимых фактов и действий, которые были допущены Ассоциацией при рассмотрении нарушения, а именно:

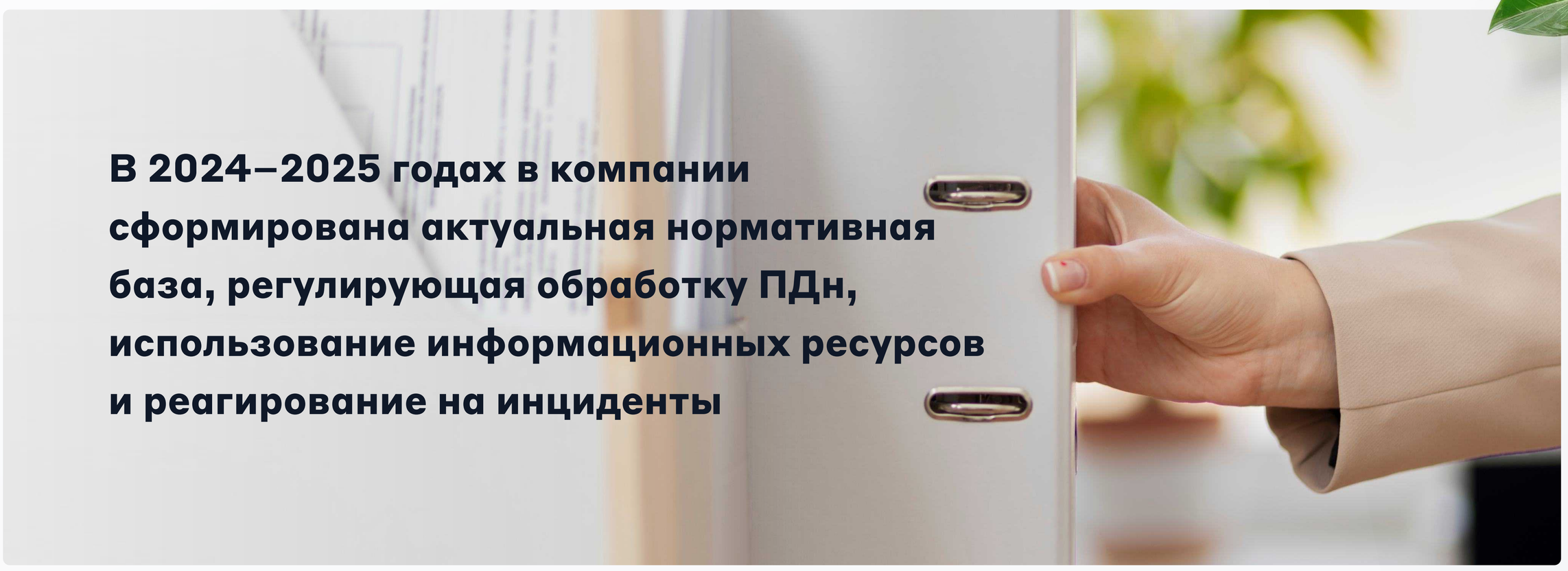
- Предупреждение было вынесено заочно, без уведомления Общества о начале разбирательства, и у Общества не запрашивались пояснения до момента вынесения санкций, что лишило Общество права на защиту.
- Обществу было отказано в предоставлении каких-либо материалов дела, со ссылкой на отсутствие в Кодексе норм, обязывающих её раскрывать такие сведения, что лишило Общество возможности представить мотивированные возражения.
- Ассоциацией лизингодателей указанные факты были проигнорированы и никаких действий для повышения прозрачности процедур применения мер дисциплинарного характеры, а также для внедрения в процесс применения мер принципа состязательности совершено не было.

Общество продолжает придерживаться высоких стандартов деловой этики и считает необходимым совершенствование не только внутренних процедур для предотвращения единичных ошибок на этапе консультаций, но и процедурных норм саморегулируемой организации для обеспечения справедливости и прозрачности дисциплинарных разбирательств.Ассоциацией лизингодателей указанные факты были проигнорированы и никаких действий для повышения прозрачности процедур применения мер дисциплинарного характеры, а также для внедрения в процесс применения мер принципа состязательности совершено не было.

Общество продолжает придерживаться высоких стандартов деловой этики и считает необходимым совершенствование не только внутренних процедур для предотвращения единичных ошибок на этапе консультаций, но и процедурных норм саморегулируемой организации для обеспечения справедливости и прозрачности дисциплинарных разбирательств.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

3-3 GRI



В 2024–2025 годах в компании сформирована актуальная нормативная база, регулирующая обработку ПДн, использование информационных ресурсов и реагирование на инциденты

В ООО «А-Лизинг» защита персональных данных (далее – ПДн) и информационная безопасность являются неотъемлемой частью корпоративного управления и культуры.

Работа в этом направлении строится на системности, прозрачности и реального соблюдения требований законодательства. Ответственность за организацию обработки ПДн и внутренний контроль возложена на менеджера по защите персональных данных.

С 2025 года внутренний контроль осуществляется на регулярной основе в соответствии с утверждённым Положением (риск-ориентированный подход, чёткие процедуры и ответственность). В 2025 году проведены проверки ключевых бизнес-процессов: работа с контрагентами, персоналом, хранение данных, внедрение новых цифровых продуктов. Все выявленные замечания устранены.

Общество использует защищенную инфраструктуру и сертифицированное оборудование. Также регулярно проводится аудит защищенности периметра и баз данных от несанкционированного доступа, подтверждающий достаточный уровень защищенности.

GRI 418-1

В ОБЩЕСТВЕ ДЕЙСТВУЕТ СИСТЕМА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ.

100%

сотрудников прошли обучение

103 человека

91,7%

средний балл тестирования

Помимо формального обучения, ведётся просветительская работа: информирование об угрозах, рекомендации по защите данных, оперативное реагирование на публичные инциденты. Сотрудники направления привлекаются Национальным центром защиты персональных данных в качестве лекторов обучающих программ.

РЕАГИРОВАНИЕ НА ЗАПРОСЫ И ИНЦИДЕНТЫ

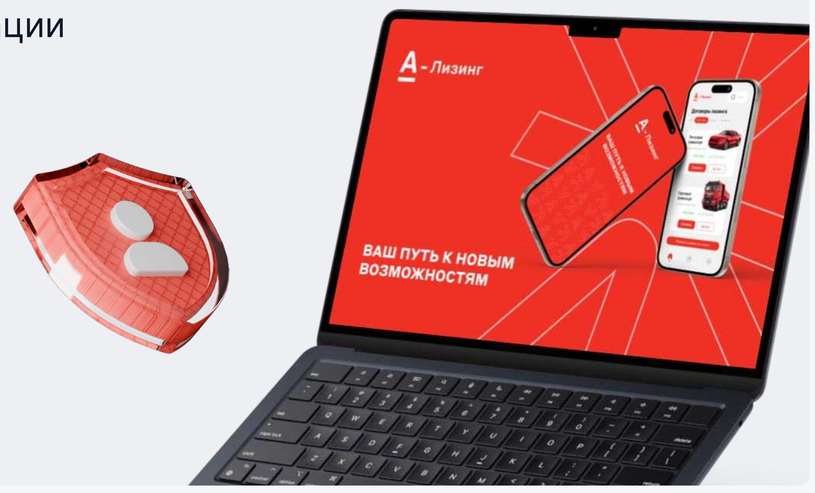
Показатель	2024	2025
Подтверждённые утечки персональных данных	0	0
Предписания и штрафы со стороны регулятора	0	0
Отзывы согласий	–	1
Запросы о разъяснениях	1	3

С 2025 года вопросы защиты данных учитываются на ранних стадиях разработки новых продуктов и сервисов (принцип Privacy by Design).

ПРИМЕНЁН ПОДХОД

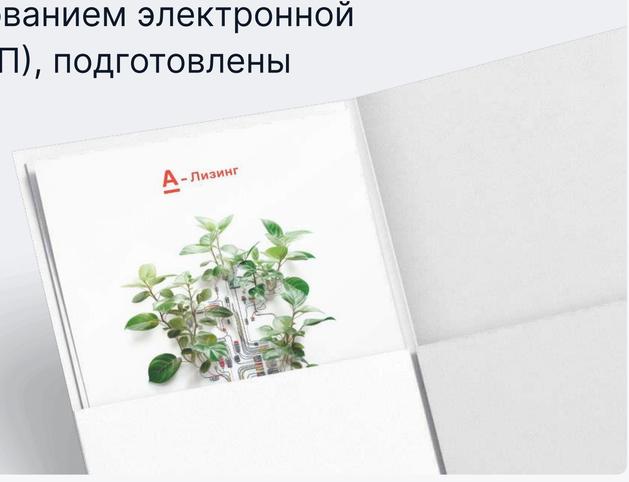
Для личных кабинетов клиента и агента

Разработаны согласия, политики, соглашения, проведена оценка правомерности и достаточности двухфакторной аутентификации



Для системы электронного документооборота

Обеспечено подключение к системе межведомственного электронного документооборота (СМДО), внедрено подписание документов с использованием электронной цифровой подписи (ЭЦП), подготовлены номенклатура дел, бизнес-требования и технические задания, обеспечивающие обработку данных



В 2025 году сайт Компании положительно проаудирован на предмет соответствия требованиям законодательства и международными стандартами (GDPR) в части обработки файлов cookie, информирования пользователей и размещения актуальных документов.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КЛИЕНТАМИ

2-25 GRI

В эпоху цифровой трансформации и растущих ожиданий потребителей ООО «А-Лизинг» рассматривает взаимодействие с клиентами как стратегический приоритет ESG-повестки.

ЦЕЛЬ КОМПАНИИ	НЕ ПРОСТО ПРЕДЛАГАТЬ ПРОДУКТЫ, А СОЗДАВАТЬ ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОБЩЕСТВА, ПРЕДОСТАВЛЯЯ СЕРВИСЫ ВЫСОКОГО КАЧЕСТВА

Основными приоритетами Общества являются клиентоцентричность, оперативное реагирование на обратную связь и внедрение инноваций, делающих взаимодействие с клиентами удобным, безопасным и экологичным. Диалог с потребителями строится на принципах открытости, чтобы каждый клиент чувствовал свою значимость и защищенность.

Для реализации этого принципа в ООО «А-Лизинг» создана доступная и понятная система коммуникации. Любой клиент может направить обращение, вопрос или пожелание, выбрав наиболее удобный для себя канал.

ОБРАЩЕНИЯ МОГУТ БЫТЬ ПОДАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ФОРМАХ:

Письменное обращение

Поступившее посредством почтовой 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)

Электронное обращение

Поступившее на адрес корпоративной электронной почты Общества **info@a-leasing.by** либо оставленного на сайте Организации

Устное обращение

Изложенное в ходе личного приема руководством Общества либо посредством телефонной связи на контактный номер Общества, размещенны на официальном сайте

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА	В РАБОЧИЕ ДНИ С 08:00 ДО 18:00

Звонки, поступившие во внерабочее время, обрабатываются в ближайший рабочий день. Присутствует круглосуточная возможность оставить обращение на сайте Общества, а также оставить запрос на контакт через Личный кабинет клиента для клиентов – Физических лиц.

2-26GRI

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.

ТЕЛЕФОН ГОРЯЧЕЙ ЛИНИИ **+375 29 700 80 37**

ФОРМА ОБРАЩЕНИЯ НА САЙТЕ КОМПАНИИ: ЛИНИЯ ДОВЕРИЯ **A-LEASING.BY**

2-27GRI

В 2025 году на Линию доверия поступило 2 сообщения. По результатам проверки нарушения комплаенс-требований не выявлено. Все вопросы урегулированы в рамках установленных процедур.

2-25 GRI

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 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.

КОЛИЧЕСТВО ПОСТУПИВШИХ ЖАЛОБ И ПРЕТЕНЗИЙ

2025 **18**

2024 **10**

Увеличение обусловлено как ростом клиентской базы (+20%), так и изменениями законодательства, повлиявшими на условия сделок и взаимоотношения с клиентами.

Количество претензий, признанных обоснованными, по итогам рассмотрения всех поступивших обращений клиентов **3**

6 ПРЕТЕНЗИЙ

О причинах и условиях одностороннего отказа Лизингодателя от исполнения Договора лизинга по при чине дефолта Лизингополучателя (Лизингополучателям даны пояснения в соответствие с Общими условиями Договора лизинга);

1 ПРЕТЕНЗИЯ

Требование со стороны клиента расторжения Договора лизинга (Лизингополучателю даны пояснения в соответствие с Общими условиями Договора лизинга);

1 ПРЕТЕНЗИЯ

Об условиях расторжения договора добровольного страхования при досрочном завершении ДФЛ (Лизингополучателю пояснены в соответствие с Общими условиями Договора лизинга об условиях расторжения договора КАСКО при наличие страховых случаев);

1 ПРЕТЕНЗИЯ

О неправомерном заключении Договора лизинга (Лизингополучателю даны пояснения по информированию Лизингополучателя по ПДН);

1 ПРЕТЕНЗИЯ

По вопросу погашения задолженности по Договору лизинга (Лизингополучателю даны пояснения в соответствие с Общими условиями Договора лизинга)

2 ПРЕТЕНЗИИ

О недостаточной консультации по пунктам условий Договора лизинга (клиенту даны дополнительные разъяснения по Договору, оказана поддержка при регистрации авто в МРЭО ГАИ);

3 ПРЕТЕНЗИИ

Об урегулировании страхового случая (клиентам даны подробные разъяснения о порядке действий по урегулированию)

2 ПРЕТЕНЗИИ

О пролонгации договора добровольного страхования (Даны пояснения о правомерности пролонгации, заключены дополнительные соглашения об отказе от добровольного страхования, даны пояснения);

1 ПРЕТЕНЗИЯ

О некорректном заключении Договора лизинга в части НДС на контрактную стоимость - авто гибрид (урегулировано в пользу Лизингополучателя, получена благодарность от клиента);

2 ПРЕТЕНЗИИ

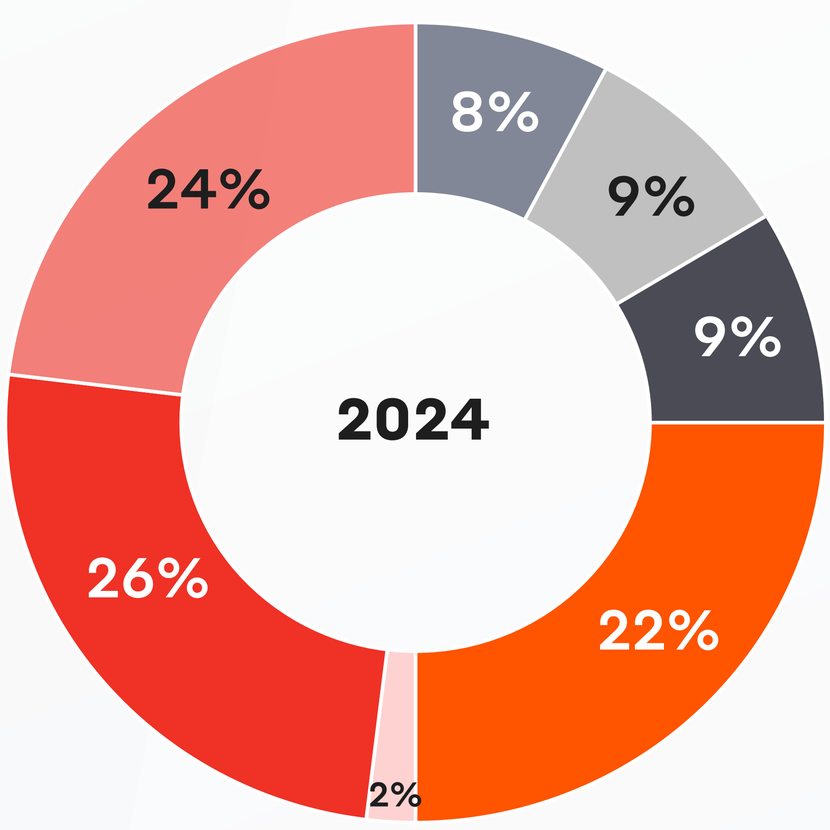
Лизингополучателей к Поставщику (ООО «А-Лизинг» - к сведению) о несоответствии предмета лизинга заявленным характеристикам (Лизингополучателям дано согласие на расторжение Договора лизинга);

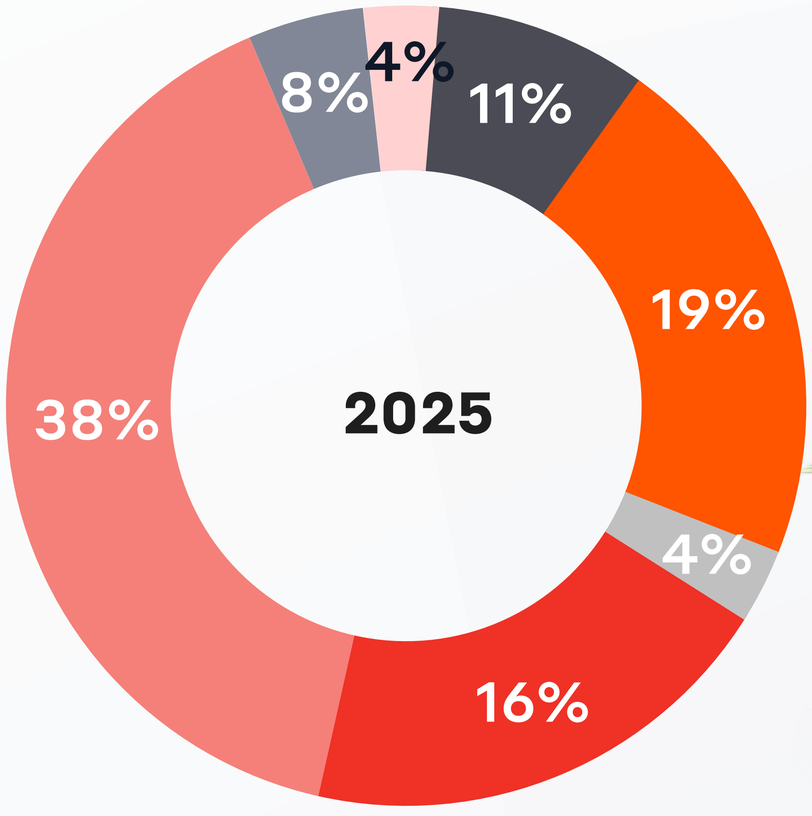
Всего Обществом обслужено звонков в 2025 году

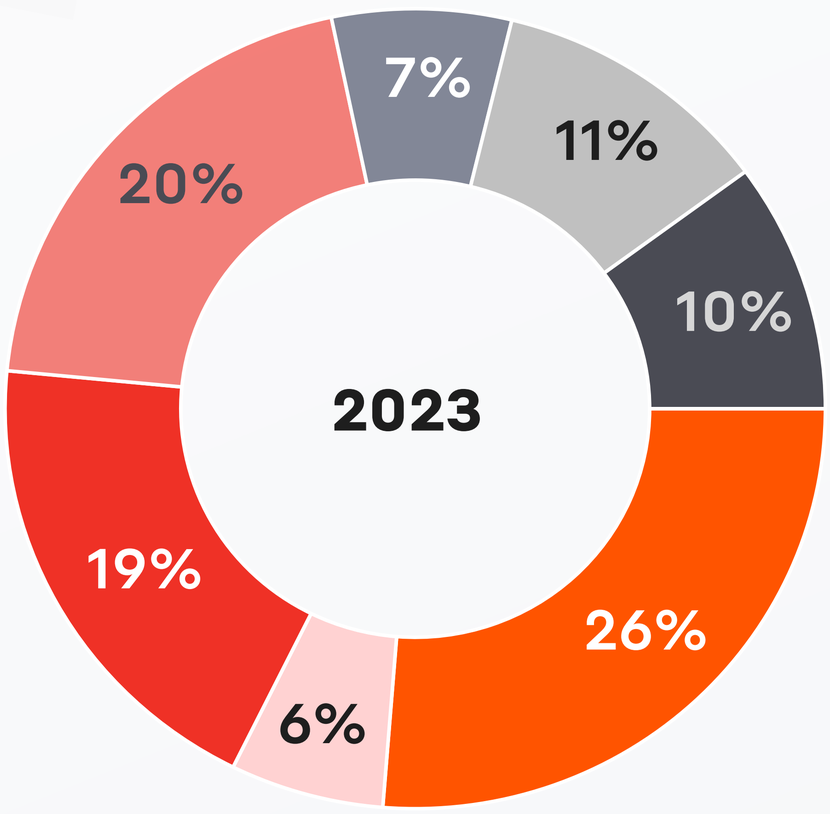
30 182

на 28%(23 543 звонка) больше, чем в 2024 году и на 57% (19 234 звонка) чем в 2023 году

АНАЛИТИКА ВСЕХ ВХОДЯЩИХ ОБРАЩЕНИЙ:







- Заказ доверенностей/документов
- Жалоба (0% в 2021/2022/2023/2024)
- Консультация
- Закрытие договора лизинга
- Задержка платежа/просроченная задолженность
- Оплата (место/реквизиты/зачисления)
- Передано лидов
- Страхование

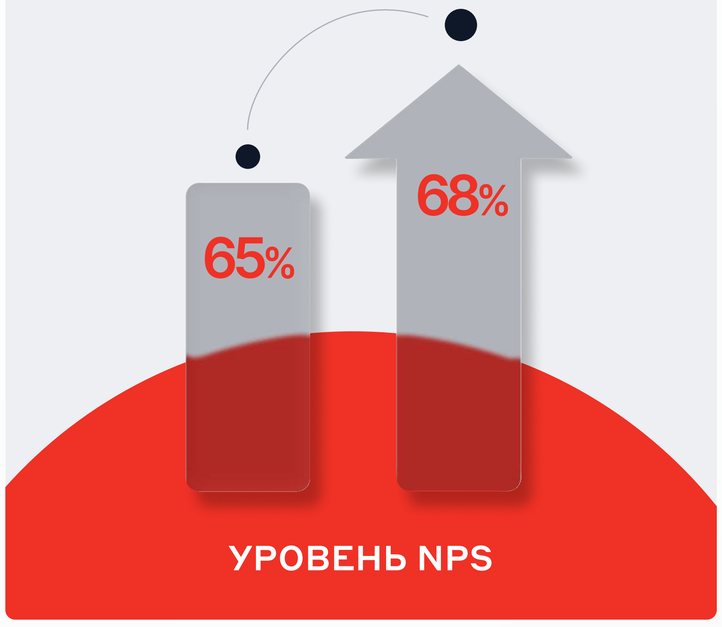
Все поступившие обращения проходят детальный анализ, на основе которого разрабатывается дорожная карта по повышению качества клиентского сервиса и устранению системных проблем.

78%

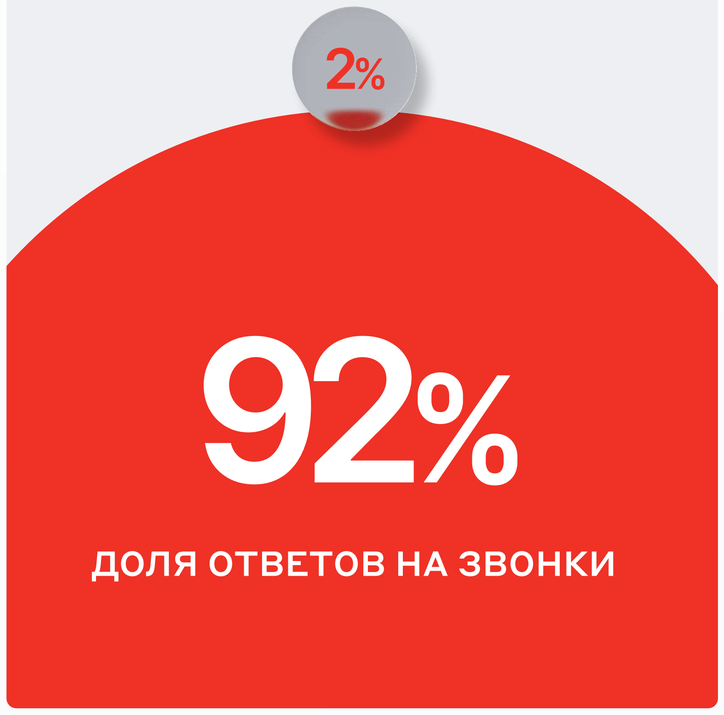
Для 78% клиентов, закрывших договоры, ООО «А-Лизинг» является компанией первого выбора

В 2025 проводился один замер NPS (уровня готовности рекомендовать компанию).

В течение года NPS по действующим клиентам повысился с 65% до 68%.



Доля ответов на звонки составила 92%. Потерянные вызовы не превышают 2%.



Со снижением готовности рекомендовать компанию, чуть выросла средняя оценка качества сервиса (вопрос «оцените сервис») и составила 9,5 из 10. Новые клиенты оценили сервис на 9,6 балла, а действующие клиенты в 9,43 балла.

ЕДИНЫЙ ЦИФРОВОЙ СЕРВИС

3-3 GRI

В 2025 году Компания запустила сразу два онлайн-сервиса «Личный кабинет клиента» и «Личный кабинет партнера».

В целях повышения доступности услуг, улучшения качества клиентского сервиса и сокращения времени на обслуживание в 2025 году в ООО «А-Лизинг» внедрен Личный кабинет. Запуск цифрового сервиса направлен на обеспечение прозрачности взаиморасчетов, предоставление клиентам круглосуточного доступа к информации по договорам.

Одним из ключевых приоритетов при разработке сервиса «Личный кабинет» стала защита персональных данных.

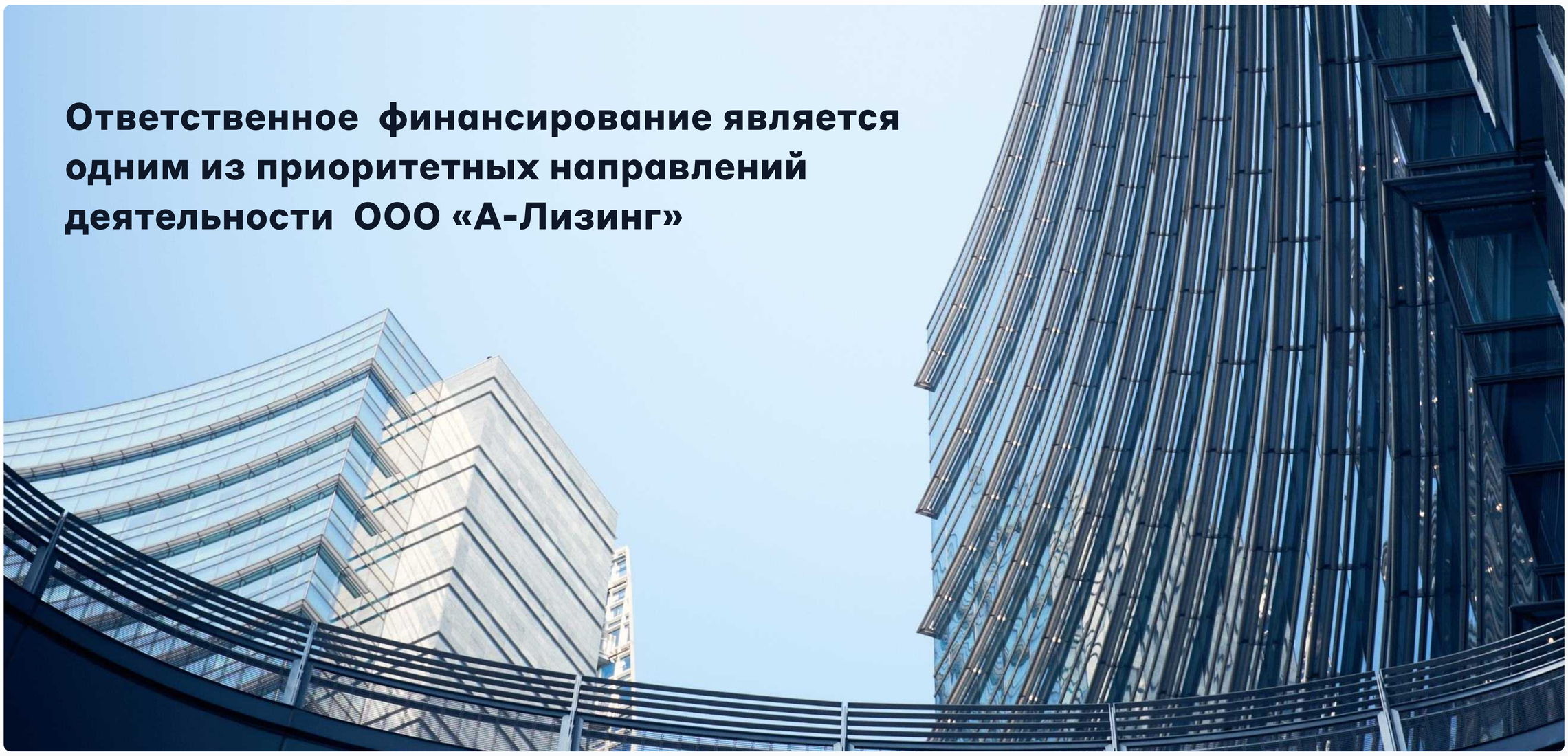
Для ООО «А-Лизинг» информационная безопасность — это не только технический стандарт, но и фундамент доверия, обеспечивающий защиту прав и интересов клиентов в цифровой среде.

Платформа построена на базе современных механизмов шифрования и многоуровневых систем защиты, что гарантирует конфиденциальность данных и их надежное хранение на защищенных серверах.

Сервис сочетает в себе современные технологии, гибкость сервиса и высокие стандарты безопасности, обеспечивая клиентам и партнерам новый уровень взаимодействия с лизинговыми услугами.

ОТВЕТСТВЕННОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ И СОЗДАНИЕ УСТОЙЧИВОГО ЛИЗИНГА

3-3 GRI

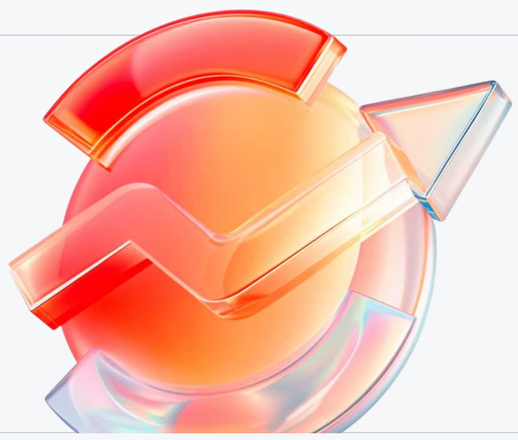


Модель ответственного финансирования выражается в создании модели «устойчивого лизинга», где от «устойчивого» инвестора/займодавца/кредитора деньги идут в «устойчивую» лизинговую компанию, а лизинговой компанией финансируются предметы лизинга, направленные на предметы лизинга, улучшающие «экологический» или «социальный» аспекты деятельности. Замкнутым цикл «устойчивого» лизинга можно считать при приобретении предмета лизинга у устойчивого продавца предмета, передаче предмета лизинга устойчивому лизингополучателю со страхованием в устойчивой страховой компании.

+8 МЛН

ООО «А-Лизинг» в 2025 году через кредитные инструменты привлекло 8 млн BYN «устойчивого» финансирования, все средства были размещены в «устойчивые» предметы лизинга

По состоянию на 31.12.2025 доля «устойчивого» привлечённого финансирования в кредитном портфеле составляет 13%. В отчётном периоде не было потребности в привлечении внешнего финансирования в объёмах, позволивших бы нарастить долю до целевого уровня.



34%

доля «устойчивого» финансирования в лизинговом портфеле , что свидетельствует о высоком уровне внедрения ESG-принципов при формировании активов

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

2-7, 401-1 GRI

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:

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

2 Содействовать формированию и распространению лучших практик в области трудовых отношений и развития человеческого потенциала

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

Важным аспектом устойчивого развития и справедливого общественного устройства является поддержка гендерного равенства. Общество признает, что разнообразие и инклюзия не только способствуют созданию справедливой социальной среды, но и повышают эффективность общественного развития и улучшают общую атмосферу взаимодействия между людьми. В Компании приняты и строго соблюдаются такие документы, как Гендерная политика, Кодекс этики, запрещающий дискриминацию по любым признакам, а также обеспечивающие равные условия для всех сотрудников.

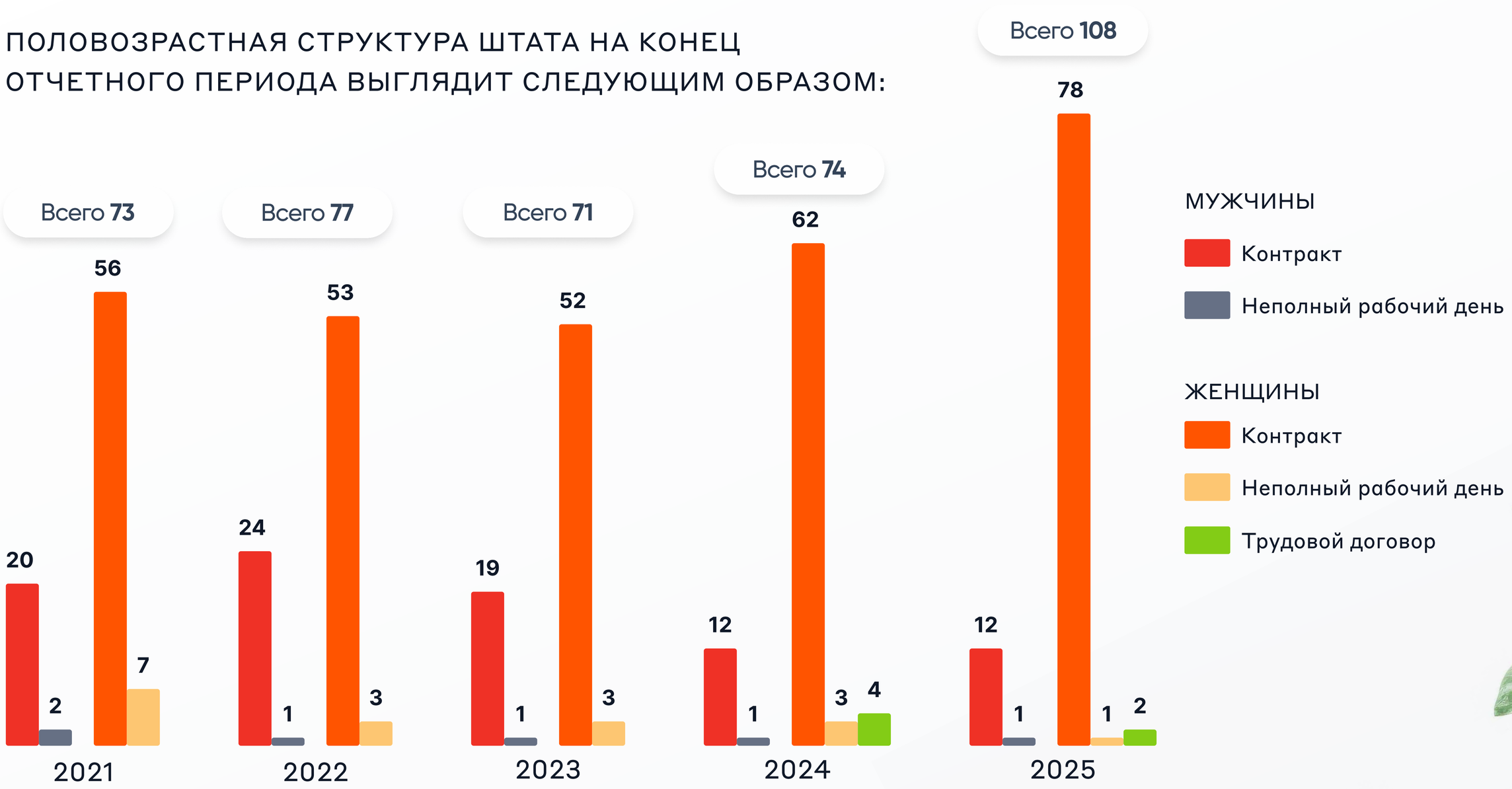
108
сотрудников

Штатная численность сотрудников компании на 31.12.2025 составляет 108 человек. Все сотрудники работают в Республике Беларусь. Численность персонала в 2025 году по сравнению с 2024 годом выросла на 4,85% и компанией было организовано еще 5 рабочих мест для страны

2022	2023	2024	2025
40,41	50,92	32,00	34,40

Формирование половозрастной структуры осуществлялось с применением выгрузок из базы данных. Персонал находится как на суммированном учете рабочего времени, так и на фиксированной трудовой неделе.

ПОЛОВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА ШТАТА НА КОНЕЦ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА ВЫГЛЯДИТ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ:



	До 30 лет	От 30 до 50 лет	Старше 50 лет	ИТОГО
2021	37	35	1	73
2022	34	42	1	77
2023	29	41	1	71
2024	18	55	1	74
2025	29	77	2	108

+41

сотрудник в 2025

24 женщины
до 30 лет - 7 сотрудников, от 30 до 50 – 17 сотрудников, от 50 и выше - 0

17 мужчин
до 30 лет – 8 сотрудников, от 30 до 50 – 9 сотрудников, от 50 и выше – 0

1,8% персонала
люди с инвалидностью

Минимальные сроки уведомления об изменении условий труда составляют

30

календарных дней

402-1GRI

ПОДРЯДНЫЕ РАБОТЫ

2-8GRI

Общество в своей деятельности использует подрядные работы, которые нацелены на привлечение новых клиентов (агентские договоры) и исполнение внутренних работ внештатными сотрудниками.

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.

В 2025 г. заключено 69 ГПД, из них 43 агентских (с женщинами - 9 дог.), 26 прочих договоров (с женщинами - 19).

ЗАБОТА И ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ

401-2, 401-3, 403-6, 3-3 GRI

В 2025 году в Компании продолжала действовать программа медицинского страхования, направленная на укрепление здоровья персонала и обеспечение доступа к профессиональным медицинским услугам.

К ПРОГРАММЕ ПОДКЛЮЧАЮТСЯ СОТРУДНИКИ, ПРОРАБОТАВШИЕ БОЛЕЕ 12 МЕСЯЦЕВ В КОМПАНИИ:

2022	2023	2024	2025
42 человека	62 человека	59 человек	79 человек

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».

Материальной помощи представлено в 2025 году

110 887,50 Ƀ

на 2468,37 BYN больше, чем в 2024 году

ВСЕ СОТРУДНИКИ ООО «А-ЛИЗИНГ» ИМЕЮТ ПРАВО НА ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ (108 СОТРУДНИКОВ НА КОНЕЦ 2025 ГОДА)

В отпуск по уходу за ребенком ушло 3 человека (3 женщины) в 2025 году

Вернулось на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком 2 человека в отчетном периоде

Коэффициент возврата к работе за отчетный период составил 100% (2 человека должны были выйти, работают по настоящее время)

100%

Коэффициент удержания и коэффициент возврата к работе

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

Гибридный режим работы в 2025 году использовали 70% сотрудников мидл-офиса и 90% бэк-офиса. Доля сотрудников, работающих полностью удаленно, составила 8,2% от общей численности персонала.

РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ

404-1, 404-2, 404-3 GRI

100% **Возможность посещения образовательных мероприятий за счет компании есть у всех сотрудников**

ОБУЧЕНИЕ ЗА СЧЕТ КОМПАНИИ ПРОШЛИ:

2022	2023	2024	2025
6 сотрудников	11 сотрудников	23 сотрудника	50 сотрудников

В 2025 году компания последовательно инвестировала в развитие сотрудников, рассматривая обучение как один из ключевых факторов устойчивого роста и повышения эффективности бизнеса.

Образовательные программы были направлены на развитие профессиональных и управленческих компетенций, поддержку организационных изменений и укрепление экспертного потенциала компании.

В ОТЧЁТНОМ ГОДУ КОМПАНИЯ СДЕЛАЛА АКЦЕНТ НА ПРИВЛЕЧЕНИИ ВНЕШНЕЙ ЭКСПЕРТИЗЫ.

50 сотрудников **Приняли участие во внешних обучающих программах, реализованных совместно с профильными образовательными провайдерами**

Внутренние обучающие мероприятия охватили 103 сотрудника, включая программы адаптации, передачи экспертизы и развития ключевых компетенций.

Общий объём обучения составил 1 162 академических часа, из которых:

- 1 158 часов пришлось на внешнее обучение,
- внутреннее обучение дополнило образовательную экосистему компании.

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО СОТРУДНИКА В РАЗРЕЗЕ ПОЛА:

Категория	Количество человек	Среднее количество академических часов обучения на человека
Все сотрудники	103	11,3
Женщины	76	15,3
Мужчины	27	43

СРЕДНЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ НА ОДНОГО СОТРУДНИКА В РАЗРЕЗЕ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ:

Категория	Количество человек	Среднее количество академических часов обучения на человека
ТОП-менеджмент	5	41,1
Руководители среднего уровня	11	14,3
Линейный персонал	87	16,5

Расчёт среднего количества академических часов обучения произведён на основании суммарных часов участия сотрудников каждой категории в обучающих мероприятиях. Отдельные программы могли включать представителей разных уровней должностей.

Особое внимание в 2025 году уделялось развитию управленческой команды и формированию устойчивой экспертизы.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРОШЛИ 5 СОТРУДНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ:

1 **Представители ТОП-менеджмента**

2 **Руководители подразделений**

3 **Ключевые линейные специалисты**

Это позволило укрепить управленческую преемственность и повысить качество принятия решений в условиях трансформации бизнеса.

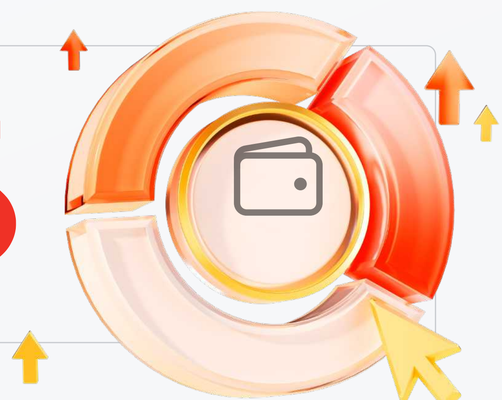
ОПЛАТА ТРУДА

2-21, 405-1, 405-2 GRI

Средняя годовая заработная плата

По всем работникам, кроме самого высокооплачиваемого работника за 2025 год

61 107,85 Ƀ



ДИНАМИКА ПО ГОДАМ (ВСЕ СОТРУДНИКИ БЕЗ САМОГО ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМОГО) В BYN:

2022	2023	2024	2025
36 325,00	53 215,25	64 483,11	61 107,85

**Снижение средней заработной платы в 2025 году обусловлено изменением структуры персонала за счёт роста доли сотрудников на стартовых и операционных позициях, а также корректировкой доли переменного вознаграждения в соответствии с бизнес-приоритетами. При этом уровень оплаты по сопоставимым позициям остаётся стабильным.*

В 2025 году оклад самого высокооплачиваемого лица был увеличен на 8%.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В 2025 ГОДУ МЕЖДУ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТОМ И СОТРУДНИКАМИ В РАЗРЕЗЕ БИЗНЕС-ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПОДДЕРЖКИ(В BYN):

ФОТ 2025	Оклад	Премия	Оклад	Премия
Директор, замы по продажам и коммерческим вопросам	485 390	208 913	15%	7%
Замы по финансам, опер. вопросам и главный бухгалтер	407 005	199 217	13%	6%
Бизнес-подразделения (продажи и маркетинг)	789 895	2 141 692	24%	67%
Поддерживающие подразделения	1 547 865	626 741	48%	20%

СРЕДНЯЯ МЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА (В BYN) СОТРУДНИКОВ БЕЗ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА, В РАЗРЕЗЕ БИЗНЕС-ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПОДДЕРЖКИ:

Год	Бизнес	Поддержка
2025	5 805,12	3 299,86
2024	6 004,47	2 758,83
2023	4 592,99	2 642,95
2022	2 829,41	2 183,12

Снижение средней месячной заработной платы бизнес подразделений обусловлено корректировкой премиальной составляющей, исходя из уровня выполнения отдельных ключевых показателей эффективности бизнес-подразделений.

СООТНОШЕНИЕ СРЕДНЕМЕСЯЧНОГО УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА (В BYN) МУЖЧИН И ЖЕНЩИН (В BYN):

Уровень должности	2024		2025		
	М	Ж	М	Ж	**Комментарий**
Руководители подразделений	**9 418,08**	**6 243,12**	**8 732,71**	**7 635,11**	Компания последовательно сокращает разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. Динамика показателя обусловлена применением единых подходов к вознаграждению, регулярным анализом уровня оплаты по сопоставимым ролям и корректировкой выявленных отклонений.
Поддержка	5 482,52	4 989,81	6 303,96	5 624,67	
Бизнес	10 292,64	7 757,53	9 210,49	10 315,71	
Рядовые сотрудники	**6 532,19**	**3 551,57**	**4 859,24**	**3 474,96**	
Поддержка	3 437,21	2 425,89	4 158,88	2 764,79	
Бизнес	7 309,00	4 709,54	5 627,76	4 618,45	

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).

2-20 GRI

В 2025 году все условия по вознаграждению и компенсациям Директору определялись Наблюдательным советом в рамках контракта. Условия премиальной части оплаты труда Директора на 2025 год устанавливались в карточке КПЭ, утвержденной Наблюдательным советом.

Определение 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 KPI, утвержденной Директором.

Система вознаграждения директора и топ-менеджмента Общества на 2025 год была установлена Наблюдательным советом.

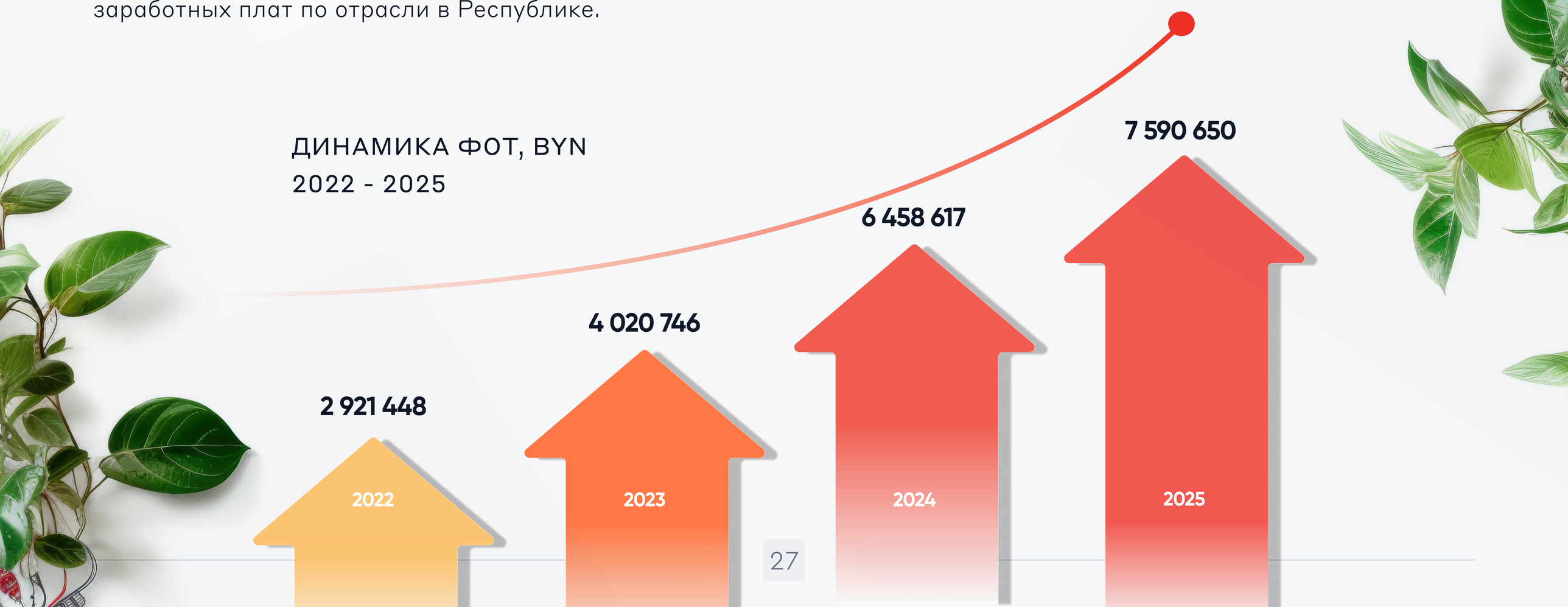
Система мотивации топ-менеджмента ООО «А-Лизинг» ориентирована в первую очередь на развитие блока Governance (сфера управления, экономическая среда). Показатели блока Enviromental (экологическая сфера) и Social (социальная сфера) отражают в функциональных KPI сотрудников служб по работе с персоналом, финансовой службы, а также отдельные мероприятия могут быть указаны в индивидуальных KPI (MBO – индивидуальные задачи сотрудника).

2-30GRI

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

Установление условий оплаты труда и системы мотивации сотрудников Общества относятся 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 KPI», утвержденной Директором и Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников ООО «А-Лизинг».

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:

1. **Уровень компетенции и квалификации соответствующего лица, его индивидуальные навыки и опыт**
2. **Объем и сфера ответственности, уровень принимаемых им рисков**
3. **Личный вклад в достижение результатов Общества**
4. **Действующие практики оплаты труда в сравнимых компаниях на должностях аналогичного уровня**

Индексация заработных плат в 2025 году

65 сотрудникам

в среднем на 14%

Всего в компании установлены КПЭ

94 сотрудникам

Переменная часть оплаты труда включает в себя премии по итогам работы за месяц / квартал / полугодие / год. Премиальная 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:

1. **Специфика функционала сотрудника**
2. **Индивидуальные задачи сотрудника, которые, как правило, отражаются в показателе «МВО»** (задачи, установленные сотруднику непосредственным руководителем);
3. **Согласованность с целями подразделения**
4. **Согласованность со стратегией Общества в целом**

БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9, 403-10, 3-3 GRI

Политика Компании в области охраны труда нацелена на сохранение жизни и здоровья сотрудников, создание безопасных условий на каждом рабочем месте, а также на недопущение случаев производственного травматизма и развития профессиональных заболеваний

Базовым внутренним документом, регламентирующим подходы к управлению безопасностью, является Положение о системе управления охраной труда ООО «А-Лизинг». Ее требования обязательны для исполнения всеми работниками, включая персонал подрядных организаций, привлекаемых к выполнению работ.

С ЦЕЛЬЮ РЕАЛИЗАЦИИ ДАННОЙ ПОЛИТИКИ В КОМПАНИИ ДЕЙСТВУЮТ:

1	**Политика в области охраны труда**
2	**Инструкция о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации**
3	**Инструкция по охране труда для водителя автомобиля**
4	**Инструкция по охране труда при выполнении работ по уборке помещений**
5	**Общеобъектовая инструкция по пожарной безопасности**
6	**Инструкция по оказанию первой помощи пострадавшим**
7	**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников на 2025 год**
8	**Карта опасностей и рисков**

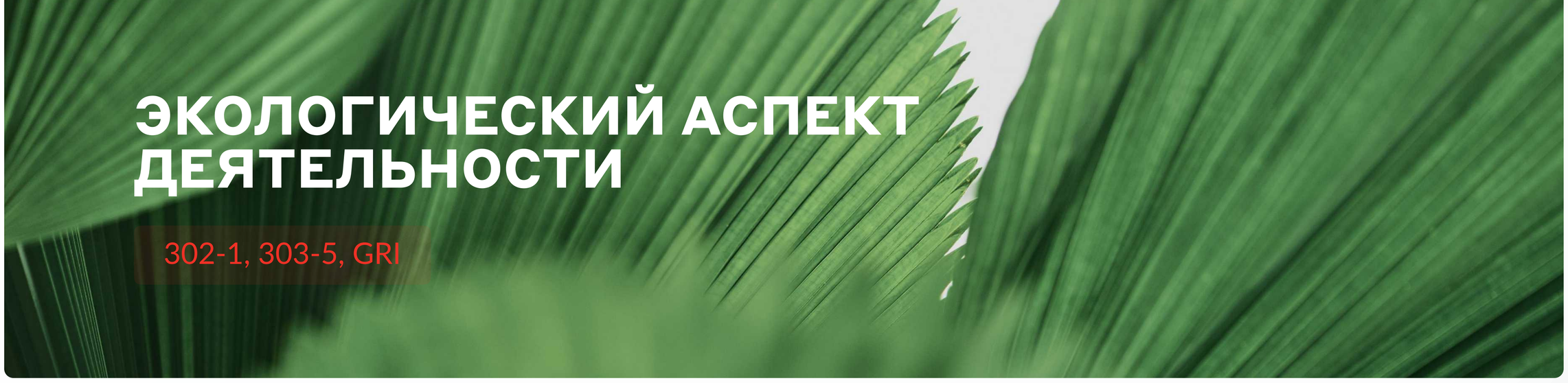
Для всех вновь принимаемых работников обязательным является прохождение вводного инструктажа по охране труда. Для большей части персонала повторный инструктаж не проводится, за исключением отдельных категорий, чья деятельность связана с повышенными требованиями к безопасности. Для таких категорий работников инструктаж по охране труда проводится с периодичностью раз в полгода. Ежегодно для них организуется стажировка и проверка знаний. Кроме того, для некоторых категорий работников обязательным условием допуска к работе является прохождение ежедневного медицинского осмотра.

В ООО «А-Лизинг» сотрудники могут обсуждать любые интересующие их вопросы, связанные с охраной труда и безопасностью, с уполномоченными лицами. Для направления обращений, жалоб и предложений по вопросам охраны труда используются каналы связи с уполномоченными лицами, непосредственными руководителями, а также Линия доверия Компании. При оценке профессиональных рисков (Карта опасностей и рисков) учитывается мнение работников. За каждым сотрудником закреплено право отказаться от выполнения работы при возникновении непосредственной угрозы жизни и здоровью

В компании поддерживаются условия труда, исключающие риск профессиональных заболеваний, что подтверждается отсутствием зафиксированных случаев в 2025 году.

В 2025 году несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом зафиксировано не было.

Несмотря на то, что условия труда в ООО «А-Лизинг» не связаны с высокими рисками травматизма и профессиональной заболеваемости, Компания инвестирует в поддержание безопасных условий труда, а также в сохранение здоровья и благополучия работников



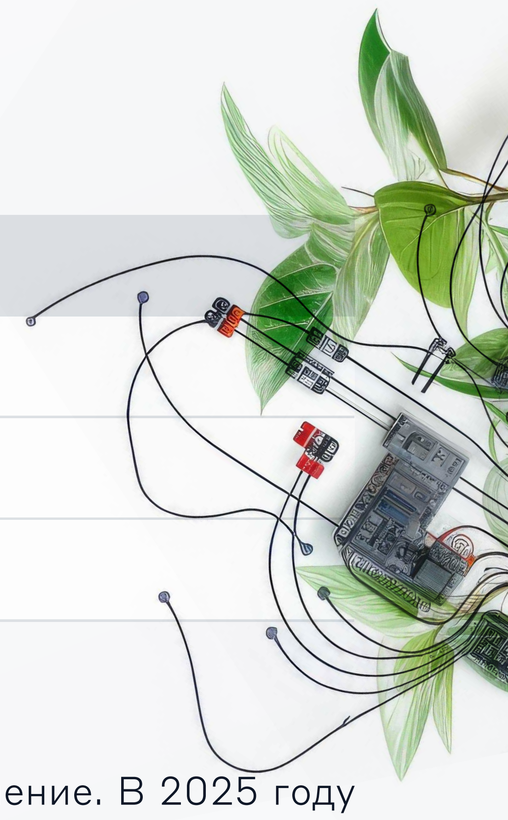
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

302-1, 303-5, GRI

ООО «А Лизинг» рассматривает охрану окружающей среды как неотъемлемую часть своей устойчивой бизнес модели. Несмотря на то, что основная деятельность компании относится к финансовой сфере, её экологический след проявляется прежде всего через потребление ресурсов, управление офисной и цифровой инфраструктурой, а также через выбор транспортных и внерасходных решений, влияющих на выбросы парниковых газов и вовлечение ресурсов. Экологический аспект в Обществе в 2025 году строился через призму простых и быстрых решений.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ : ПРОДАЖИ ЭЛЕКТРОМОБИЛЕЙ

Год	Штуки	Стоимость, тыс. BYN
2023	143	22 348,9
2024	387	44 491,7
2025	529	69 544,9



Важной составляющей экологического аспекта деятельности Общества является ресурсопотребление. В 2025 году динамика водопотребления была близка к нейтральной, в то же время потребление электроэнергии увеличилось — на фоне развития компании и общим ростом операционной нагрузки.

Год	Вода	Электроэнергия
2023	0,2 м³/сотрудника/мес	13,44 кВтч/сотрудника/мес
2024	0,18 м³/сотрудника/мес	13,77 кВтч/сотрудника/мес
2025	0,17 м³/сотрудника/мес	15,33 кВтч/сотрудника/мес

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

305-1, 305-2 GRI

В отчетном периоде Обществом впервые проведен полный учет выбросов парниковых газов по областям SCOPE 1 и 2, что позволило сформировать достоверную базу для дальнейшего мониторинга углеродного следа.

Компания разделяет и активно поддерживает международные усилия, направленные на противодействие изменению климата. В 2025 году в составе автопарка появились 2 служебных автомобиля, в результате чего компания впервые зафиксировала собственные прямые выбросы SCOPE 1 по результатам года.

ПРЯМЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ, Т CO_2

Прямые выбросы (SCOPE 1)	2024	2025
Мобильное топливо (бензин, дизель)	0	9,7
Всего	**0**	**9,7**

КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ, Т CO_2

Косвенные выбросы (SCOPE 2)	2024	2025
Электроэнергия	12,8	15,5
Газ	8,4	13,7
Тепловая энергия	3,9	0
Всего	**25,1**	**29,2**

Оценка выбросов Области Scope 1 и 2 была произведена на основе данных по потреблению энергоресурсов в арендованном офисе Общества. Количество выбросов CO_2 рассчитано по методологии с использованием коэффициентов согласно Экономическим нормам и правилам, а также на основе средних коэффициентов выбросов для национальной энергосистемы. Источники данных: Счет-фактуры на топливо, электро- и тепловую энергию, газ.

В 2025 году компания отмечает рост и потребления ресурсов, и углеродного следа, однако рассматривает это как временный эффект, обусловленный расширением деятельности, а не как системную деградацию подходов к устойчивости. Вместе с тем компания фиксирует все ключевые изменения в выбросах и ресурсопотреблении и использует их как базу для планирования снижения экологической нагрузки в последующие годы.

Основными причинами роста выбросов CO_2 в 2025 году стали появление и активное использование служебного транспорта, а также расширение операционной и цифровой инфраструктуры компании.

ВКЛАД В РЕЦИРКУЛЯРНУЮ ЭКОНОМИКУ И ОТХОДЫ

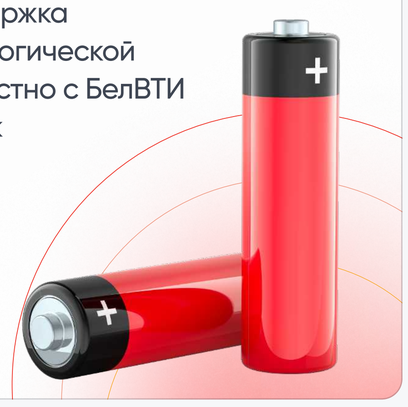
306-1 GRI

Компания, продуцирует бытовые отходы, формируемые в офисной деятельности. Объем отходов выделить не представляется возможным по причине особенностей учета обращения ТБО арендодателем. Общий объем ТБО в 2025 году составлял 0,60м3 в месяц. При этом, сортировка и утилизация продуцируемых отходов производится на уровне арендодателя.

Вклад компании в принципы циркулярной экономики и ответственное обращение с отходами выражен через поддержку локальных экологических инициатив, направленных на переработку вторичных материалов и раздельный сбор отходов.

ООО «А ЛИЗИНГ» ПОДДЕРЖАЛО СЛЕДУЮЩИЕ ИНИЦИАТИВЫ:

Контейнеры по сбору батареек по г. Минску, поддержка социальной и экологической инициативы совместно с БелВТИ по сбору батареек в УО Гимназия 29



Проект финансирования фандоматов для сбора пластиковых бутылок

Сдано на утилизацию в 2025 году

90,08 кг

в БЕЛВТИ отработанных батарей

ВКЛАД ОБЩЕСТВА В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

В своей деятельности Общество содействует принципами устойчивого развития и способствует достижению ряда ключевых Целей устойчивого развития (ЦУР), определенных ООН и отраженных в Национальной стратегии устойчивого развития Беларуси на период до 2040 года.

Цель 3: Хорошее здоровье и благополучие

Внедрена система медицинского страхования сотрудников, а также программы охраны труда и безопасных условий работы, выплаты материальной помощи.

Особое внимание уделяется финансовой поддержке и развитию различных видов спорта. ООО «А-Лизинг» стала генеральным партнёром Непрофессиональной баскетбольной лиги Республики Беларусь (НБЛ). На сезон 2025-2026 лига проходит под тегом «А-Лизинг НБЛ» - лига, в рамках которой компания поддерживает календарь игр, развитие инфраструктуры и ключевые события любительского баскетбола. В данном сезоне прошли три флагманских события. Детский турнир «A-Kids», «Матч звёзд», а также Рождественский турнир женских команд.

А-Лизинг» вступил в стратегическое партнерство с крупнейшими клубами по игре в падел в Беларуси.

Цель 4: Качественное образование

Организовано качественное обучение и развитие персонала. В структуру управления ESG и рисками интегрированы программы обучения по корпоративному управлению, антикоррупции и риск менеджменту.

Компания в июне 2025 года запустила социальный проект для воспитанников SOS-Детские деревни, а также детей сотрудников компании «PROдвижение». За три недели подростки получили знания, которые помогут им уверенно сделать первый шаг во взрослую жизнь. Особое внимание было уделено теме выбора профессии.

15 подростков (7 — дети сотрудников, 8 — подростки из «SOS-Детские деревни»), 13 наставников, действующие специалисты компании, 3 недели, 16,5 часов практики, 5 образовательных треков (Финансовая грамотность, маркетинг, продвижение личного бренда, персональная защита данных и право, навыки продаж, эффективная коммуникация и тайм-менеджмент).

Цель 5: Гендерное равенство

Обеспечено соблюдение принципов гендерного равенства и недискриминации при найме и развитии персонала. Предприняты меры, направленные на снижение неравенства в доступе к финансовым услугам за счет расширения лизинговых продуктов для малого и среднего бизнеса, внедрения гендерно ориентированных программ.

Цель 8: Достойная работа и экономический рост

Созданы условия для достойного труда, конкурентоспособной оплаты и устойчивого экономического роста компании при сохранении лидерских позиций на рынке. В 2025 году лизинговый портфель увеличился на 23% по сравнению с 2024 годом, Фонд оплаты труда вырос на 21%.

ЦУР 10. Уменьшение неравенства

Сформированы принципы равного доступа к возможностям и ресурсам при приеме и продвижении.

ЦУР 12. Ответственное потребление и производство

Внедрены меры по оптимизации потребления ресурсов, включая раздельный сбор отходов и контроль энергопотребления, осуществляется подсчет выбросов CO_2 (SCOPE 1, 2).

ЦУР 16. Мир, правосудие и эффективные институты

Компания строго соблюдает требования применимого законодательства и международные нормы, придерживается высоких стандартов корпоративного управления, деловой этики и противодействия коррупции.

ЦУР 17. Партнерство в интересах устойчивого развития

Компания является членом Ассоциации лизингодателей Республики Беларусь и в 2025 году присоединилась к Глобальному договору ООН. Активно развивается партнёрство с Благотворительной организацией «SOS Детские деревни в Беларуси» (проект «PROдвижение» по профориентации подростков, в том числе подростков сотрудников компании), генеральный партнёр «Падел клуба 375» и НБЛ.

УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI STANDARDS[2]

Приложение 1

СТАНДАРТ GRI/ ДРУГОЙ ИСТОЧНИК	РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ	НОМЕР СТРАНИЦЫ	КОММЕНТАРИЙ	УРОВЕНЬ РАСКРЫТИЯ
Общие сведения				
GRI 2: Общее раскрытие информации, 2021 г.	2-1 Организационные детали	2		
	2-2 Субъекты, включенные в отчетность организации в области устойчивого развития	4		
	2-3 Период отчетности, периодичность и контактное лицо	4		
	2-4 Переформулировка информации	4		
	2-5 Внешнее заверение	4		
	2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	2		
	2-7 Сотрудники	21		
	2-8 Работники, не являющиеся наемными работниками	22		
	2-9 Структура и состав управления	7		
	2-10 Выдвижение и выбор высшего органа управления	7		
	2-11 Председатель высшего органа управления	8		
	2-12 Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	8		
	2-13 Делегирование ответственности за управление воздействиями	8		
	2-14 Роль высшего органа управления в отчетности в области устойчивого развития	4		
	2-15 Конфликты интересов	7		
	2-16 Сообщение о критических проблемах	9		
	2-17 Коллективное знание высшего органа управления	9		
	2-18 Оценка деятельности высшего органа управления	10		
	2-19 Политика вознаграждения	10		
	2-20 Процесс определения вознаграждения	27		
	2-21 Годовой общий коэффициент вознаграждения	25		
	2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	1		
	2-23 Политические обязательства	1, 4		
	2-24 Внедрение политических обязательств	8		

GRI 2: Общее раскрытие информации, 2021 г.	2-25 Процессы устранения негативных последствий	16, 17		
	2-26 Механизмы обращения за советом и сообщения о проблемах	16		
	2-27 Соблюдение законов и правил	11, 13, 17		
	2-28 Членские ассоциации	4		
	2-29 Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	6		
	2-30 Коллективные договоры	27	В Обществе отсутствует практика заключения коллективных договоров	
GRI 3 Существенные темы 2021	3-1 Процесс определения существенных тем	5		
	3-2 Список существенных тем	5		
	3-3 Управление существенными темами	14, 19, 20 23, 28	Достойные и безопасные условия труда Информационная безопасность и защита данных Устойчивое финансирование и ответственные инвестиции	
Общие сведения				
GRI 204: Закупки 2016	204-1 Доля расходов на местных поставщиков	2		
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-1 Деятельность оценена на предмет рисков, связанных с коррупцией	11		
	205-2 Коммуникация и обучение антикоррупционной политике и процедурам	12		
	205-3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	13		
GRI 302: Энергия 2016	302-1 Энергопотребление внутри организации	30		
GRI 303: Вода и сточные воды 2018	303-5 Потребление воды	30		
GRI 305: Выбросы 2016	305-1 Прямые выбросы парниковых газов (Область охвата 1)	30		
	305-2 Косвенные выбросы парниковых газов (Область охвата 2)	30		
GRI 306: Отходы 2020	306-1 Образование отходов и связанные с ними существенные воздействия	31		
GRI 401: Занятость 2016	401-1 Прием новых сотрудников и текучесть кадров	21		
	401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим полный рабочий день, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	23		
	401-3 Отпуск по уходу за ребенком	23		
GRI 402: Отношения между трудом и руководством, 20216	402-1 Минимальные сроки уведомления об изменениях в работе	22		

	403-1 Система управления вопросами охраны труда	28		
	403-2 Управление профессиональными рисками и инцидентами	28		
	403-4 Участие работников, консультации и коммуникации по вопросам охраны труда и безопасности на рабочем месте	28		
	403-5 Профессиональная подготовка по вопросам охраны труда и безопасности на рабочем месте	28		
	403-6 Укрепление здоровья работников	23, 28		
GRI 403: Охрана труда и безопасность 2018	403-8 Доля работников, охваченных системой управления охраной труда	28	Показатель раскрыт частично в связи с отсутствием комплексной системы учета. Компания рассмотрит возможность разработки соответствующей системы учета в будущих отчетных периодах. Не раскрыта доля сотрудников и внештатных работников (чьи функции или рабочие места контролируются Обществом), охваченных системой управления охраной труда. Также отсутствуют данные о том, какая часть работников охвачена системой, прошедшей внутренний аудит, и какая — системой, сертифицированной или проверенной внешней стороной.	
	403-9 Производственные травмы	28		
	403-10 Заболевания, связанные с работой	28		
GRI 404: Обучение и образование 2016	404-1 Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника	24		
	404-2 программы повышения квалификации сотрудников и программы помощи при переходе на новую работу	24		
	404-3 Процент сотрудников, регулярно проходящих аттестацию и оценку карьерного роста	24		
GRI 405: Разнообразие и равные возможности, 2016 г.	405-1 Разнообразие органов управления и сотрудников	25		
	405-2 Соотношение основного оклада и вознаграждения женщин и мужчин	25		
GRI 406: Недискрими-нация 2016	406-1 Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	13		
GRI 413: Местные сообщества 2016	413-1 Деятельность с вовлечением местных сообществ, оценкой воздействия и программами развития	32		
GRI 418: Неприкоснове нность частной жизни потребителя 2016	418-1 Обоснованные жалобы, касающиеся нарушений конфиденциальности клиентов и потери клиентских данных	15		

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Приложение 2

Заинтересованная сторона	Влияние заинтересованной стороны	Механизм взаимодействия
Участники и инвесторы	А-Лизинг, являясь обществом с ограниченной ответственностью, в силу специфики деятельности привлекает значимую часть финансирования на открытом рынке через те или иные инструменты. Соответственно, политика взаимодействия в первую очередь призвана поддерживать информационную прозрачность в соответствии с лучшими мировыми практиками, расширять доступные каналы коммуникации и способствовать инвестиционной привлекательности компании	Проведение общих собраний участников, в том числе внеочередных Предоставление регулярной отчетности (финансовой, нефинансовой, управленческой отчетности) и других материалов по итогам отчетного периода Раскрытие информации о взаимодействии с рейтинговыми агентствами Публичная отчетность
Клиенты	Клиенты А-Лизинг являются потребителями финансовых продуктов компании. От потребностей клиентов зависит устойчивость А-Лизинг, а А-Лизинг, в свою очередь, может взаимодействовать с клиентами для ESG-трансформации. Обмен мнениями с целью долгосрочного сотрудничества лежит в основе политики взаимодействия с клиентами	Работа с жалобами (претензиями) и обращениями Регулярные опросы клиентов Повышение качества услуг Улучшение качества обслуживания клиентов Обеспечение информированности и повышение доступности финансовых услуг для граждан и бизнеса
Сотрудники	Забота о сотрудниках является ключевой задачей А-Лизинг, поскольку сотрудники составляют основной актив компании. Сотрудники реализуют стратегические и тактические задачи, формируют бренд и репутацию А-Лизинг	Система материального стимулирования работников по результатам работы Программы социальной поддержки Корпоративная система обучения Корпоративные мероприятия, направленные на формирование корпоративной культуры Соблюдение баланса мужчин и женщин на руководящих должностях
Поставщики и подрядчики	Поставщики и подрядчики представляют собой цепочку поставок А-Лизинг	Проведение открытых тендеров (конкурсов) Заключение долгосрочных договоров с прозрачными правилами ценообразования
Органы государственной власти и регуляторные органы	А-Лизинг – значимый участник финансовой системы, налогоплательщик и партнер государства. Взаимодействие с властью направлено на продвижение и поддержку ESG и устойчивого развития.	Предоставление Регуляторной отчетности и отчетности в порядке надзора отчетности Публичная отчетность Работа с обращениями надзорных органов Участие в публичных мероприятиях Экспертная работа в комитетах и комиссиях

Местные Сообщества, саморегулируемые и некоммерческие организации	Распространение продуктов и услуг А-Лизинг охватывает всю Республику. А-Лизинг активно взаимодействует с местными жителями, некоммерческими и саморегулируемыми организациями с целью формирования отношений, направленных на синергетическое развитие	Форумы, конференции, выставки, круглые столы Исследования общественного мнения
Средства массовой информации	СМИ помогают отражать в медиапространстве деятельность А-Лизинг, способствуют эффективной коммуникации с заинтересованными сторонами и распространению информации, необходимой для успешной реализации программ и проектов в области ESG и устойчивого развития	Оперативное обновление информации на Официальном сайте Общества и в социальных сетях Работа с обращениями и запросами СМИ Пресс-конференции и интервью Публичная отчетность
Участники финансового рынка	А-Лизинг в своей деятельности тесно связан с участниками финансового рынка – банками, биржами, страховыми компаниями, брокерами и ESG аналитиками. Это сотрудничество позволяет развивать практики ответственного финансирования и эффективно реализовывать потенциал финансовых организаций для содействия устойчивому развитию	Партнерские программы и проекты Социальные и благотворительные программы Публичная отчетность
Международные организации в области ESG и устойчивого развития	Международные организации и инициативы в области ESG и устойчивого развития, в том числе их представительства в Беларуси, влияют на текущую повестку, выступают партнерами и драйверами развития А-Лизинг в данной сфере	Форумы, конференции, выставки, круглые столы Исследования общественного мнения Волонтерские проекты
Профессиональное сообщество	Эксперты в области ESG и ответственного финансирования, а также в более узких тематических областях, привлекаются компанией при формировании и реализации собственных программ и проектов. Мнения экспертов учитываются и формируют общую повестку в области ESG и устойчивого развития в отрасли и стране	Заключение соглашений о сотрудничестве Участие в реализации социальных программ - Участие в публичных мероприятиях Экспертная работа в комитетах и комиссиях

ООО «А-Лизинг»

220030, Республика Беларусь, г. Минск, ул. Мясникова, д. 70, офис 18 УНП 192629759

р/с BY73ALFA30112132550060270000 в ЗАО «Альфа-банк»

БИК: ALFABY2X

a-leasing.by https://a-leasing.by/about/esg/