

**МТС БАНК**



**НОВЫЕ ГРАНИ  
БИЗНЕСА**

**ЕДИНЫЙ ОТЧЁТ 2025**



**МТС Банк развивается как полноценный системный банк, используя синергию различных направлений деятельности и диверсифицируя источники доходов**

**2024**

**ОТКРЫВАЕМ  
НОВЫЕ**

▲ **НОВЫЕ ПРОДУКТЫ**

▲ **НОВЫЕ УСЛУГИ**

▲ **НОВЫЕ СЕРВИСЫ**

▲ **НОВЫЕ АКТИВЫ**

**2025**

**ГРАНИ  
БИЗНЕСА**

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>4</b> <b>О Банке</b>	МТС Банк сегодня	6	Инвестиционная привлекательность	20
	Сохраняем баланс	8	Ключевые показатели деятельности	23
	Диверсификация активов	10	История Банка	24
	Диверсификация продуктов	12	Ключевые события года	26
	Диверсификация пассивов	14	Обращение Совета директоров	28
	География присутствия	16	Обращение Председателя Правления	29
	Бизнес-модель	18		

<b>30</b> <b>Стратегический отчёт</b>	Обзор рынка	32	Стратегия МТС Банка	37
--	-------------	----	---------------------	----

<b>40</b> <b>Обзор результатов</b>	Операционные результаты	42	Финансовые результаты	57
---------------------------------------	-------------------------	----	-----------------------	----

<b>60</b> <b>Устойчивое развитие</b>	Управление устойчивым развитием	62	МТС Банк для сотрудников	73
	МТС Банк для клиентов	67	МТС Банк для общества	79
	МТС Банк для окружающей среды	70	МТС Банк для партнёров	82

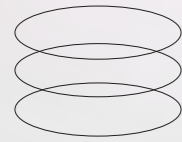
<b>84</b> <b>Корпоративное управление</b>	Принципы и практика корпоративного управления	86	Этика ведения бизнеса	104
	Органы управления	88	Взаимодействие с акционерами и инвесторами	108
	Система управления рисками и внутреннего контроля	96		

<b>116</b> <b>Приложения</b>	Об Отчёте	118	Определение существенных тем	159
	Заявление о соблюдении требований Кодекса корпоративного управления	120	ESG Databook 2025	161
	Отчёт о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления	121	Указатель содержания GRI	174
	Отчёты о заключённых крупных сделках и сделках с заинтересованностью	158	Раскрытие информации в соответствии с Приказом Минэкономразвития № 764	182
	Обобщённая публикуемая консолидированная финансовая отчётность за год, закончившийся 31 декабря 2025 года, и аудиторское заключение независимого аудитора	158	Реквизиты и контакты	186

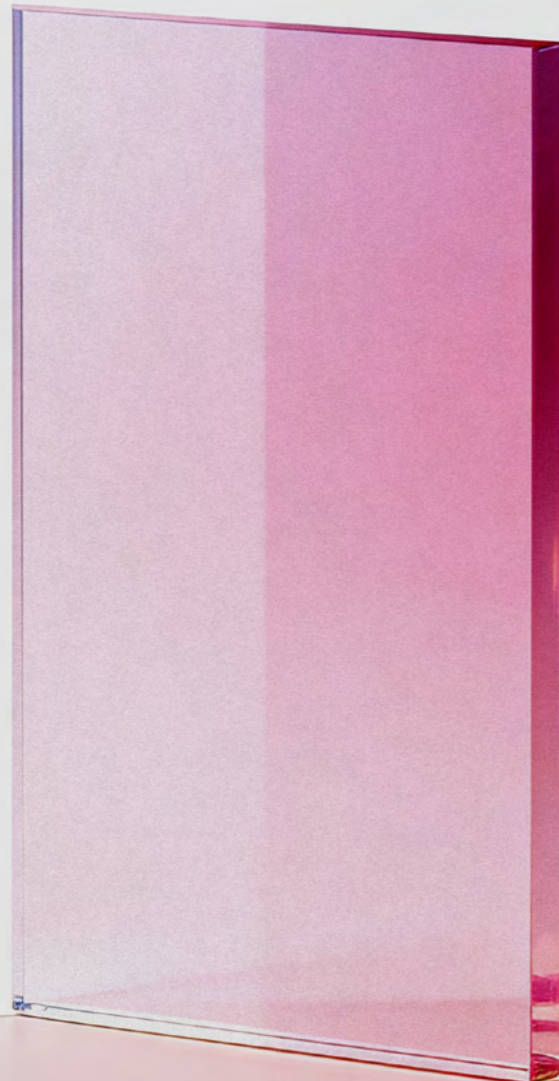


# О БАНКЕ

Сбалансированная стратегия, диверсифицированная структура бизнеса и эффективное управление позволяют МТС Банку сохранять сильные позиции на российском финансовом рынке



2023  
**Топ-10**  
самых инновационных  
российских банков<sup>1</sup>



2024  
Лучшее  
**IPO**  
года



2025  
**Топ-10**  
самых надёжных российских  
частных банков<sup>2</sup>



<sup>1</sup> По версии Skolkovo Fintech Hub.  
<sup>2</sup> По версии Forbes.

# МТС БАНК СЕГОДНЯ

GRI 2-1, 2-6

Более 33 лет МТС Банк предлагает своим клиентам надёжные и доступные финансовые продукты и услуги, охватывая все сферы банковской деятельности: от обслуживания розничных клиентов до операционного сопровождения бизнеса и управления инвестициями

**33**

года на рынке

**№ 14**

по портфелю вкладов населения

**№ 6**

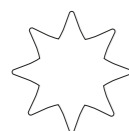
среди российских банков по величине портфеля кредитных карт

**4**

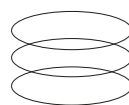
млн активных клиентов

**Топ-20**

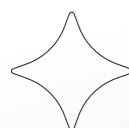
банков по активам



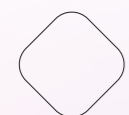
**Frank Private Banking Award 2025 – № 1 в номинации «Лучшие решения по финансовому сопровождению»**



**CX WORLD AWARDS 2024/2025 – № 1 в номинации «Лучшая программа обучения и развития персонала» по повышению квалификации сотрудников кол-центров и допофисов по предотвращению мошеннических действий**

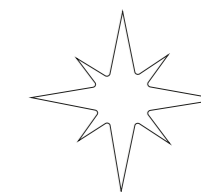


**Топ-10 самых надёжных российских частных банков по версии Forbes<sup>1</sup>**



**Серебро рейтинга лучших банков для миллионеров по версии Forbes**

<sup>1</sup> Здесь и далее: согласно рейтингу самых надёжных банков Forbes 2025 за исключением иностранных и государственных банков.



## Кредитные рейтинги

АКРА

**A(RU)**

со «стабильным» прогнозом

НКР

**A.ru**

с «позитивным» прогнозом

Expert

**ruA**

со «стабильным» прогнозом

## Направления деятельности

### Розничный бизнес

- Широкий выбор продуктов для физических лиц
- Новые для российского рынка механики вкладов
- Премиальное банковское обслуживание
- Сильные позиции на рынке розничного кредитования
- Привлечение пассивов с помощью цифровых финансовых активов (ЦФА)
- Развитие брокерского направления

### Малый бизнес и ИП

- Разнообразие эквайринговых продуктов для малого бизнеса
- Тарифы для обслуживания расчётного счёта
- Все возможности для участников внешнеэкономической деятельности (ВЭД)
- Продукты для самозанятых

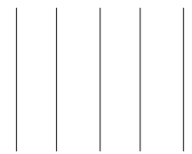
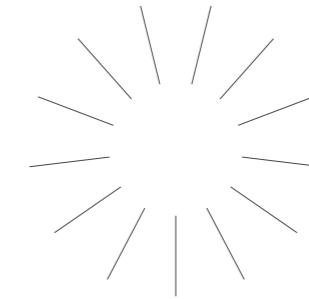
### Корпоративно-инвестиционный бизнес

- Комплексные решения для юридических лиц
- Продукты для международных расчётов
- Управление инвестициями в ценные бумаги и банковской ликвидностью
- Организация выпуска корпоративных облигаций

### Daily banking

- Финтехпродукты на каждый день
- Сервисы СБП
- Трансграничные переводы
- Платёжные сервисы на государственных и региональных порталах

# СОХРАНЯЕМ БАЛАНС



**В 2025 году МТС Банк сумел адаптироваться к сложной макроэкономической конъюнктуре, сохранив устойчивость и рентабельность бизнеса за счёт диверсификации деятельности**

Диверсификация затрагивает все направления деятельности и позволяет Банку уверенно отвечать на внешние вызовы.

## Итоги года

**×2,0**

г/г

рост чистых процентных доходов после резервов до 21,2 млрд рублей

**+33%**

г/г

рост числа активных клиентов Банка до 4,0 млн человек

**+16,7%**

г/г

увеличение чистой прибыли до 14,4 млрд рублей

**6,1%**

г/г

устойчиво низкая стоимость риска, снижение на 1,4 п. п. г/г

## Преимущества диверсификации



**Стабильный доход из разных источников**



**Устойчивость бизнес-модели Банка к макроэкономическим изменениям**



**Поддержание стоимости риска на устойчиво низком уровне**



**Реализация ценностного предложения для каждого клиентского сегмента**



**Рост проникновения и узнаваемости бренда, а также привлечение новых клиентов**

# ДИВЕРСИФИКАЦИЯ АКТИВОВ

обеспечивает устойчивость  
бизнес-модели Банка

Структура активов  
на 31 декабря 2025 года

## С 13 до 40%

выросла в 2025 году доля вложений в ценные  
бумаги благодаря приобретению портфеля ОФЗ

КРЕДИТНЫЙ  
ПОРТФЕЛЬ  
ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

**40%**

ЦЕННЫЕ  
БУМАГИ

**40%**

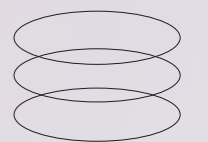
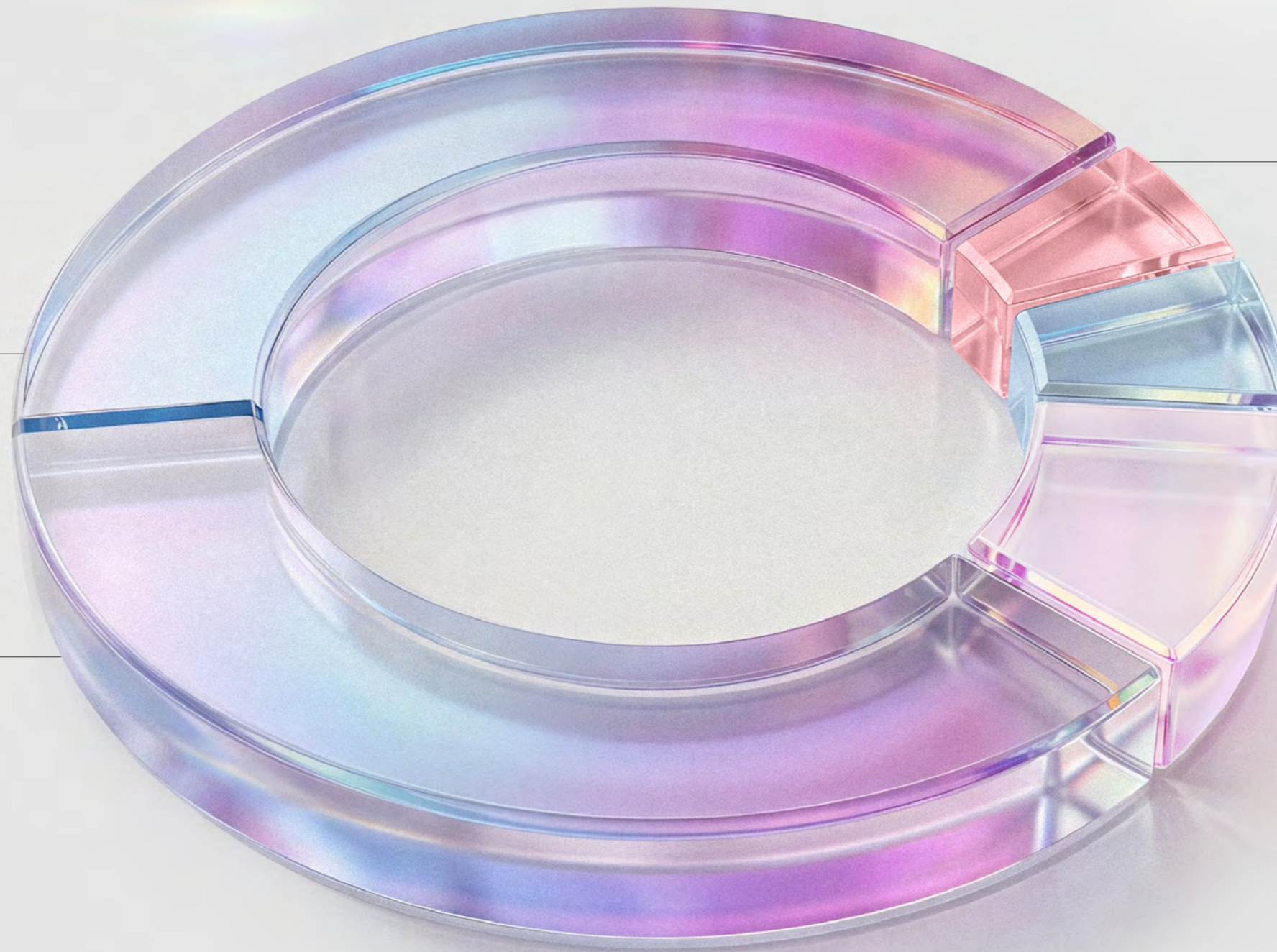
ПРОЧЕЕ  
**5%**

КРЕДИТНЫЙ  
ПОРТФЕЛЬ  
ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

**5%**

ДЕНЕЖНЫЕ  
СРЕДСТВА

**10%**



# ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПРОДУКТОВ

и их бесшовная интеграция в «Мой МТС» позволяют Банку наращивать клиентскую базу и доходы

Структура клиентов по продуктам привлечения на 31 декабря 2025 года



## 48%

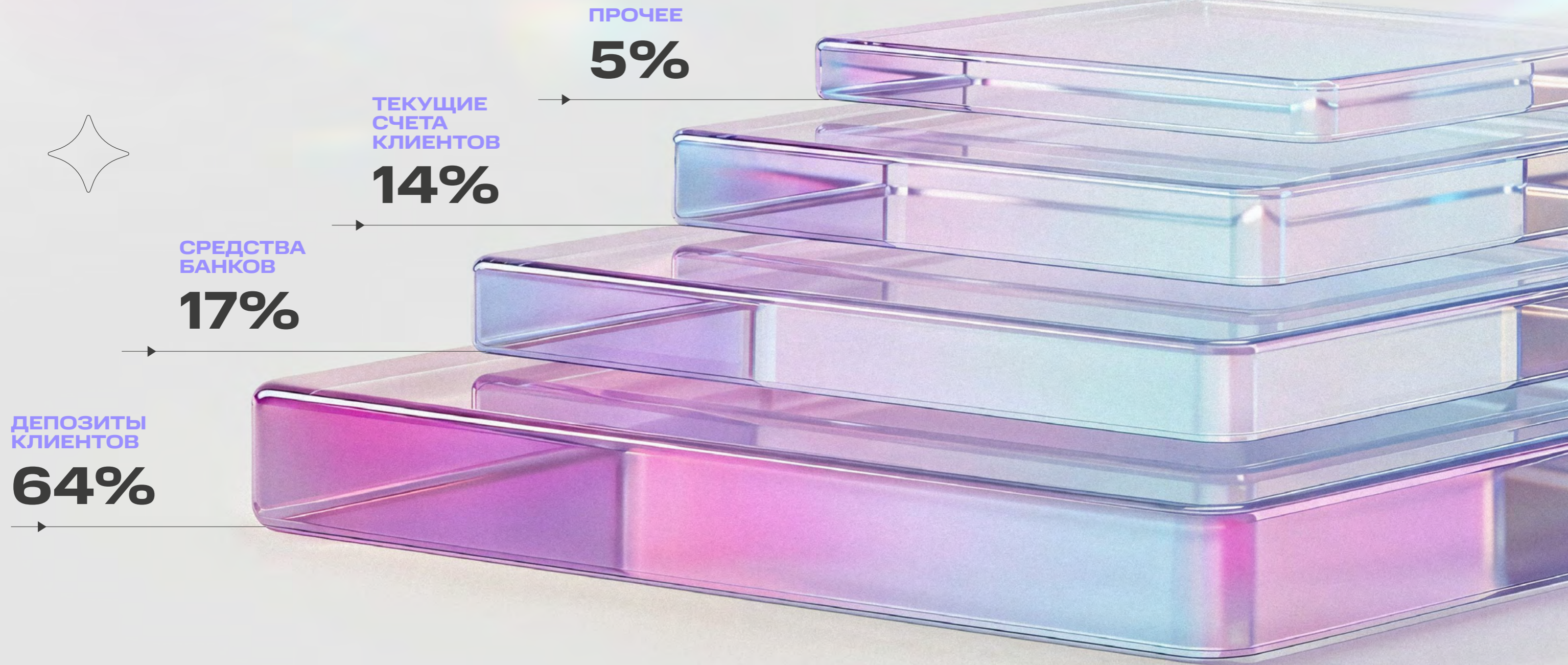
составляет доля экосистемных каналов в привлечении клиентов



# ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПАССИВОВ

снижает риски ликвидности  
и оптимизирует стоимость ресурсов

Структура обязательств  
на 31 декабря 2025 года



## 64%

составляет доля депозитов в общем объеме обязательств Банка

# ГЕОГРАФИЯ ПРИСУТСТВИЯ

GRI 2-1

# 92

офиса

# 3

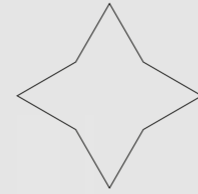
офиса  
для ВИП-клиентов

# 50

населённых  
пунктов

# 35

субъектов  
Российской  
Федерации



# БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

## Направления деятельности

GRI 2-6

### Розничный бизнес:

**259**  
млрд рублей  
объём вкладов  
физических лиц

**3,3** млрд рублей  
продажи инвестиционных  
продуктов

### Малый бизнес и ИП:

**2,2** млрд рублей  
операционный доход в сегменте

**18,8** млрд рублей  
портфель рублёвых пассивов

### Корпоративно- инвестиционный бизнес:

**30,9** млрд рублей  
среднемесячный объём факторинга

**50,6** млрд рублей  
средний портфель риск-продуктов

### Daily banking:

**30,1**  
млрд рублей  
портфель  
накопительных счетов

**1 088**  
млрд рублей  
оборот клиентов финтех-направления  
через СБП

## Ресурсы

### Материальные ресурсы:

**92** офиса

в **35** субъектах  
Российской Федерации

### Человеческие ресурсы:

**5 937**  
сотрудников

### Капитал Банка:<sup>1</sup>

**126,3**  
млрд рублей  
капитал Банка

**754,5**  
млрд рублей  
активы Банка

## Ценность для заинтересованных сторон

### Клиенты:

**Топ-10**

самых надёжных российских частных  
банков по версии Forbes



**3** награды CX WORLD  
AWARDS 2024/2025  
за лучший клиентский опыт



**Frank Private  
Banking Award 2025**



**Retail Finance  
Awards 2025**

**Топ-10**

лучших интернет-банков для бизнеса  
по версии Markswebb

### Сотрудники:

**40,96** млн рублей  
расходы на обучение работников

**100%**  
сотрудников охвачены системой ДМС

### Акционеры и инвесторы:

**>100** тыс.  
частных акционеров на 31 декабря  
2025 года

**25-50%**  
чистой прибыли по МСФО Банк  
стремится распределять между  
акционерами не менее раза в год

Акции Банка включены в индекс  
эталонных эмитентов Мосбиржи  
и Банка России

### Общество:

**4,3** млрд рублей  
налога на прибыль

Диплом «Эксперт РА»  
за вклад в развитие  
финансовой доступности  
услуг для малого  
и среднего бизнеса

<sup>1</sup> По МСФО.

# ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ

МТС Банк сочетает удобство и функциональность цифровых каналов с физической доступностью офисов и эффективно использует преимущества интеграции финансовых сервисов с телекомом

## Факторы инвестиционной привлекательности



### Уникальный банк с сильными цифровыми каналами

МТС Банк развивает комплекс уникальных цифровых сервисов, широко интегрированных в клиентские пути различных сегментов аудитории. Цифровые каналы продаж занимают существенную долю в структуре продаж Банка и значительно ускоряют процесс рассмотрения и одобрения заявок пользователей



### Большой потенциал для роста клиентской базы

Флагманская карта «МТС Деньги» позволяет масштабировать проникновение в аудиторию телеком-сервисов, а синергия с телекомом увеличивает частоту контактов с пользователями



### Высокая устойчивость

Развитие daily banking и транзакционной модели обеспечивает Банку преимущества даже в период «охлаждения» розничного кредитования и макроэкономических кризисов и способствует росту количества продуктов на одного клиента



### Чёткая дивидендная политика

Банк стремится распределять между акционерами 25–50% чистой прибыли по МСФО не менее одного раза в год



### Интеграция с телекомом

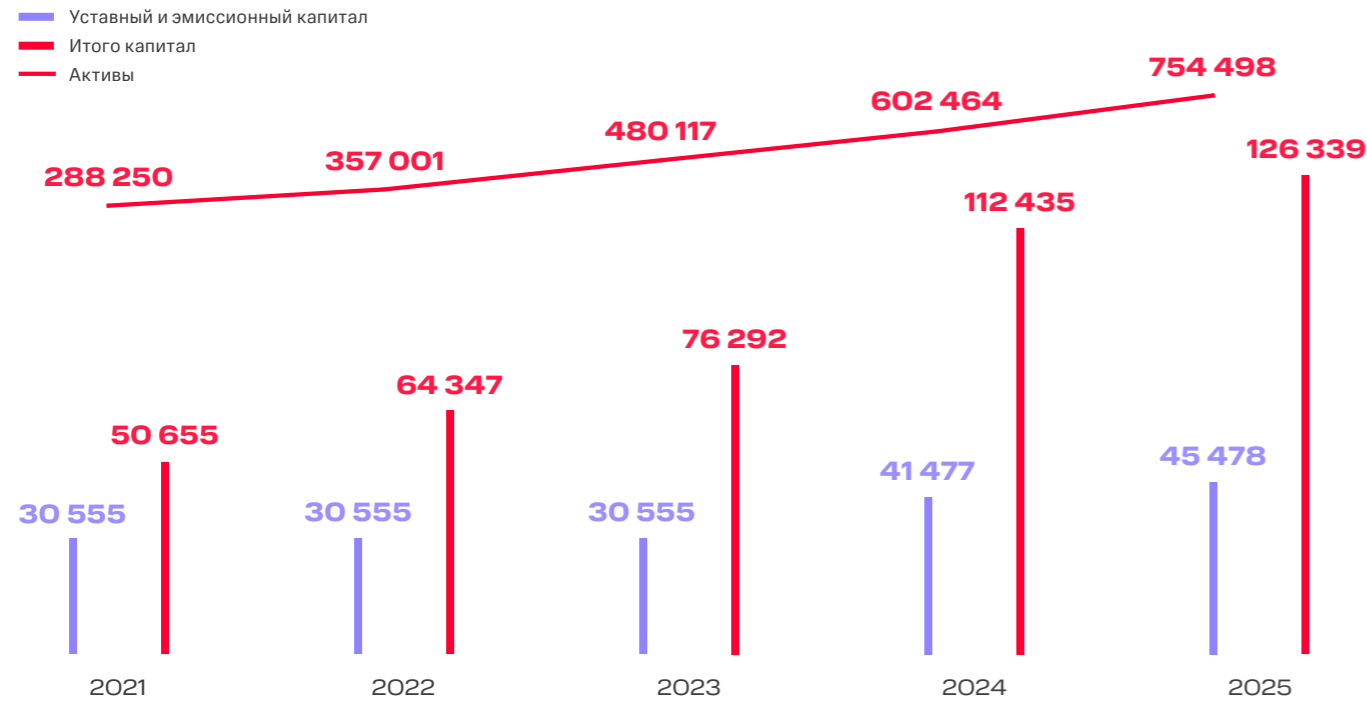
Банк развивает комплекс финансовых сервисов для ежедневного использования на основе телекома, который охватывает более 17 млн клиентов



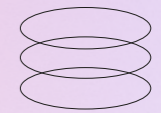
### Эталонный эмитент

Акции МТС Банка включены в индекс эталонных эмитентов Мосбиржи и Банка России, что подтверждает приверженность Банка высоким стандартам корпоративного управления и финансовой прозрачности

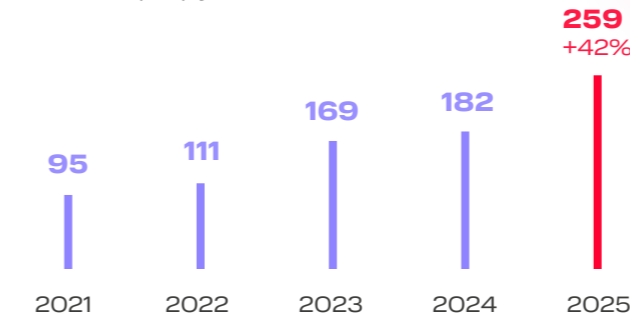
Активы и капитал Банка по МСФО, млн рублей



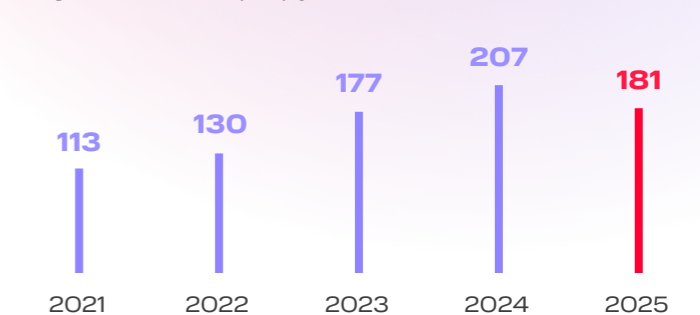
# КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



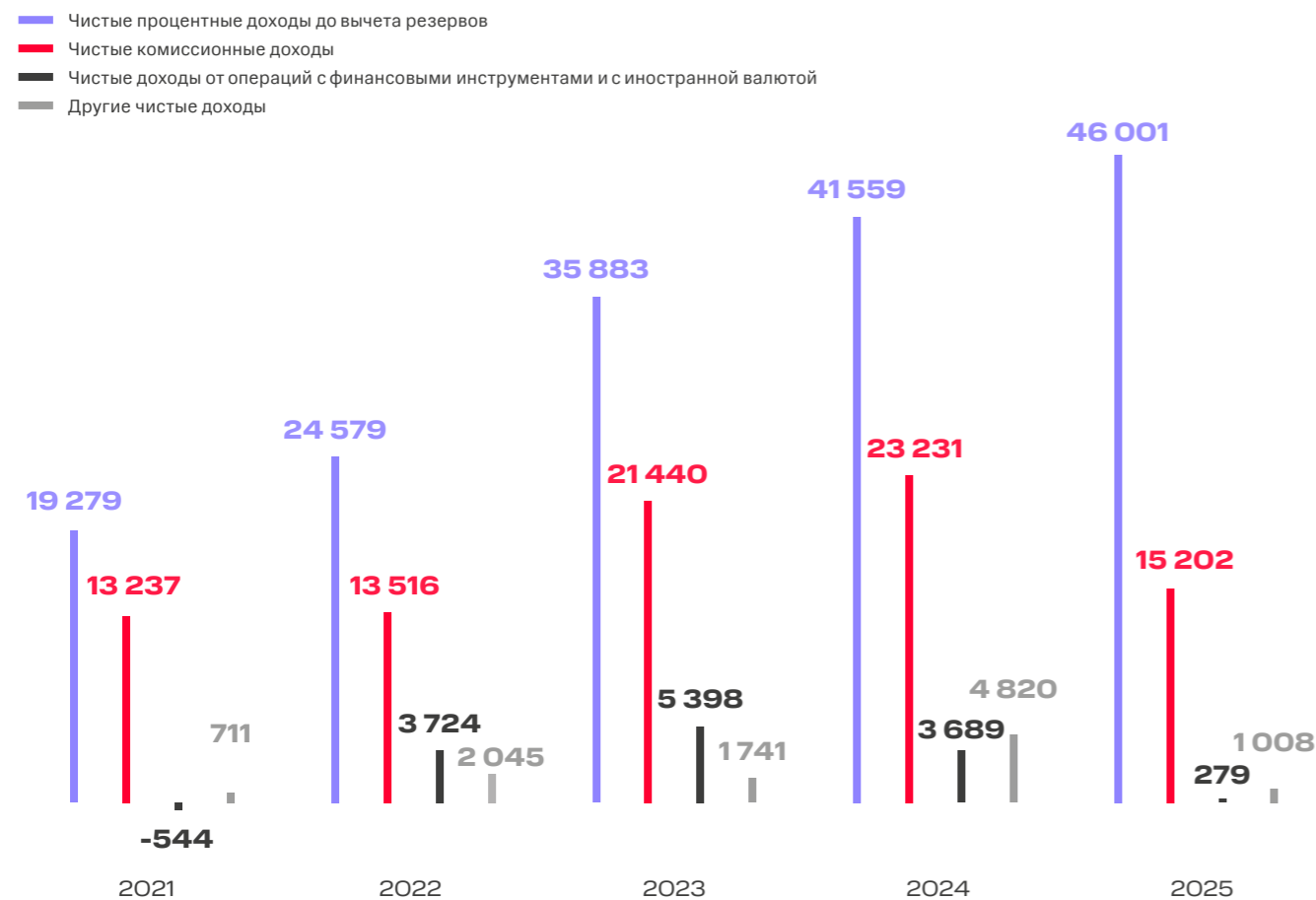
Объём вкладов физических лиц, млрд рублей



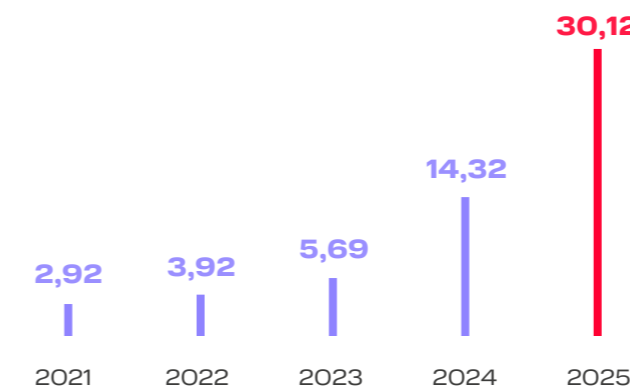
Объём портфеля нецелевых кредитов, млрд рублей



Чистые доходы, млн рублей



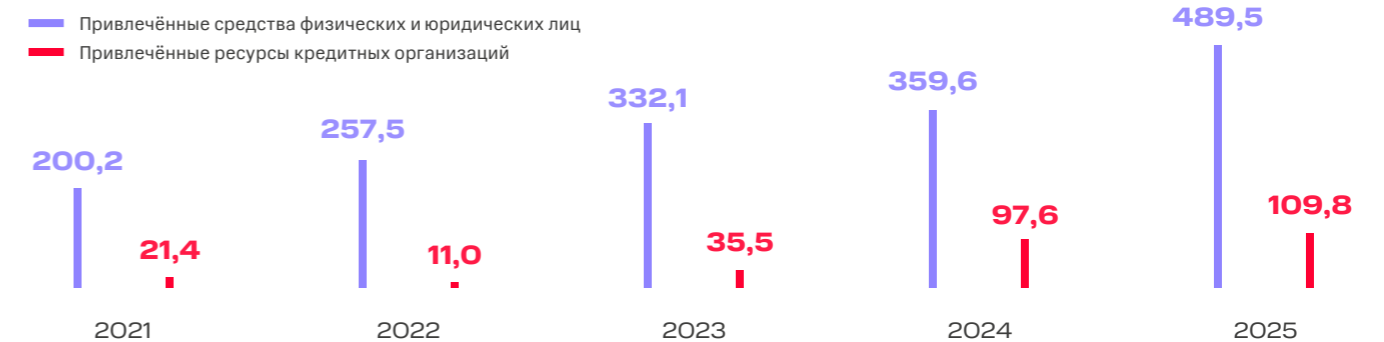
Портфель накопительных счетов, млрд рублей



Портфель рублёвых пассивов, млрд рублей



Ресурсная база, млрд рублей



# ИСТОРИЯ БАНКА

## 1993

Основан Московский банк реконструкции и развития

## 2005

Банк включён в Систему страхования вкладов

## 2009

Банк назван лучшим депозитным банком России по версии «Профиль»

## 2011

Началось сотрудничество с МТС

## 2012

Московский банк реконструкции и развития переименован в МТС Банк

## 2018

Банк стал основным оператором платёжных сервисов официального сайта Правительства Москвы mos.ru и мобильного приложения «Госуслуги Москвы»

## 2017

Запущено POS-кредитование в М.Видео

## 2016

Открыт первый интегрированный офис МТС и Банка в Екатеринбурге

## 2015

Банк стал победителем конкурса «Золотой сайт» в номинации «Финансовый сервис, онлайн-банкинг».

Банк занял первое место на конкурсе «Золотое приложение» за лучший интерфейс и пользовательский опыт

## 2019

Запущены виртуальная и пластиковая карты MTS CASHBACK.

Банк стал лауреатом премии Retail Finance Awards 2019 в номинациях «Креатив года» за лучшую рекламную кампанию карты MTS CASHBACK и «Прорыв года в розничном финансовом бизнесе» за достижения в сегменте нецелевого кредитования

## 2020

Банк открыл клиентам доступ к СБП

## 2021

Банк разместил дебютный выпуск облигаций на 5 млрд рублей

## 2022

МТС Банк признан лучшим розничным банком по итогам XVI премии RETAIL FINANCE AWARDS.

МТС Банк помогает бизнесу выйти на российские маркетплейсы

## 2025

Банк запустил AI-native-трансформацию до 2027 года.

Заключена первая крупная сделка с цифровыми финансовыми активами.

Банк получил ряд значимых наград:

- топ-10 самых надёжных российских частных банков по версии Forbes;
- серебро рейтинга лучших банков для миллионеров по версии Forbes;
- премия RETAIL FINANCE AWARDS 2025;
- три награды CX WORLD AWARDS 2024/2025 за лучший клиентский опыт;
- премия Frank Private Banking Award 2025;
- топ-10 лучших интернет-банков для бизнеса по версии Markswobb

## 2024

Банк провёл рекордное по объёму спроса и количеству заявок инвесторов IPO.

Приложение Банка признано лучшим в RuStore.

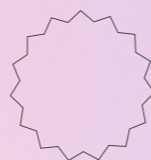
Банк впервые провёл B2B-платежи в цифровых рублях

## 2023

Банк вошёл в десятку самых инновационных банков России по версии Skolkovo Fintech Hub.

Банк вошёл в число лидеров ESG-индекса от НКР и РБК

# КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ ГОДА



## Февраль

### **IPO МТС Банка признано лучшим в 2024 году по версии Sбonds-Congress и PREQVECA**

Награда «IPO года» была вручена Банку на конференции IPO-2025. Размещение МТС Банка стало рекордным по объёму спроса и количеству заявок инвесторов.

### **МТС Банк успешно протестировал оплату цифровыми рублями по универсальному QR-коду**

В пилотном проекте вместе с МТС Банком участвуют сервисы — лидеры рынка, у которых уже настроено техническое решение. В дальнейшем Банк планирует сделать оплату QR-кодами доступной для всех клиентов.

### **Команда и топ-менеджер МТС Банка вошли в десятку лучших сегментов Private banking**

МТС Банк занял седьмое место первого рейтинга эффективности команд Private banking, а вице-президент, руководитель кластера состоятельных клиентов и сберегательных продуктов МТС Банка вошел в топ-5 рейтинга руководителей российского Private banking.

## Март

### **МТС Банк вошёл в топ-10 самых надёжных российских частных банков по версии Forbes**

Рейтинг Forbes основан на оценках российских рейтинговых агентств, аккредитованных Банком России: АКРА, «Эксперт РА», НКР и НРА. Их оценки отражают кредитоспособность банков в рублях.

### **МТС Банк разместил новый выпуск цифровых финансовых активов**

Этот шаг является частью стратегии Банка по развитию инновационных финансовых решений и укреплению позиций на растущем рынке цифровых активов.

## Апрель

### **МТС Банк получил три награды CX WORLD AWARDS 2024/2025 за лучший клиентский опыт**

Банк завоевал награды в номинациях «Лучшая программа/практика обучения и развития персонала», «Лучшая команда взаимодействия с клиентами в социальных сетях» и «Профессионал клиентского сервиса».

## Май

### **МТС Bank Private стал лауреатом премии Frank Private Banking Award 2025**

Независимое жюри признало Банк победителем в номинации «Лучшие решения по финансовому сопровождению» за платёжные решения в иностранных валютах, в том числе в цифровых каналах.

### **МТС Банк награждён за развитие финансовой доступности услуг для МСБ**

В рамках II Ежегодного банковского форума рейтинговое агентство «Эксперт РА» наградило Банк дипломом за вклад в развитие финансовой доступности услуг для компаний малого и среднего бизнеса.

### **МТС Банк разместил новый выпуск биржевых облигаций объёмом 3 млрд рублей**

Облигации номиналом 1 тыс. рублей с фиксированным купоном размещены на срок один год и три месяца. Ставка купона составила 24% годовых.

## Июнь

### **МТС Банк выпустил ЦФА на сумму 5 млрд рублей**

Это стало первой крупной сделкой Банка с цифровыми финансовыми активами.

## Июль

### **Банк России и Мосбиржа включили акции МТС Банка в индекс эталонных эмитентов**

Это свидетельствует о соответствии Банка критериям MOEX Value Building Index: рост выручки выше инфляции, наличие стратегии развития, прозрачной дивидендной политики и высокого кредитного рейтинга — и создаёт предпосылки для притока долгосрочных инвесторов и увеличения ликвидности акций.

## Август

### **МТС Банк Private вошёл в список лучших банков для миллионеров по версии Forbes**

МТС Банк получил серебро рейтинга, в который включены 17 лучших российских банков, оказывающих услуги состоятельным клиентам.

## Сентябрь

### **Аналитики SberCIB включили акции МТС Банка в портфель наиболее перспективных бумаг**

В подборку входят ценные бумаги компаний, демонстрирующих высокий потенциал роста.

### **МТС Банк получил награду премии «ProcessTech: Проект года 2025» в номинации «Лучший Центр компетенций»**

Наградой отмечен проект Банка по созданию Центра повышения операционной эффективности, объединившего технологии Process Mining, Task Mining и программную роботизацию.

### **Руководители МТС Банка вошли в число лидеров топ-1 000 российских менеджеров**

Десять руководителей Банка вошли в пятёрку лучших рейтинга в отрасли «Коммерческие банки», два топ-менеджера стали победителями в своих категориях.

## Октябрь

### **МТС Банк запустил AI-native-трансформацию до 2027 года**

В рамках трансформации запланировано встраивание искусственного интеллекта в процессы формирования персональных предложений и скоринга клиента, работу контактного центра, разработку продуктов и др.

### **Мосбиржа признала годовой отчёт МТС Банка одним из лучших среди новых эмитентов**

Банк стал призёром номинации «Лучший годовой отчёт нового эмитента на рынке капитала за последние три года (2022–2024)».

## Ноябрь

### **МТС Банк стал победителем IV Национальной премии в области развития корпоративного спорта ARCORPS AWARDS 2025**

Цифровая платформа «Ритм» стала «Лучшим онлайн-проектом по вовлечению сотрудников в спорт и ЗОЖ».

## Декабрь

### **МТС Банк разместил ЦФА на сумму до 1 млрд рублей для розничных инвесторов**

Обеспечение доступности рынка ЦФА для широкого круга клиентов — значимое событие для МТС Финтех. Банк видит своими ключевыми задачами расширение линейки востребованных инвестиционных продуктов и создание полноценного вторичного рынка для повышения ликвидности активов.

### **МТС Банк стал победителем премии RETAIL FINANCE AWARDS 2025**

Новая система привилегий для состоятельных клиентов признана лучшим премиальным финансовым продуктом, а также получила награду в категории «Выбор читателей». В номинации «Прорыв года» второе место занял сервис инвестиционной подписки в приложении «МТС Инвестиции».

### **МТС Банк Бизнес вошёл в топ-10 лучших интернет-банков для бизнеса по версии Markswebb**

Аналитики отметили МТС Банк как единственный банк в своей группе, который реализовал сервис ведения бухгалтерии прямо внутри интернет-банка.

# ОБРАЩЕНИЕ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-22

## Уважаемые акционеры, клиенты и партнёры!

В 2025 году российский банковский сектор сумел сохранить стабильность на фоне сложной макроэкономической конъюнктуры. После рекордных результатов предыдущего года отрасль столкнулась с ростом стоимости риска, увеличением операционных расходов и снижением темпов кредитования. Ключевым фактором устойчивости банков стала способность гибко трансформировать бизнес-модель, диверсифицировать источники доходов и эффективно управлять капиталом.

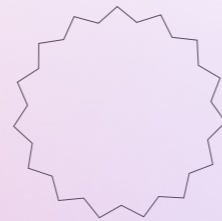
МТС Банк продемонстрировал именно такой подход. Мы последовательно реализуем стратегию перехода от монолайнерной модели к универсальному банку, интегрированному в клиентские сценарии цифровой экономики. Это позволяет нам эффективно действовать даже в условиях высокой волатильности и растущей конкуренции со стороны как традиционных банков, так и технологических платформ.

Сегодня банковский сектор стремительно переходит к промышленному внедрению искусственного интеллекта. Значимым шагом в этом направлении стал запуск масштабной AI-трансформации МТС Банка, которая уже в ближайшие годы станет одним из основных драйверов операционной эффективности и повышения качества сервиса.

Мы делаем ставку на ежедневное взаимодействие с клиентами через платёжные сервисы, цифровые продукты и интеграцию финансовых услуг с телекомом. Такой подход повышает вовлечённость пользователей в бесшовные финансовые решения, а также создаёт условия для выстраивания с ними долгосрочных отношений.

Важной составляющей стратегии остаётся партнёрская модель привлечения, благодаря которой мы продолжаем наращивать аудиторию и создавать уникальные и востребованные финтехрешения. Уже сейчас почти половина новых клиентов приходит через экосистемные каналы, что подтверждает правильность выбранного курса.

Наше стратегическое видение на среднесрочную перспективу остаётся неизменным. Мы нацелены на кратный рост клиентской базы, увеличение доходов от бизнеса и поддержание высокой отдачи на капитал. При этом Банк сохраняет приверженность прозрачной дивидендной политике и устойчивому развитию, что особенно важно для наших акционеров и общества.



# ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-22

## Уважаемые акционеры, клиенты, коллеги и партнёры!

В 2025 году мы последовательно проводили трансформацию бизнес-модели, демонстрируя устойчивый рост объёмов бизнеса и показателей доходности. В сложной рыночной ситуации МТС Банк подтвердил эффективность выбранной стратегии и умение отвечать на вызовы времени.

Банк показал рекордный прирост активной базы клиентов — 33% год к году, до 4 млн человек. Благодаря изменению модели привлечения клиентов основным драйвером роста стала дебетовая карта «МТС Деньги» с уникальной программой лояльности. Оборот по оплате товаров и услуг дебетовыми картами вырос почти вдвое — до 108 млрд рублей с 55 млрд рублей. Благодаря росту daily-сервисов средства физических лиц за 2025 год выросли на 44% и составили 323 млрд рублей, текущие счета выросли на 49%, депозиты — на 42%.

Среди главных достижений года — диверсификация активов и сохранение качества кредитного портфеля. Активы Банка выросли на 25%, до 754,5 млрд рублей, а доля ценных бумаг в портфеле — с 13% до 40%. В розничном кредитовании мы отказались от стратегии «роста любой ценой» в пользу фокуса на маржинальности продуктов и высоком кредитном качестве заёмщиков. Стоимость общекредитного риска снизилась на 1,4 п. п. — до 6,1%. Это подтверждает нашу способность эффективно работать в разных макроэкономических циклах. Кроме того, реализация стратегии диверсификации активов приводит нас к общему снижению уровня риска, повышению предсказуемости доходов и снижению давления на капитал Банка.

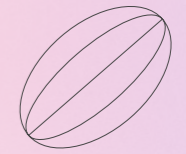
Чистая прибыль МТС Банка по МСФО за 2025 год выросла на 17%, до рекордной величины — 14,4 млрд рублей. Чистые процентные доходы после формирования резервов за год увеличились в два раза, до 21,2 млрд рублей. Рост был обеспечен оптимизацией баланса и перераспределением активов в инструменты с более эффективным соотношением доходности и капитальной нагрузки. Капитал Банка за вычетом субординированных инструментов составил 106,8 млрд рублей. Нормативы достаточности капитала выполняются с комфортным запасом: Н1.1 — 8,7%, Н1.2 — 10,9%, Н1.0 — 12,1%. Текущий уровень капитала обеспечивает устойчивость баланса и потенциал для дальнейшего роста активов с соблюдением регуляторных требований.

Обновлённая бизнес-модель МТС Банка устойчива к внешним вызовам. Она создаёт прочную основу для дальнейшего масштабирования, технологического развития и последовательного роста акционерной стоимости.

В 2026 году мы продолжим движение вперёд: будем развивать цифровые продукты, расширять партнёрскую модель и усиливать технологическую платформу для создания удобных, доступных и востребованных финансовых решений для миллионов клиентов.

Председатель Правления ПАО «МТС-Банк»

**Иссопов Э. А.**



# СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ

МТС Банк развивается как полноценный системный банк, используя синергию различных направлений деятельности и диверсифицируя источники доходов



## №7

по объёмам выдачи кредитов наличными

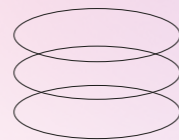
## №8

по портфелю срочных вкладов

## №11

на рынке пассивов

# ОБЗОР РЫНКА



## Макроэкономическая ситуация

По оценке Росстата, в 2025 году ВВП России вырос до 213,5 трлн рублей, или на 1% к уровню 2024 года, что оказалось ниже первоначального прогноза Минэкономразвития (2,5%). Рост был обусловлен увеличением внутреннего конечного спроса (+1,2%) при сокращении чистого экспорта.

Расходы на конечное потребление выросли на 2,9%, в том числе расходы домашних хозяйств — на 3,4%, расходы государственного управления — на 1,6%. Валовое накопление сократилось на 3,0%, хотя накопление основного капитала увеличилось на 1,7%.

Рубль в отчётном году продемонстрировал рекордное укрепление. По данным Банка России, курс доллара упал на 23,1%: с 101,7 рубля в январе до 78,2 рубля на 31 декабря, средний курс составил около 85 рублей, что ниже прогноза Минэкономразвития (86,1 рубля). Юань к рублю снизился с 13,7 рубля в январе до 11,2 рубля на конец декабря, евро — с примерно 107 рублей до 92,1 рубля.

С одной стороны, крепкий рубль выступил мощным антиинфляционным фактором, удешевив импорт и сдержав рост цен на непродовольственные товары. С другой — снизил рублёвую выручку экспортёров и бюджетные нефтегазовые доходы,

что увеличило дефицит бюджета с плановых 3,8 трлн до 5,7 трлн рублей и обусловило убытки для банков с открытыми валютными позициями.

По данным Росстата, инфляция по итогам 2025 года составила 5,59% — существенно ниже, чем в 2024 году (9,52%). Наибольший вклад в её замедление внёс сегмент непродовольственных товаров (рост 2,99% против 6,12% в 2024 году), продовольственная инфляция замедлилась до 5,24%. Главным фактором инфляции (+9,3%) оказались услуги, что обусловлено дефицитом рабочей силы и ростом зарплат в сервисных секторах.

По оценке Минэкономразвития, в 2026 году ожидается плавное ослабление рубля. Прогнозируется рост ВВП на 1,3% в 2026 году, 2,8% в 2027 году и 2,5% в 2028 году, основным драйвером роста останется внутренний спрос.

Инфляция, по ожиданиям Банка России, снизится до 4–5% к концу 2026 года, а цикл снижения ключевой ставки охватит весь 2026 год. Переход к нейтральному уровню 7,5–8,5% произойдёт в 2027 году. Ключевым риском для прогноза является эффект повышения НДС, утильсбора и тарифов ЖКХ в начале 2026 года, который может задержать возвращение инфляции к целевым значениям и замедлить темп смягчения денежно-кредитной политики.

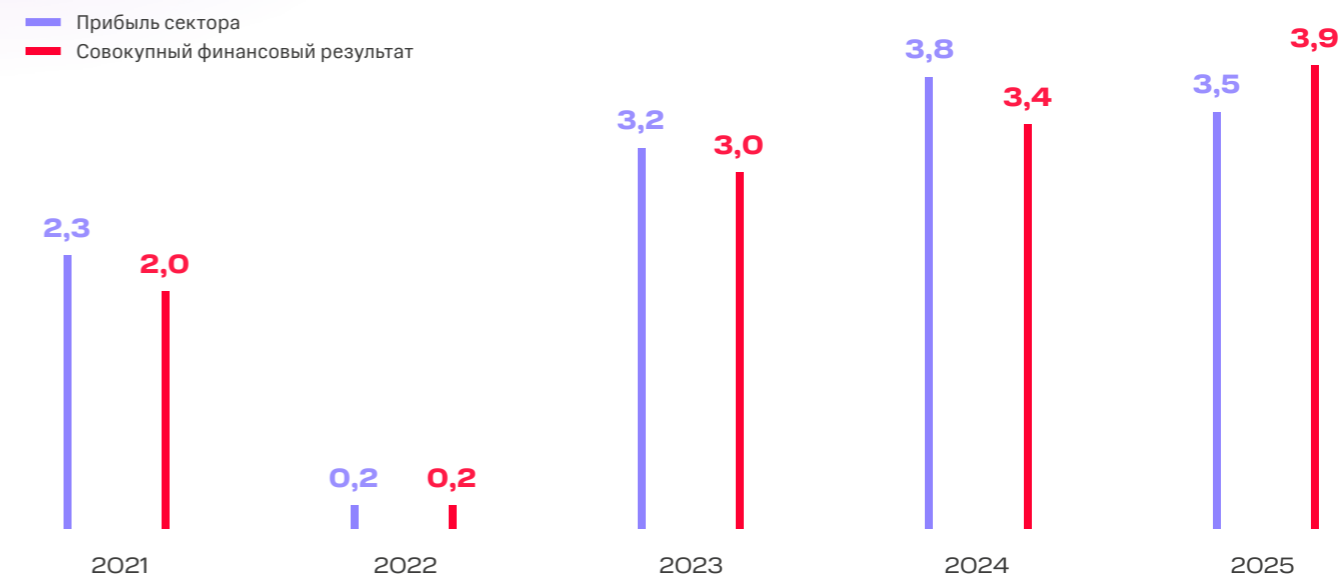
## Обзор банковской отрасли

По итогам 2025 года российские банки заработали 3,5 трлн рублей чистой прибыли — на 7,9% ниже рекордного результата 2024 года (3,8 трлн рублей). Основными факторами снижения прибыли стали рост стоимости риска (CoR) и увеличение операционных расходов на 12%, с 4,0 трлн до 4,5 трлн рублей. В то же время положительный вклад в прибыль внесли рост объёмов бизнеса, опережающее

снижение процентных расходов в сравнении с процентными доходами, положительная переоценка ценных бумаг и валютной позиции на фоне укрепления рубля.

Рентабельность капитала (ROE) в среднем по сектору снизилась до 18,2% против 23% в 2024 году, что сопоставимо с докризисным уровнем 2021 года.

Финансовый результат банковского сектора, трлн рублей



Расходы на формирование резервов выросли на 34%, до 2,3 трлн рублей. Операционная эффективность (CIR) в среднем по сектору ухудшилась в сравнении с 2024 годом на фоне опережающего роста расходов на маркетинг и персонал, но осталась в пределах исторически приемлемых значений.

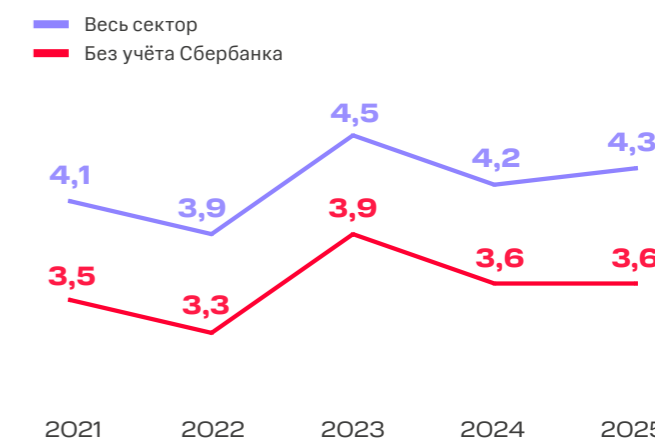
Корпоративный кредитный портфель банков за 2025 год увеличился на 11,8% и достиг 102,8 трлн рублей. Основными заёмщиками оставались застройщики и компании нефтегазового сектора.

Розничное кредитование в 2025 году пережило глубокий спад с последующим восстановлением. По данным Frank RG, выдачи кредитов населению составили около 9,9 трлн рублей (–25% год к году) — это минимальный результат с 2019 года. Наибольшее падение продемонстрировали необеспеченные потребительские кредиты (–38,6%) и POS-кредиты (–36,1%). Автокредитование сократилось на 25,2%, рост портфеля в сегменте замедлился до 17,5% против 51,7% годом ранее.

Ипотека продемонстрировала наименьшее снижение среди розничных продуктов, при этом 80% выдачи пришлось на льготные программы.

Объём выдачи составил 4,38 трлн рублей (–8,9% к 2024 году), остаток задолженности увеличился на 3%. Максимум выдачи пришёлся на декабрь, что связано с ужесточением условий «Семейной ипотеки» с февраля 2026 года и снижением ключевой ставки до 16%.

Чистая процентная маржа банковского сектора, %



Постепенное оживление розничного кредитования началось во втором полугодии 2025 года на фоне снижения ключевой ставки с 21 до 16%. При дальнейшем её снижении до 13–15% в среднем за 2026 год рынок ожидает возврат к двузначным темпам роста розничного кредитования — около 10–12%.

Качество кредитного портфеля в 2025 году ухудшилось, но осталось управляемым. Стоимость кредитного риска в розничном сегменте, по оценке Банка России, составила 2,9–3,2%, что существенно выше среднеисторического значения (~2%). На 2026 год Банк России повысил прогноз CoR до 2,2–2,6% для розницы и до 1,1–1,5% для корпоративного сегмента.

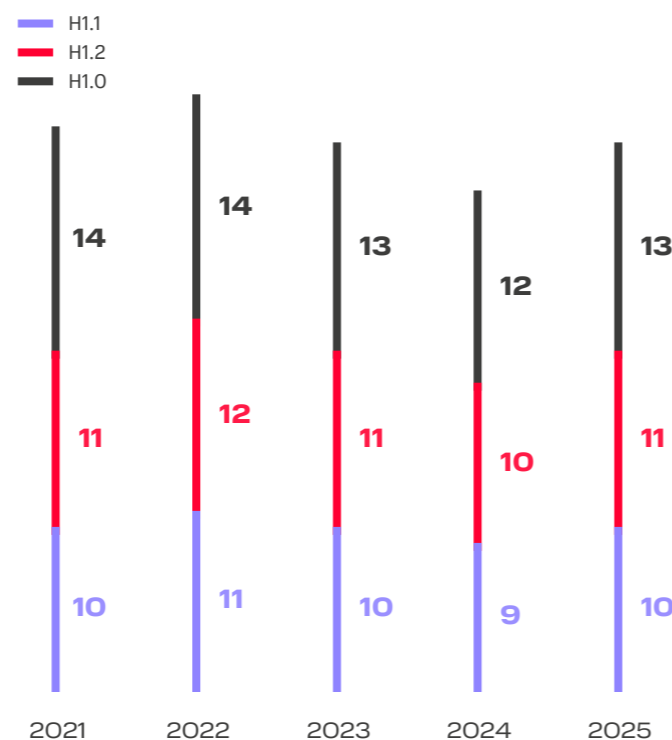
Фондирование банковского сектора оставалось устойчивым. Объём средств населения на счетах и депозитах вырос до 67 трлн рублей. Темпы прироста снизились с 27,7% в 2024 году до 16,2% в связи со снижением ставок и, соответственно, доходности по депозитам. Средства компаний увеличились на 7,7%, что также ниже динамики 2024 года. Достаточность капитала укрепилась: на конец 2025 года норматив Н1.0 вырос на 1 п. п., до 13%.

Банк России ожидает, что в 2026 году чистая прибыль банковского сектора составит 3,1–3,6 трлн рублей, а кредитные потери, вызванные ожидаемым ростом кредитного риска, будут компенсированы ростом маржинальности основного банковского бизнеса. Рост ипотечного портфеля прогнозируется на уровне 6–11%, потребительского кредитования — на уровне 4–9%. Объём выдачи ипотеки, по оценкам участников

рынка, может достичь 6–6,2 трлн рублей (+50–59% к 2025 году), доля льготных программ постепенно снизится с 80 до 70%.

С 1 января 2026 года минимальный норматив достаточности капитала для системно значимых банков увеличен с 9,25 до 10%. По прогнозам экспертов, к концу года средний Н1.0 может достичь 14%.

Достаточность капитала, %



## Основные тренды развития банковского сектора

**Концентрация банковской отрасли** достигла в 2025 году исторического максимума. Доля топ-10 банков по активам на 1 июля впервые превысила отметку в 80% и достигла 80,9%. Этому способствовали сделки M&A: присоединение банков «ФХ Открытие», Росбанка и ХКФ Банка к игрокам из первой десятки. По мнению экспертов, крупнейшие банки продолжают наращивать долю рынка преимущественно за счёт поглощения других кредитных организаций, поскольку потенциал органического роста ограничен охлаждением кредитования, ужесточением требований к капиталу и мерами по снижению концентрации кредитных рисков.

**Конкурентная борьба** в 2025 году велась на трёх ключевых направлениях: агрессивный масштабный маркетинг, повышенная клиентская выгода и партнёрское/экосистемное привлечение. Наиболее показательным индикатором стали рекордные затраты на программы лояльности: по данным Frank RG, они составили около 450–500 млрд рублей, значительно превысив показатели 2024 и 2023 годов (~300 млрд рублей и ~200 млрд рублей соответственно). Среднегодовой темп прироста расходов на кешбэк-программы за последние пять лет составил 31,7%. При этом 57% клиентов пользуются более чем одним банком для покупок, а 46%

целенаправленно планируют расчёты для максимизации кешбэка, что говорит о критической роли программ лояльности в удержании и привлечении клиентской базы.

Лидирующие российские технологические экосистемы активно развивают **собственные финтех-вертикали**, используя преимущества массовой клиентской базы, высокочастотного транзакционного потока и встроенных каналов дистрибуции. Экосистемные банки при маркетплейсах и технологических платформах демонстрируют кратный рост ключевых показателей: привлечённые средства клиентов увеличиваются в разы год к году, объём транзакций вне основной платформы впервые превышает внутриплатформенный оборот, а финтех-сегменты выходят на прибыльность в рекордные сроки. Параллельно ведущие банки инвестируют в создание собственных высокочастотных коммерческих витрин с большим оборотом — маркетплейсов, сервисов путешествий, подписочных моделей, — стремясь увеличить частоту клиентского взаимодействия и долю нефинансовых доходов. Это свидетельствует о формировании нового типа конкуренции: не только с другими банками, но и с технологическими экосистемами, обладающими встроенным финтехом и значительно более высокой частотой контакта с клиентом.

**Транзакционные сервисы** становятся ключевым розничным продуктом и главным инструментом привлечения и удержания клиентов. После ухода

Активы и кредиты, темпы прироста, %



Apple Pay и Google Pay с российского рынка банки активно развивают собственные платёжные решения: Mir Pay, SberPay, T-Pay, Alfa Pay, Gazprom Pay, Яндекс Пэй и СБПэй. Все крупнейшие банки поддерживают бесконтактную оплату через NFC на Android-устройствах, а оплата по QR-кодам через СБП продолжает набирать популярность. Параллельно происходит постепенная легализация криптоплатежей: в 2025 году были приняты нормативные акты, разрешающие использование криптовалют для внешнеэкономических расчётов, что открывает новый канал платёжных операций для банков с соответствующими лицензиями.

От пилотных проектов в области **искусственного интеллекта (ИИ)** банковский сектор в 2025 году перешёл к промышленному внедрению ИИ. Инвестиции в искусственный интеллект в российском финансовом секторе растут более чем на 25% в год — быстрее, чем в других направлениях цифровизации. Крупнейшие российские банки оценивают совокупный экономический эффект от внедрения генеративного ИИ в десятки миллиардов рублей, прежде всего за счёт оптимизации операционных процессов, улучшения скоринговых моделей и повышения эффективности антифрод-систем. Кроме того, ИИ-решения активно применяются для персонализации клиентского сервиса.

Стоимость кредитного риска, %



## Положение Банка в отрасли

GRI 2-6, 3-3

МТС Банк находится в процессе масштабной трансформации бизнес-модели: из кредитного монолайнера с фокусом на POS-кредитование в полноценный цифровой банк. Важную роль в обеспечении устойчивости Банка играет диверсификация доходов за счёт корпоративно-инвестиционного блока.

В 2025 году МТС Банк управляемо сократил свою долю на рынке POS-кредитования с 14 до 9,4% для повышения рентабельности выдачи и смещения фокуса с монолайнерной модели на транзакционные сервисы.

# № 7

по объёмам выдачи кредитов наличными<sup>1</sup>

# 1,6%

доля рынка

# № 8

по портфелю срочных вкладов

# 0,6%

доля рынка

# № 5

на рынке POS-кредитования

# 9,4%

доля рынка

# Топ-6

банков по портфелю кредитных карт

# 2,1%

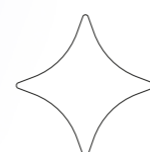
доля рынка

# № 11

на рынке пассивов

# 0,3%

доля рынка



# СТРАТЕГИЯ МТС БАНКА

## Стратегические приоритеты

Стратегия МТС Банка выстраивается адекватно изменениям макроэкономической среды, ужесточению регуляторных требований и структурным трендам банковского сектора. Бизнес-модель, построенная на интеграции лёгкой платёжной функциональности в высокочастотные клиентские витрины при одновременном развитии сегментных предложений, обеспечивает конкурентоспособность и устойчивость Банка в различных макроэкономических циклах. Банк делает ставку на следующие конкурентные преимущества.

**1. Сегментный фокус** на аудитории с высоким потенциалом роста и ограниченным проникновением банковских продуктов: мигрантах, молодёжи и туристах. Это позволяет Банку формировать продуктовые предложения, которые сложно воспроизвести конкурентам без аналогичной экосистемной базы.

**2. Партнёрское привлечение** является главной стратегической ставкой Банка. Материнская компания и одна из крупнейших телеком-организаций страны обеспечивает уникальный канал дистрибуции финансовых продуктов, который дополняется предоставлением финтехфункциональности внешним платформам и сервисам. Это обеспечивает бесшовное встраивание лёгких банковских продуктов в клиентские пути телекома и партнёров с последующей монетизацией клиентской базы.

В среднесрочной перспективе стратегия позволит Банку:

- увеличить базу активных клиентов в два-три раза;
- обеспечить рост чистой прибыли в 2–2,5 раза;
- ежегодно выплачивать дивиденды в размере 25–50% чистой прибыли, поддерживая ROE на уровне 20–25%.

Стратегические приоритеты Банка в 2025 году были скорректированы в соответствии с рыночными условиями для достижения оптимальных результатов, соответствующих утверждённой Стратегии МТС Банка до 2027 года.

### Стратегические приоритеты МТС Банка

#### Масштабирование оборота

- Уникальные клиентские сценарии за счёт глубокой интеграции с телеком-функциональностью: единые продукты «SIM + карта», собственные apple-pay-like-платёжные решения
- Создание ценности для партнёрских сервисов: QR-presented платёжное решение, МТС Пэй, МТС Флекс (BNPL), финансовые сервисы в приложении «Мой МТС»
- Развитие сервиса «МТС Оплата» как высокочастотной платформы повседневных платежей

#### Вовлечение и удержание

- Daily banking с картой «МТС Деньги» и новая программа лояльности «МТС Премиум баллы» как основа ежедневного банковского обслуживания и удержания клиентов
- Сегментные предложения: «МТС Турист» для путешественников, исламский банкинг, специализированные продукты для молодёжи и детей

#### Монетизация

- Эффективные сценарии кросс-продаж
- Маржинальные продукты, органично встроенные в базовые клиентские пути: кредитование, сбережения, инвестиции
- Последовательное углубление отношений с клиентом, привлечённым на транзакционный продукт, с предложением релевантных финансовых решений в контексте его повседневных сценариев

<sup>1</sup> По данным Frank RG.



## Дополнительным фокусом стратегии является диверсификация бизнеса за счёт развития предложения для корпоративных клиентов. Основой ценностного предложения в сегменте B2B выступает международная платёжная и ВЭД-инфраструктура Банка, в том числе с использованием инструментов новой экономики

### Стратегия корпоративно-инвестиционного блока

#### Инфраструктура как основа ценностного предложения

Развитие международной платёжной инфраструктуры, включая расчёты в национальных валютах, корреспондентские сети в ключевых юрисдикциях и решения новой экономики для ВЭД

#### Монетизация через широкую продуктовую линейку

Полный спектр корпоративных продуктов:

- селективное кредитование с фокусом на доходность капитала (ROE);
- комплексное предложение на рынке долгового капитала (включая инструменты ЦФА);
- доступ к международному инвестиционному рынку

## Итоги реализации стратегии в 2025 году

GRI 3-3

### 1. Трансформация привлечения активных клиентов

С момента запуска в июле 2024 года выпущено более 4,5 млн карт «МТС Деньги», ставших флагманским продуктом ежедневного обслуживания. Около 75% держателей карт — абоненты МТС, при этом более 90% оборота приходится на операции вне телекома, что подтверждает рыночную востребованность продукта. Доля экосистемных каналов в привлечении активных клиентов выросла почти до 50%, отражая смену модели с POS-ориентированной на транзакционную.

### 2. Диверсификация структуры активов с учётом целевого ROE

По итогам 12 месяцев 2025 года вложения в ценные бумаги выросли в 3,8 раза год к году — до 301 млрд рублей, а их доля увеличилась с 13 до 40%. Значительная часть портфеля представлена удерживаемыми до погашения ОФЗ, обладающими нулевым риск-весом при расчёте RWA. Активы Банка за тот же период увеличились на 25% год к году, до 754,5 млрд рублей, что позволило МТС Банку войти в топ-20 российских банков по объёму активов.

### 3. Активный рост транзакционного бизнеса

Сделки по наращиванию портфеля ОФЗ и развитие карты «МТС Деньги» обеспечили опережающий рост чистого процентного дохода. Развитие собственных платёжных решений и интеграция карты «МТС Деньги» в повседневные сценарии клиентов обеспечили существенный рост оборотов платёжных сервисов и POS-оборота по картам (+40% и +100% соответственно).

### 4. Развитие транзакционно ориентированного корпоративно-инвестиционного бизнеса

МТС Банк усилил свою роль опорного банка для крупных корпоративных клиентов: по оценке Банка, каждая четвёртая компания из топ-200 в Российской Федерации по выручке пользуется его услугами. Международный транзакционный оборот превысил 0,7 трлн рублей, что отражает востребованность ВЭД-инфраструктуры Банка в условиях переориентации потоков внешней торговли.

### 5. Управление кредитным риском

В 2025 году МТС Банк последовательно сокращал риск-профиль портфеля. Уровень резервирования проблемных активов остался комфортным: покрытие просроченных кредитов (NPL 90+) резервами составляет около 107–111%. Стоимость риска по итогам года составила 6,1%, что отражает ожидаемое вызревание портфеля, сформированного в период высоких ставок, при одновременном улучшении качества новых выдач.

### 6. Рост клиентского доверия

Объём средств физических лиц на счетах и депозитах вырос на 44%, до 323,4 млрд рублей, при этом увеличилась доля текущих счетов, что подтверждает усиление роли Банка как ежедневного финансового партнёра. Доля средств на текущих счетах достигла около 18% общего объёма клиентских средств, что поддерживает снижение стоимости фондирования и укрепляет транзакционную модель. Индекс удовлетворённости клиентов (NPS) по розничному бизнесу Банка достиг 29 пунктов, отражая положительное восприятие новых продуктов и сервисов.

### 7. Сделки M&A

Значимым шагом к достижению стратегических целей Банка стали две сделки, заключённые в декабре 2025 года.

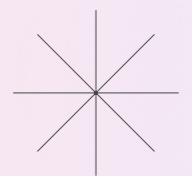
МТС Банк приобрёл **100% долей в уставном капитале ООО «РНКБ Страхование»**. Это позволит Банку развивать масштабное InsurTech-направление, ориентированное как на собственных клиентов и абонентов МТС, в чей клиентский опыт будут бесшовно встроены новые страховые решения, так и на внешнюю аудиторию.

Сейчас МТС Банк предлагает клиентам страховые продукты в партнёрстве с ведущими страховыми компаниями по агентской модели в сегментах страхования не-жизни и жизни (Non-Life и Life). В линейке страхования не-жизни Банк предлагает кредитное страхование заёмщиков, страхование банковских карт, имущества, финансовых рисков, а также добровольное медицинское страхование клиентов. Наличие у РНКБ Страхование действующих лицензий на добровольное имущественное и личное страхование (за исключением страхования жизни), а также готовой ИТ-инфраструктуры позволит Банку уже в первом полугодии 2026 года запустить новые страховые продукты.

МТС Банк приобрёл **99,9% акций своего стратегического технологического партнёра АО «ЭКСИ-Банк»**. В 2024 году ЭКСИ Банк был выбран для запуска флагманской дебетовой карты «МТС Деньги» и участвовал в разработке платёжного решения на основе современной импортозамещённой инфраструктуры.

Объединение двух банков играет важную роль в развитии daily banking и расширении присутствия финансовых сервисов в клиентских сценариях МТС. Оно позволит ускорить принятие управленческих решений, оптимизировать операционные затраты и консолидировать клиентскую базу на единой ИТ-инфраструктуре. Это расширит возможности кросс-продаж и увеличит число финансовых продуктов на одного пользователя.

Приобретение ЭКСИ Банка практически не влияет на норматив достаточности капитала Н1.0 МТС Банка и оценивается на уровне не более – 0,1 п. п. на горизонте 2026 года.



# ОБЗОР РЕЗУЛЬТАТОВ

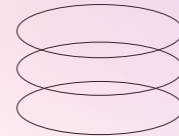
МТС Банк продолжает активно развивать систему продуктов и сервисов, наращивая клиентскую базу и добиваясь высоких финансовых результатов

+  
**16,7%**  
рост чистой прибыли год  
к году

+  
**×3,8**  
рост вложений в ценные  
бумаги год к году

+  
**33,3%**  
рост числа активных  
клиентов год к году

# ОПЕРАЦИОННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ



В 2025 году МТС Банк продолжал усиливать диверсификацию бизнеса и оказывать качественные финансовые услуги как физическим, так и юридическим лицам. В том числе активно развивались дистанционные каналы обслуживания, мобильный и онлайн-банкинг.

По итогам года Банку удалось увеличить клиентскую базу, повысить проникновение и обеспечить основу для дальнейшего роста бизнеса.

Динамика активной<sup>1</sup> базы, млн клиентов<sup>2</sup>



## Розничный бизнес

### Вклады физических лиц

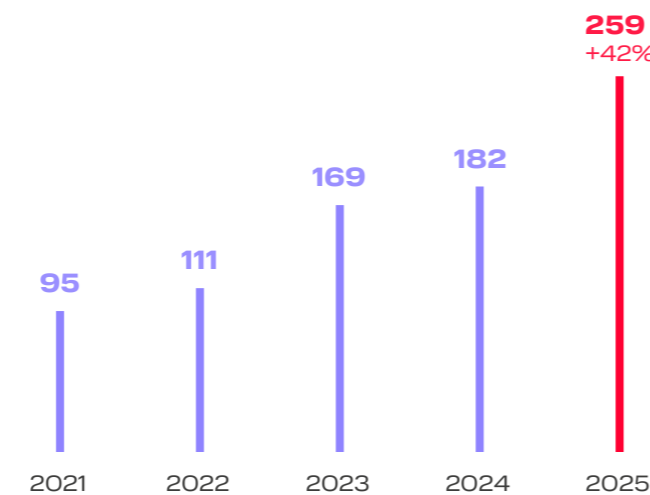
В 2025 году основные усилия Банка были направлены на рост портфеля вкладов физических лиц. Для привлечения новых клиентов были проведены две рекламные кампании, велась работа над повышением маржинальности портфеля.

Ключевыми событиями года стали:

- запуск сезонного вклада «МТС Деньги»;
- вывод вклада «МТС Максимум» в мобильное приложение;
- перевод основной линейки продуктов на вклад «МТС вклад плюс».

Благодаря этому портфель вкладов по итогам года вырос с 182 млрд до 259 млрд рублей.

Объём вкладов физических лиц, млрд рублей



### Частное банковское обслуживание, продукты и сервисы для состоятельных клиентов

В 2022 году Банк запустил направление по работе с состоятельными клиентами Private & Premium Banking и с тех пор стабильно показывает в этом сегменте одни из лучших результатов в российском банковском секторе.

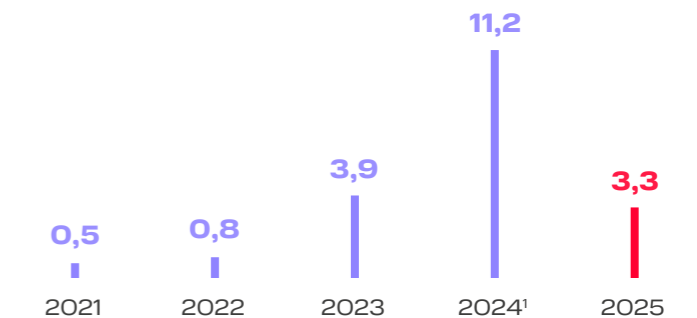
Одним из главных драйверов роста в этом сегменте стал запуск для состоятельных клиентов трёх новых программ привилегий, не имеющих аналогов на рынке: «Путешествия», «Сервисы МТС» и «Здоровье». Кроме того, Банк продолжал развивать предложение инвестиционно-страховых продуктов и комплексного подхода к управлению благосостоянием, в том числе альтернативные инвестиции в инвестиционных и коллекционных монетах, транзакционные возможности (включая трансграничные платежи) и пр.

Для зарплатных клиентов были разработаны специальные программы для топ-менеджмента и руководителей среднего звена.

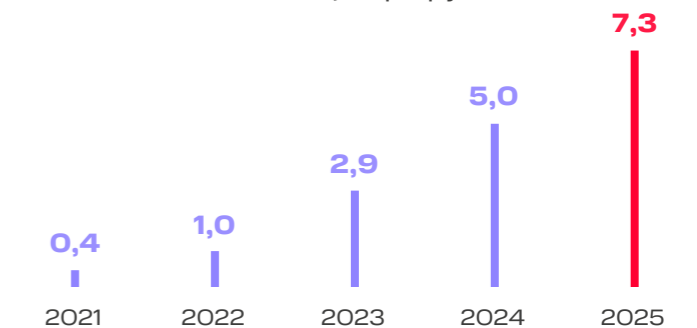
На конец 2025 года премиальное обслуживание было доступно в 17 регионах. В декабре отчётного года в Москве открылся третий офис для обслуживания состоятельных клиентов «На Красных Воротах».

В результате премиальная программа МТС Банка была вновь признана лучшей в номинации «Лучшие решения по финансовому сопровождению» Frank Private Banking Award 2025.

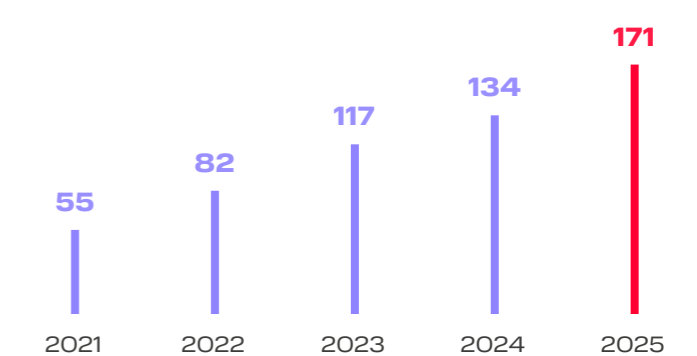
Продажи инвестиционных продуктов, млрд рублей



Операционные доходы блока «Управление благосостоянием», млрд рублей



Привлечение средств в сегменте Private & Premium Banking, млрд рублей



<sup>1</sup> Активный клиент — клиент, который хотя бы один раз за три месяца инициировал движение средств, и (или) имел за три месяца суммарный остаток от 500 рублей, и (или) имел за три месяца задолженность по кредиту/рассрочке. К прочим активным клиентам относятся пользователи BNPL-сервисов, накопительных счетов, депозитов, инвестиционных продуктов и пр.

<sup>2</sup> По состоянию на конец периода.

<sup>1</sup> С учётом IPO.

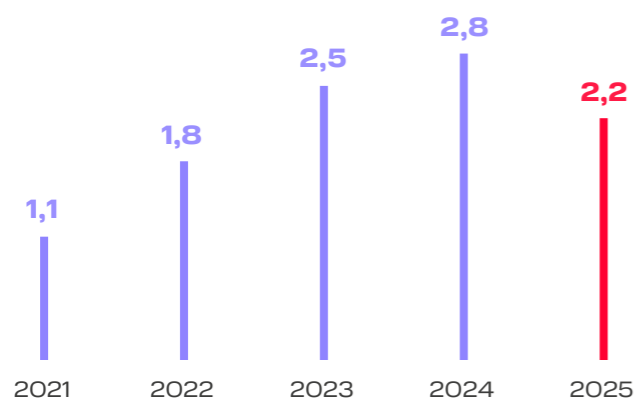
В 2026 году МТС Банк планирует создание с компаниями Группы АФК «Система» (МТС, «Медси», «Эталон», Cosmos Hotel и др.) совместных финтех-продуктов для сегментов Премиум и Private. Это позволит монетизировать клиентскую базу за счёт привлечения в Банк клиентов компаний группы и повышения вовлечённости сотрудников Группы АФК «Система» в продукты Банка. Кроме того, продукты Банка будут органично встроены в HR-процессы Группы АФК «Система».

Запланированы также привлечение в премиум-сегмент клиентской базы «МТС Деньги», МСБ и КИБ, бесшовный апгрейд целевых клиентов из массовой розницы и корпоративных клиентов на премиальные карты.

За счёт нового уровня обслуживания и интеграции с международным контуром будет персонализировано обслуживание сегмента клиентов HNWI<sup>1</sup> (от 30 млн рублей и от 100 млн рублей).

## Малый бизнес

### Операционный доход в сегменте малого бизнеса, млрд рублей



По итогам 2025 года финансовый результат кластера малого и среднего бизнеса вырос на 92% и достиг 130 млн рублей, при этом рынок оставался под влиянием таких ограничений, как высокий уровень ключевой ставки и долговой нагрузки.

На этом фоне Банк принял решение приостановить развитие направлений кредитования и банковских гарантий и сфокусировать ресурсы

на транзакционных продуктах и пассивах. Кроме того, кластер продолжил работу над эффективностью: оптимизировал операционную модель, сэкономив на административно-хозяйственных расходах на 14% больше плана, что позволило обеспечить рост финансового результата на фоне снижения операционного дохода от рискованных продуктов и ВЭД.

### Портфель рублёвых пассивов, млрд рублей



Рост портфеля рублёвых пассивов на 17%, до 18,8 млрд рублей, был обеспечен расширением продуктовой линейки и запуском востребованных продуктов, таких как НСО<sup>2</sup>, овернайт, накопительный счёт. Это позволило существенно увеличить проникновение сберегательных продуктов в активную базу. Рост количества онлайн-сделок составил 182% год к году. МТС Банк стал лидером рынка по удобству работы с депозитными продуктами и вошёл в топ-4 рейтинга Markswebb.

### Транзакционные продукты и пассивы

В среднем на одного транзакционно активного клиента приходилось более трёх активных продуктов. Цифровизация оформления бизнес-карты позволила увеличить количество активных пользователей на 26%. Банк был отмечен наградой Frank RG «Лучший опыт при оформлении бизнес-карты в интернет-банке».

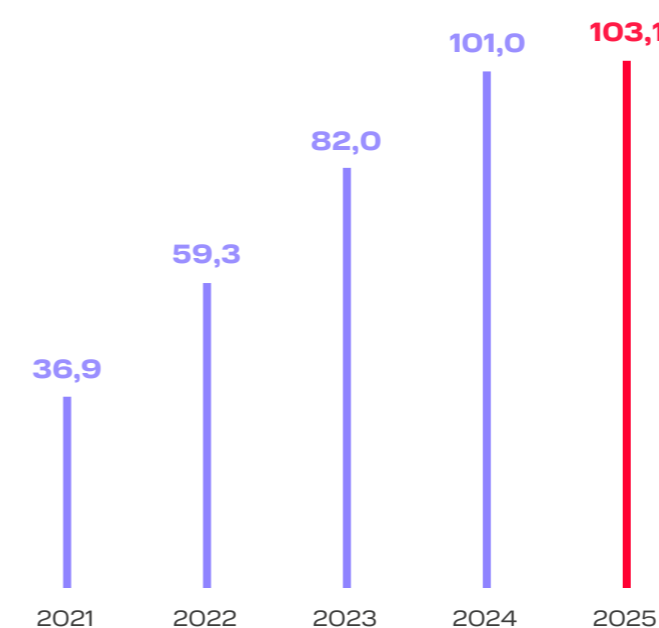
## Розничное кредитование

В 2025 году на фоне жёсткой денежно-кредитной политики Банка России МТС Банк придерживался консервативного подхода к выдаче потребительских кредитов. Приоритетом было обеспечение высокой рентабельности кредитов и улучшение эффективности кредитного портфеля.

В 2026 году Банк продолжит фокусироваться на рентабельности кредитного портфеля и сохранении высокого уровня возврата на капитал по всем новым выдачам. Эффективность продаж будет улучшаться за счёт синергии с телекомом, а также оптимизации и упрощения клиентских путей оформления кредитных продуктов.

### Кредитные карты

#### Объём портфеля кредитных карт, млрд рублей

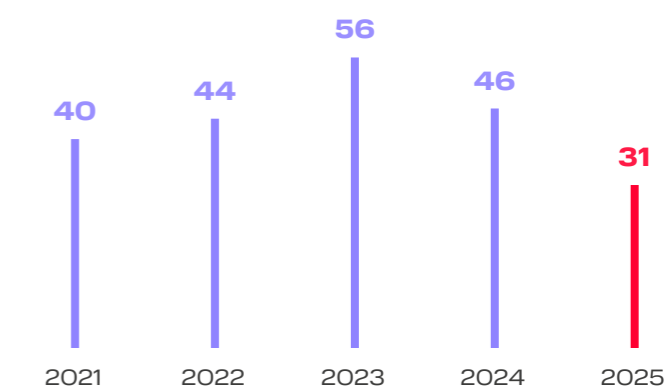


Основным фокусом Банка в 2025 году оставалась кредитная карта «МТС Деньги». По итогам года объём портфеля кредитных карт увеличился на 1,8%, до 103,1 млрд рублей. При этом Банку удалось сохранить рыночные позиции по величине портфеля (шестое место) и качественно улучшить его рентабельность — рост ROA составил более 80%, уровень прогнозного возврата на капитал (ROE) превысил 74%.

## Целевые потребительские кредиты

В сегменте POS-кредитования Банк в течение года изменил подход к выдаче, сосредоточившись на привлечении клиентов с высокой склонностью к оформлению других продуктов Банка. Низкорентабельный портфель POS-кредитов был сокращён более чем на 30%.

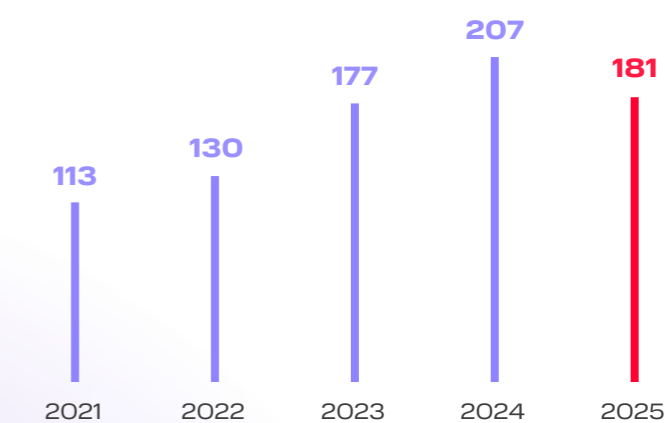
### Объём портфеля POS-кредитования, млрд рублей



### Нецелевые потребительские кредиты

В сегменте нецелевых потребительских кредитов Банк сосредоточил усилия на собственной клиентской базе и преимущественно использовал дистанционные каналы — по итогам года на них пришлось 80% продаж.

### Объём портфеля нецелевых кредитов, млрд рублей



<sup>1</sup> High-Net-Worth Individual (HNWI) — клиенты с высоким уровнем чистого капитала.

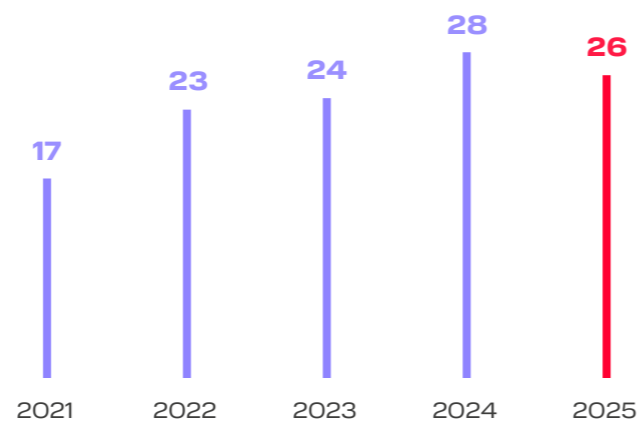
<sup>2</sup> Неснижаемый остаток по счёту.

## Ипотечное кредитование

Объём ипотечных кредитов снизился за счёт уменьшения выдачи по государственным программам, которые были основным драйвером продаж в 2024 году. Это связано с изменением в законодательстве и уменьшением рентабельности льготных программ ипотеки. Таким образом, большинство выдач составила ипотека на готовое жильё, однако за счёт высокой процентной ставки итоговый объём выдачи оказался низким.

В 2026 году Банк не планирует активно увеличивать объёмы выдачи ипотеки и намерен сосредоточиться на высокорентабельных кредитах.

Портфель ипотечных кредитов, млрд рублей



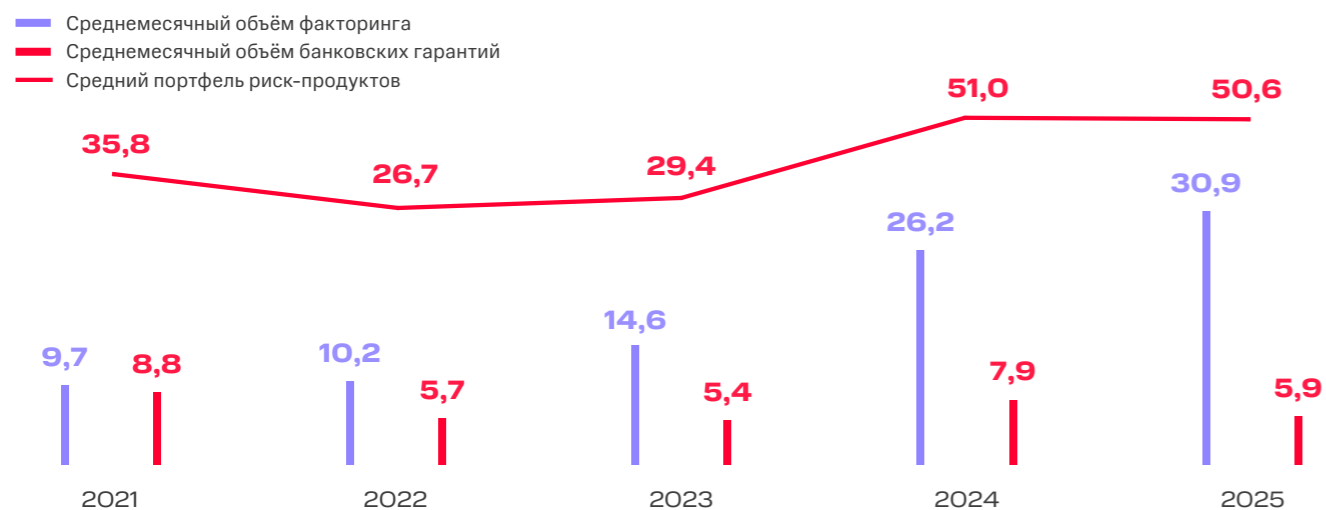
## Корпоративно-инвестиционный бизнес

МТС Банк предлагает комплексные решения для юридических лиц, включая безопасные каналы проведения платежей, кредитное плечо и банковские гарантии. Среди корпоративных клиентов Банка — крупнейшие российские предприятия, для которых создаются уникальные финансовые продукты, учитывающие реалии рынка. С учётом их потребностей Банк фокусируется на развитии продуктов для юридических лиц и международных расчётов.

### Продукты с кредитным риском

В текущей экономической ситуации Банк целенаправленно не принимал дополнительный кредитный риск для формирования объёма качественного кредитного портфеля. Средний портфель риск-продуктов практически остался на уровне прошлого года — 50,6 млрд рублей по сравнению с 51 млрд рублей в 2024 году. При этом наиболее масштабное направление — факторинг — выросло до 30,9 млрд рублей в среднем в месяц и достигло наивысшего значения за последние три года.

Портфель риск-продуктов, млрд рублей

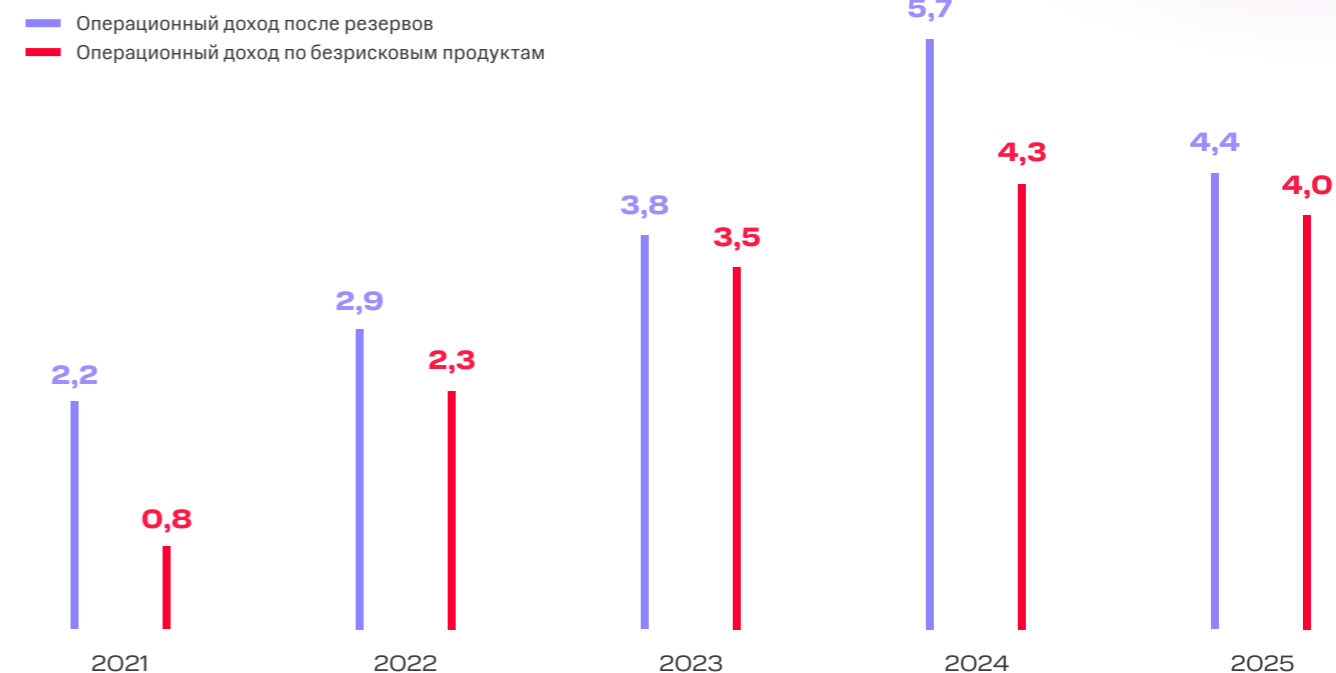


## Безрисковые продукты

По итогам 2025 года безрисковые продукты составили около 91% операционного дохода после резервов, при этом их объём снизился с 4,3 млрд до 4 млрд рублей. Эта динамика объясняется в том числе влиянием снижения ключевой ставки Банка России.



Операционный доход, млрд рублей



## Приоритеты на 2026 год

Банк нацелен на дальнейший рост высококачественного корпоративного кредитного портфеля за счёт расширения финансирования первоклассных заёмщиков, включая лидеров рейтинга РБК 500. Приоритетами являются рост количества активных клиентов из числа крупнейших российских компаний и развитие сотрудничества с корпоративными клиентами.

Банк продолжит управление долговым портфелем через выпуски облигаций для диверсификации пассивов и оптимизации стоимости фондирования. Запланировано также укрепление позиций на рынке андеррайтинга, рост числа эмитентов-клиентов и объёмов организованных размещений.

В сегменте внешнеэкономической деятельности МТС Банк фокусируется на комплексных предложениях для корпоративных клиентов. В отчётном году было запущено направление сложноструктурируемых сделок для крупных компаний с нестандартными задачами. Продолжается расширение международной корреспондентской сети и развитие инфраструктуры для снижения издержек при проведении расчётов. Банк предлагает качественные транзакционные услуги в рублёвом сегменте для зарубежных финансовых институтов. Запланированы также перезапуск импортного факторинга и активизация работы с ЭКСаР и экспорт-импорт-факторами.

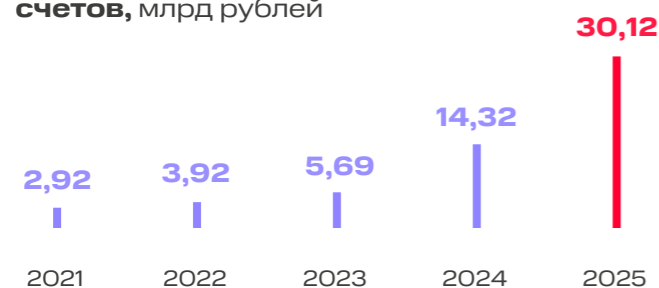
# Daily banking

Daily banking МТС Банка включает в себя финтех-решения на каждый день для розничных клиентов: дебетовые карты, платёжные технологии и процессинг, трансграничные переводы.

## Дебетовые карты

В 2025 году МТС Банк увеличил выдачу дебетовых карт на 46% за счёт расширения продуктовой линейки и активного продвижения виртуальных карт, в том числе карт с упрощённой идентификацией.

### Портфель накопительных счетов, млрд рублей



Нативная настройка предложений Банка в клиентские пути телекома позволила существенно упростить для клиентов оформление дебетовых продуктов и их активацию. Персонализация предложений в зависимости от клиентского сценария существенно повысила привлекательность дебетовых карт. Как следствие, число транзакционно активных клиентов выросло на 63% на конец 2025 года, что послужило одним из ключевых драйверов роста совокупного POS-оборота по дебетовым картам на 38% по сравнению с 2024 годом.

### POS-оборот по дебетовым картам клиентов финтехнаправления, млрд рублей



Вертикаль бизнеса накопительных продуктов продемонстрировала значительный прирост за счёт предложений с ежедневной выплатой процентов,

механики с приветственной ставкой и открытия новых накопительных продуктов, включая «Кешбокс». Совокупный объём пассивов на накопительных продуктах увеличился в 1,7 раза в сравнении с декабрем 2024 года.

В 2026 году запланировано увеличить активную базу клиентов дебетовых карт на 47% за счёт развития виртуальных продуктов, совокупный POS-оборот клиентов по дебетовым картам — на 23%, в том числе за счёт внедрения новых сценариев B2C-платежей. Объём накопительных счетов планируется повысить на 74% за счёт запуска новых накопительных продуктов и роста проникновения накопительных сценариев в активную клиентскую базу.

## Развитие платёжных технологий и процессинга

### Цифровой рубль

В 2025 году был принят федеральный закон о массовом внедрении цифрового рубля в России. МТС Банк активно участвует в подготовке его запуска и планирует начать реализацию проекта вместе с системно значимыми банками с сентября 2026 года.

В 2025 году Банк внедрил модуль цифрового рубля в ДБО для корпоративных клиентов и в приложение «МТС Деньги» для физических лиц, принял участие в разработке решения для оплаты цифровыми рублями для крупных розничных клиентов, провёл пилотирование трансграничных платежей с Республикой Казахстан и подключил бюджетные платежи с Федеральным казначейством.

Кроме того, МТС Банк обеспечил возможность оплаты цифровым рублём на платёжной витрине Mos.Ru и с помощью универсального платёжного кода (УПК).

### Сервисы системы быстрых платежей

В 2025 году МТС Банк продолжил внедрение новых сервисов СБП. Так, совместно с НСПК<sup>1</sup> был реализован пилотный проект по оплате мобильной связи через голосовые команды умной колонки.

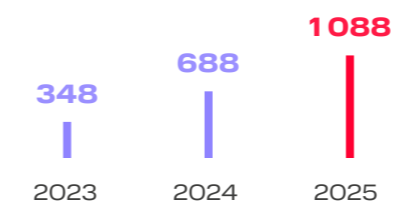
МТС Банк первым на рынке реализовал новый сервис НСПК «МИР Линк» в качестве банка (и плательщика, и получателя), а также запустил переводы Me2Me и сервис оплаты С2В по подписке для клиентов «МТС Деньги».

В соответствии с требованиями Банка России и НСПК в сервисы СБП был внесён ряд изменений, в том числе реализованы государственные платежи С2С.

Общий оборот клиентов МТС Банка через СБП по итогам года превысил 1 трлн рублей. Платежи в пользу юридических лиц составили более 34 млрд рублей — это на 10 млрд больше, чем в 2024 году.

Сумма покупок по СБП в торговых точках превысила 170 млрд рублей (67 млрд в 2024 году). Доля покупок через СБП составила 25% по отношению к покупкам по картам, а средний чек клиентов Банка более чем в два раза превысил средний по рынку: 3 798 и 1 805 рублей соответственно.

### Оборот клиентов финтехнаправления через СБП, млрд рублей



### Платежи клиентов МТС Банка через СБП, млрд рублей



### Устройства самообслуживания

МТС Банк продолжает поддерживать на высоком уровне доступность устройств самообслуживания, регулярно инвентаризирует парк устройств

и внедряет современные модели банкоматов. Так, в 2025 году парк дополнили российский банкомат SAGA ATM 27 и модель Hyosung 27 с большими вертикальными экранами, было автоматизировано обновление геолокации устройств самообслуживания на сайте Банка и внешних картографических сервисах (Яндекс, 2GIS, Google).

Кроме того, в отчётном году МТС Банк начал заменять модули приёма наличных денег в терминалах на российский аналог, поддерживающий приём новых ревизий купюр Банка России. Прочий парк банкоматов был также адаптирован к их приёму.

### Трансграничные переводы

В 2025 году объём переводов из России в ключевые страны ближнего зарубежья продолжил снижаться вплоть до значений 2021 года по отдельным направлениям. Это связано как с возвращением соотечественников, так и с ужесточением условий переводов. При этом в сегменте наблюдалось усиление конкуренции, связанное с выходом на рынок новых игроков и реализацией крупнейшими банками собственных трансграничных программ. Вместе с тем реализация страновых стратегий развития, включая перспективные регионы и дружественные страны дальнего зарубежья, построение оптимальных путей, сокращения затрат и расширение продуктового предложения позволили МТС Банку увеличить свою долю на этом рынке и повысить доходы на 560 млн рублей в сравнении с 2024 годом.

В число ключевых инициатив Банка вошли:

- расширение географии P2P-переводов;
- развитие входящих переводов из стран СНГ и дальнего зарубежья;
- совместный проект с НСПК — запуск оплаты по QR-коду в Армении, Беларуси, Азербайджане и Турции для владельцев российских карт.

По итогам года Банк расширил географию переводов более чем в 100 стран, масштабировал выпуск зарубежных карт и оплату недоступных в России игровых сервисов через «Игровую витрину», а также запустил уникальный проект по оплате зарубежных сервисов для работы и учёбы «Бизнес-витрина». К декабрю число активных пользователей витрин превысило 400 тыс., а чистый комиссионный доход за год составил более 800 млн рублей. В дальнейшем Банк планирует запуск новых специализированных витрин для других востребованных сегментов.

<sup>1</sup> Национальная система платёжных карт.

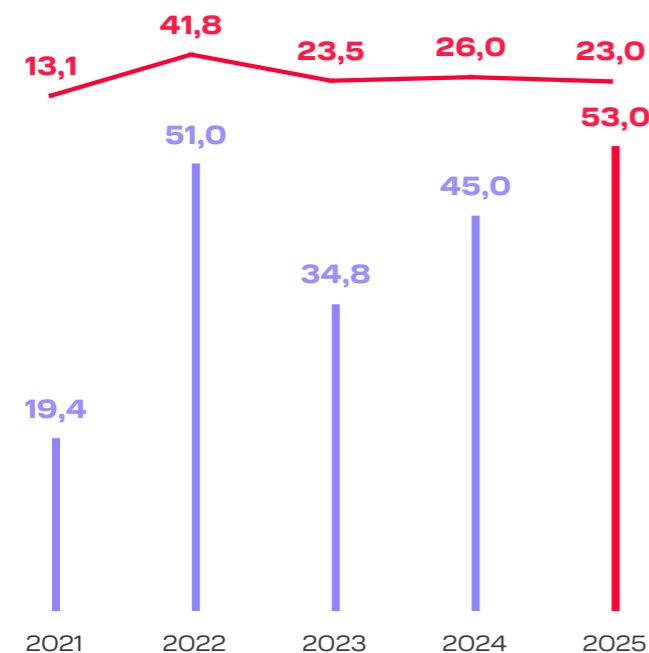
# Цифровой бизнес

## Платёжные сервисы на государственных и региональных порталах

МТС Банк — один из операторов платёжного сервиса на федеральном Едином портале государственных услуг (gosuslugi.ru) с долей 20% в общем объёме платежей. В 2025 году через Банк прошло около 23 млн платежей на общую сумму 53 млрд рублей, что на 17% больше, чем в 2024 году. На момент подготовки Отчёта Банк прорабатывает запуск новых платных услуг на федеральном портале.

### Платежи через сервис Банка на портале госуслуг

— Объём платежей, млрд руб.  
— Количество платежей, млн



Платёжные сервисы МТС Банка работают на 31 государственном региональном портале, включая портал правительства Московской области, приём платежей на котором был запущен в марте 2025 года. Банк ожидает, что это позволит увеличить обороты и расширить корзину платежей за счёт маркетинговой активности партнёров. На момент подготовки Отчёта ведутся работы по запуску приёма платежей в мобильном приложении Московской области «Добродел».

Всего через региональные порталы госуслуг было проведено 283 тыс. платежей на общую сумму 570 млн рублей. На всех региональных витринах доступна оплата через СБП и регулярно подключаются новые услуги. Так, на портале Самарской области был подключен сервис оплаты услуг детских оздоровительных лагерей. За два летних месяца объём платежей в рамках этой услуги составил 122 млн рублей.

С 2017 года МТС Банк является единственным оператором сервиса «Мои платежи» портала mos.ru. В 2025 году через платёжный шлюз было проведено 23,5 млн платежей на общую сумму 79 млрд рублей. Количество уникальных пользователей в сравнении с 2024 годом выросло на 30% и составило 2,6 млн. Наиболее популярна была оплата через СБП — её доля составила 53%.

В отчётном году МТС Банк заключил восемь договоров с поставщиками услуг поверки и замены счётчиков и подключил шесть новых фондов к благотворительному сервису, развиваемому с 2020 года. Была запущена оплата через два городских мобильных приложения: МойID и МЭШ (Московская электронная школа). С апреля 2025 года через мобильное приложение Банка москвичам стала также доступна оплата проезда по Западному скоростному диаметру.

## Цифровые каналы продаж

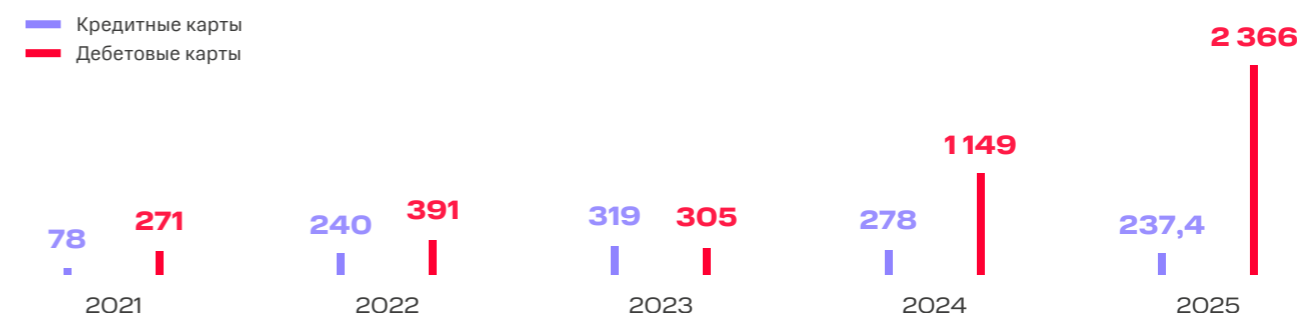
### Доли цифровых каналов в продажах продуктов Банка<sup>1</sup>, %



В 2025 году МТС Банк продолжил развитие цифровых сервисов для привлечения и обслуживания клиентов. По итогам года доля цифровых каналов в продажах дебетовых карт существенно выросла, прежде всего за счёт флагманской карты «МТС Деньги», основными преимуществами которой являются максимальная выгода для клиентов телекома, кросс-экосистемная лояльность и уникальная программа кешбэка.

Мобильным приложением и интернет-банком пользовались 2,8 млн клиентов в месяц, 21% клиентов заходили в цифровые сервисы ежедневно.

### Продажи кредитных и дебетовых карт через цифровые каналы, тыс. штук<sup>1</sup>



На объёмы продажи кредитных продуктов через цифровые сервисы продолжала влиять кредитная политика Банка России. По итогам года число онлайн-продаж кредитных карт сократилось с 278 тыс. до 226 тыс., объём потребительских кредитов снизился с 105 млрд до 94 млрд рублей.

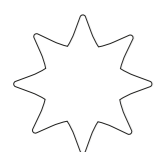
В то же время доля канала «Доставка» по итогам года выросла на 21 п. п. и составила 62% трафика цифровых продаж. Средний срок доставки продуктов Банка сократился с 2,3 дня в 2024 году до 1,4 дня, а расширение географии доставки позволило увеличить охват аудитории до 102 млн россиян. Транзакционная активность после получения продуктов Банка достигла 71% в IV квартале и 67% по итогам года.

### Продажи в приложении «Мой МТС»

Банк активно использует синергию с телекомом, развивая раздел Банка в приложении «Мой МТС». Ключевым предложением раздела выступает дебетовая карта «МТС Деньги».

За 2025 год число посетителей раздела выросло на 30%, с 3 млн до 3,9 млн человек в месяц.

Этот сегмент аудитории Банк рассматривает как ядро daily banking и частоты операций и активно наращивает проникновение. В 2025 году для таких клиентов были запущены пилотные продажи кредитных продуктов. Всего было выдано 14 тыс. кредитных карт и 9 тыс. рассрочек «Флекс».



<sup>1</sup> Включая данные по картам «МТС Деньги», поскольку в начале 2026 года МТС Банк завершил сделку по приобретению 99,9% акций ЭКСИ-Банка.

# Инвестиционная программа и казначейские операции

## Размещение облигаций

Развитие программы собственных облигаций остаётся для МТС Банка важным элементом стратегии диверсификации пассивов. Успешное размещение субординированных выпусков в предыдущие годы заложило прочную основу для поддержания адекватности капитала, а в 2025 году Банк сосредоточился на оптимизации сроков и стоимости заёмного финансирования, обеспечивая гибкость и устойчивость баланса в условиях изменчивой макроэкономической среды.

В 2025 году Банк провёл два новых выпуска биржевых облигаций серий 001P-04 и 001P-05, размещённых в рамках Программы биржевых облигаций серии 001P, имеющей регистрационный номер 4-02268-B-001P-02E от 9 апреля 2021 года. В отчётном году Банк погасил два ранее размещённых выпуска серий 001P-02 и 001P-04.

По состоянию на 31 декабря 2025 года портфель облигационных обязательств Банка включал в себя шесть выпусков ценных бумаг, из которых четыре приходились на субординированные инструменты.

В конце 2025 года МТС Банк дебютировал на российском публичном долговом рынке в качестве организатора, выступив одним из инвестиционных банков — организаторов первичных размещений для пяти эмитентов из различных секторов российской экономики по шести выпускам облигаций совокупной номинальной стоимостью около 106 млрд рублей.

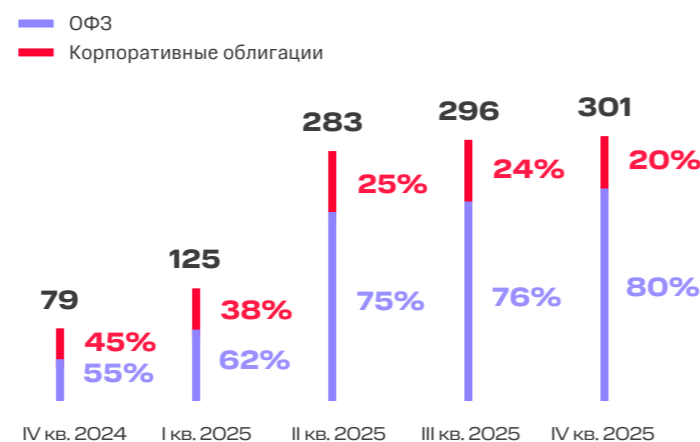
## Валютные операции

МТС Банк является активным участником валютного рынка: совершает операции на биржевом и внебиржевом рынках, развивает трансграничные операции и участвует в новых финансовых инициативах. Прежде всего это связано с обслуживанием потребностей клиентского внешнеэкономического бизнеса и требует постоянной адаптации линейки валют, доступных для покупки, продажи и переводов.

## Управление инвестициями

В 2025 году основной задачей Банка было динамичное управление портфелем с фокусом на рост доходности при сохранении устойчивости бизнеса. Приоритет отдавался увеличению вложений в облигации высококачественных эмитентов с фиксированной и плавающей ставками.

### Структура портфеля ценных бумаг, млрд рублей



Консервативная стратегия, основанная на анализе макроэкономики и глобальных тенденций, обеспечила высокую диверсификацию и ликвидность портфеля ценных бумаг. Объём портфеля вырос в 3,8 раза в сравнении с 2024 годом и достиг исторического максимума в 301,5 млрд рублей.

**81%**

портфеля приходится на бумаги с фиксированным купоном

**92%**

корпоративных облигаций в портфеле имеют рейтинг «AAA» на 1 января 2026 года

# Управление ликвидностью Банка

В 2025 году Банк оперировал ликвидностью с учётом высокой ключевой ставки Банка России в первом полугодии, необходимости реагировать на ожидание снижения ключевой ставки и факта её снижения во втором полугодии. Значимыми факторами оставались геополитическая ситуация, санкционное давление, регуляторные ограничения и волатильность финансовых рынков.

На протяжении отчётного периода МТС Банк выполнял с запасом все обязательные нормативы ликвидности, установленные Банком России, обеспечивал исполнение обязательств в срок и в полном объёме, используя все возможности для оптимизации стоимости привлечения денежных средств, в том числе в рамках лимитов межбанковского кредитования. Банк ежедневно оценивает состояние ликвидности и прогноз изменений с учётом планируемых операций и использует стресс-тест при расчёте денежных потоков.

## Брокерское обслуживание

В 2025 году розничное направление инвестиций в МТС Банке продемонстрировало заметный рост относительно 2024 года: активная база выросла в три раза, уникальная аудитория увеличилась на 38%, а чистый приток активов — на 26,4%. Ключевыми факторами прироста стали запуск и масштабирование продуктов «Смарт подписка» и «МТС Накопления», которые открыли для пользователей более простые сценарии входа в инвестиции и регулярного накопления, расширили охват массовой аудитории и повысили вовлечённость в сервис. Это позволило Банку нарастить активную базу и увеличить приток средств.

«МТС Накопления» — новый для рынка продукт, объединивший инвестиционную доходность и привычную логику накопительного счёта. Пользователь получает доход с ежедневным начислением, может свободно выводить средства без потери процентов и начинать с небольших сумм. Управление продуктом полностью ведётся через мобильное приложение. Средства автоматически размещаются в инструментах с фиксированной доходностью, что делает результат предсказуемым и снижает влияние рыночных колебаний.

## Работа с проблемной задолженностью

В 2025 году объём взыскания корпоративной проблемной задолженности составил 1 081,4 млн рублей — это на 67% выше плана. Рост взысканий был связан с завершением ряда проектов по крупным корпоративным долгам, а также с передачей в работу новых заёмщиков, сумма задолженности которых составила 3 282 млн рублей. В целом динамика показателей взыскания обусловлена изменением стратегии работы с проектами, в которых присутствуют проблемные заёмщики Банка.

В 2026 году планируется возврат не менее 20% объёма проблемного портфеля по состоянию на 1 января и внедрение новых подходов к работе с дебиторской задолженностью.

### Портфель корпоративной проблемной задолженности, млн рублей



## Реализация непрофильных активов

За последние несколько лет МТС Банк сократил портфель непрофильных активов до исторического минимума. На данный момент в нём остаются только активы, срок реализации которых зависит от завершения судебных процессов по ним.

По итогам 2025 года объём непрофильных активов удалось сократить на 18%, до 182 млн рублей.

В работу были переданы инвестиционные проекты в сфере недвижимости — жилые и нежилые площади в многоквартирных жилых домах общей справедливой стоимостью 6 651 млн рублей (на 31 декабря 2025 года). Специалисты Банка разработали необходимые инструменты для их розничной реализации.

В отчётном периоде было продано 124 объекта недвижимости, в том числе 51 объект в результате тендеров, 73 объекта в розницу (с учётом авансирования).

### Реализация непрофильных активов, млн рублей



## Информационно-технологический кластер

Долгосрочная стратегия развития Информационно-технологического кластера (ИТК) позволяет МТС Банку успешно отвечать на вызовы времени.

### Стратегия развития ИТК

Вызовы 2025 года	Ответ Банка
Беспрецедентная мощность DDoS-атак	Повышение киберустойчивости и безопасности клиентских операций
Санкционные риски	Импортозамещение программного и аппаратного обеспечения
Высокие требования к качеству клиентских сервисов	Динамическое управление интерфейсом пользовательских приложений
Необходимость работы с большим объёмом данных	Развитие OpenData, OpenAPI и генеративного искусственного интеллекта

В 2025 году Банк обеспечил рекордный за последние пять лет уровень технологической и операционной устойчивости, сформировав масштабируемую цифровую основу для дальнейшего роста бизнеса.

Ключевым приоритетом года стало снижение технологических и операционных рисков. Введён в эксплуатацию центр обработки данных Greenbush, обеспечивающий дополнительное резервирование и гибкое масштабирование. Более 70% критически важных ИТ-платформ и сервисов переведены на катастрофоустойчивую архитектуру, разработано 83 плана аварийного восстановления. Проведены тесты, подтверждающие готовность системы к восстановлению.

В сфере кибербезопасности реализовано более 150 инфраструктурных инициатив, включая усиление защиты от DDoS-атак. Устойчивость систем к сложным комбинированным атакам увеличена на 38% по сравнению с 2024 годом, что существенно повысило защиту клиентских данных и непрерывность операций.

В рамках проекта «МТС Деньги» реализована масштабируемая микросервисная архитектура, обеспечившая устойчивую работу при значительном росте объёмов: 1,7 млн новых клиентов, 5,4 млн обработанных заявок и 3,8 млн оформленных дебетовых карт. Применение современных архитектурных принципов позволило повысить управляемость проекта, качество данных и скорость вывода новых продуктов в массовое клиентское пользование.

# 99,94%

доступность мобильной платформы «МТС Деньги»

# 2,4 млн клиентов MAU<sup>1</sup>

цифровых каналов

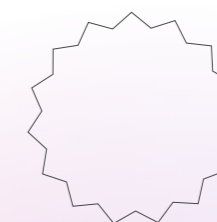
### AI-трансформация

В 2025 году МТС Банк запустил системную AI-трансформацию. Решения в области искусственного интеллекта будут развиваться как один из ключевых факторов конкурентоспособности Банка.

Сформирована целевая модель управления AI-инициативами, заложен технологический и методологический фундамент для масштабного внедрения искусственного интеллекта в клиентские и операционные процессы и управление рисками, создана основа для дальнейшего повышения эффективности, персонализации сервисов и автоматизации принятия решений.

# 99,95%

доступность продуктов и процессов Банка



<sup>1</sup> MAU (от англ. Monthly Active Users) — число уникальных пользователей, которые воспользовались сервисом хотя бы один раз за месяц.

## Операционная поддержка

В 2025 году Банк продолжил повышать операционную эффективность за счёт автоматизации и роботизации процессов. Основным итогом работы в отчётном периоде стало снижение необходимой численности бэк-офисного персонала в 2025 году. Кроме того, были масштабированы технологии Process Mining и Task Mining для выявления трудоёмких процессов, поиска точек оптимизации и нормирования процессов.

В 2025 году в структуру Трайба<sup>1</sup> операционного сопровождения внешних клиентов вошёл Депозитарий, принято на сопровождение обслуживание клиентов по счетам депо. Централизован функционал по мидл-офисному сопровождению таких операций физических лиц, как залоговое кредитование, реструктуризация кредитов, кредитное обеспечение и страхование. Также централизовано сопровождение расчётов с партнёрами по договорам POS-кредитования, автокредитования и договорам ВЭД.

Успешно организовано операционное сопровождение сделки с приобретёнными в апреле структурными нотами на сумму более 150 млрд рублей.

Реализованы и приняты на сопровождение новые сервисы для клиентов: открытие расчётного счёта, подключение договоров эквайринга и зарплатных проектов по единому заявлению клиента. Впервые проведена сделка обратного выкупа розничного кредитного портфеля.

Соблюдая требования законодательства, Банк внедрил необходимые доработки программного обеспечения, позволяющие перейти на новые форматы передачи данных в БКИ, новые каналы электронного взаимодействия с налоговыми и иными органами.

Усиление работы с претензиями клиентов позволило сократить время ответа на обращения: 50% жалоб физических лиц обработано в течение трёх часов, срок реакции на упоминание в социальных медиа составил шесть часов (12 часов в 2024 году). В целом активность в социальных медиа выросла на 15%, в том числе за счёт добавления новых каналов взаимодействия в соответствии с изменениями законодательства.

Команда МТС Банка получила награды CX World Awards 2025 в номинациях «Профессионал клиентского сервиса» и «Лучшая команда обслуживания клиентов в социальных сетях».

Более 100 государственных органов (+42% в сравнении с 2024 годом) переведены на электронное взаимодействие. По итогам года обработано в 1,8 раза больше запросов регуляторов.

На 2026 год запланирована дальнейшая централизация операционных функций, пилотирование новых технологий и автоматизация операционного сопровождения.

**180** задач

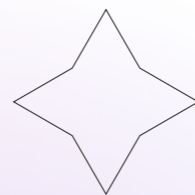
по автоматизации процессов реализованы в Банке

**80** роботов

задействованы в выполнении рутинных задач

**160** млн рублей в год

экономический эффект роботизации



<sup>1</sup> Трайб (англ. tribe — племя) — это группа кросс-функциональных команд, работающих над продуктовым или сервисным направлением.

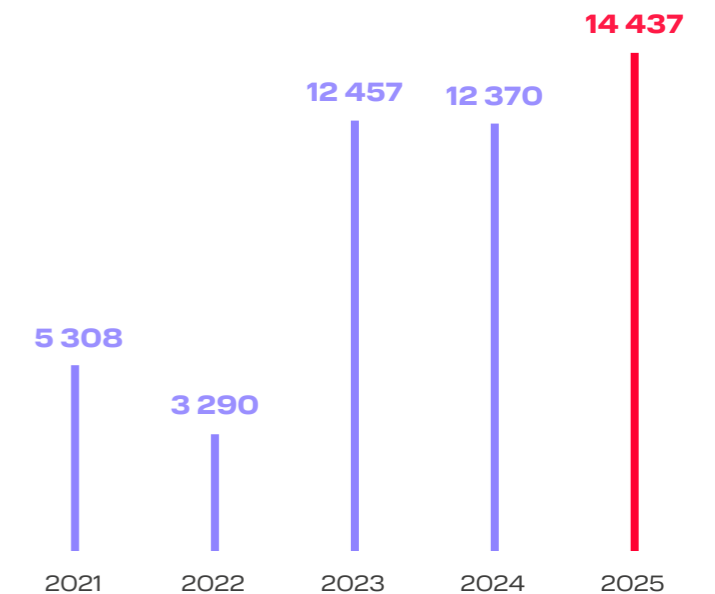
## ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Наибольший вклад в финансовый результат МТС Банка в 2025 году обеспечили розничный бизнес и корпоративно-инвестиционный бизнес, включая кредитование физических и юридических лиц, развитие транзакционных сервисов, а также операции с финансовыми инструментами и иностранной валютой.

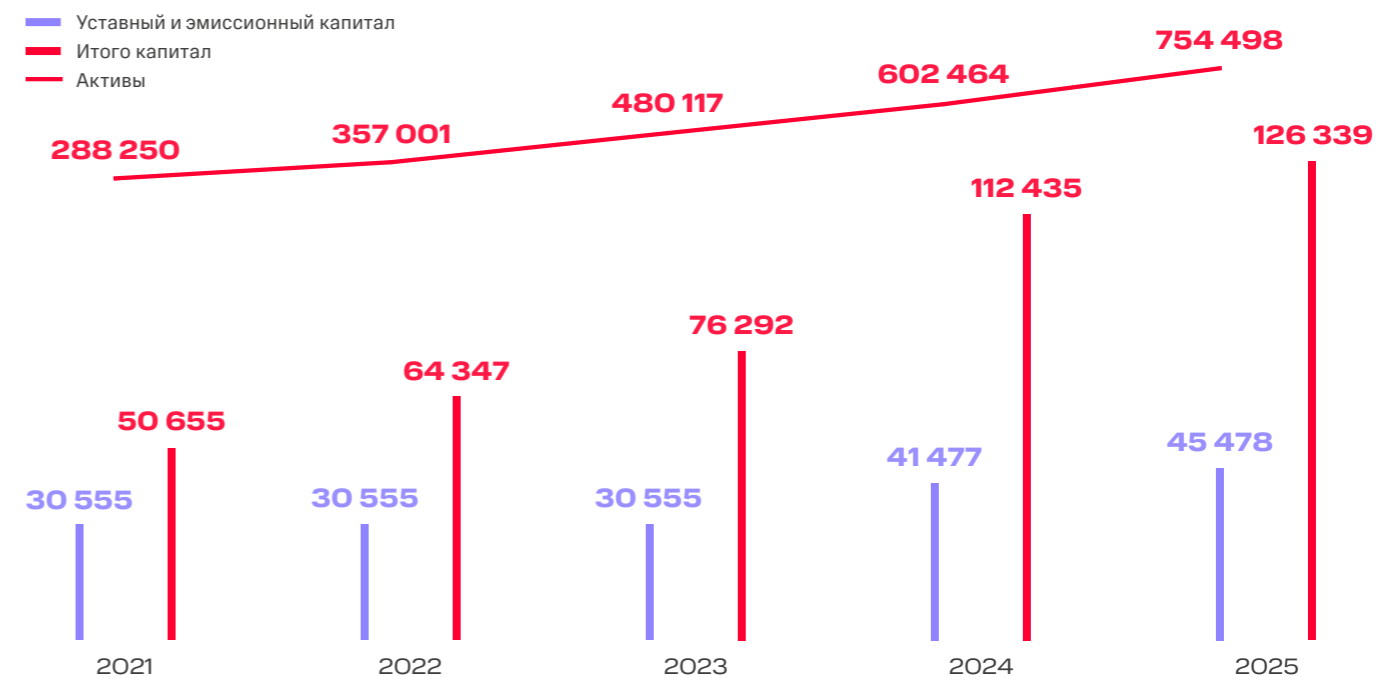
В 2025 году произошел существенный рост процентных доходов, обусловленный повышением эффективности размещения средств и устойчивым развитием комиссионного бизнеса, в том числе за счёт расчётных операций, карточных продуктов и сопутствующих сервисов.

Чистая прибыль по итогам года составила 14 437 млн рублей. Чистый процентный доход вырос до 46 001 млн рублей. Чистый комиссионный доход увеличился до 23 232 млн рублей. Произошло снижение объёма резервов по сравнению с предыдущим годом.

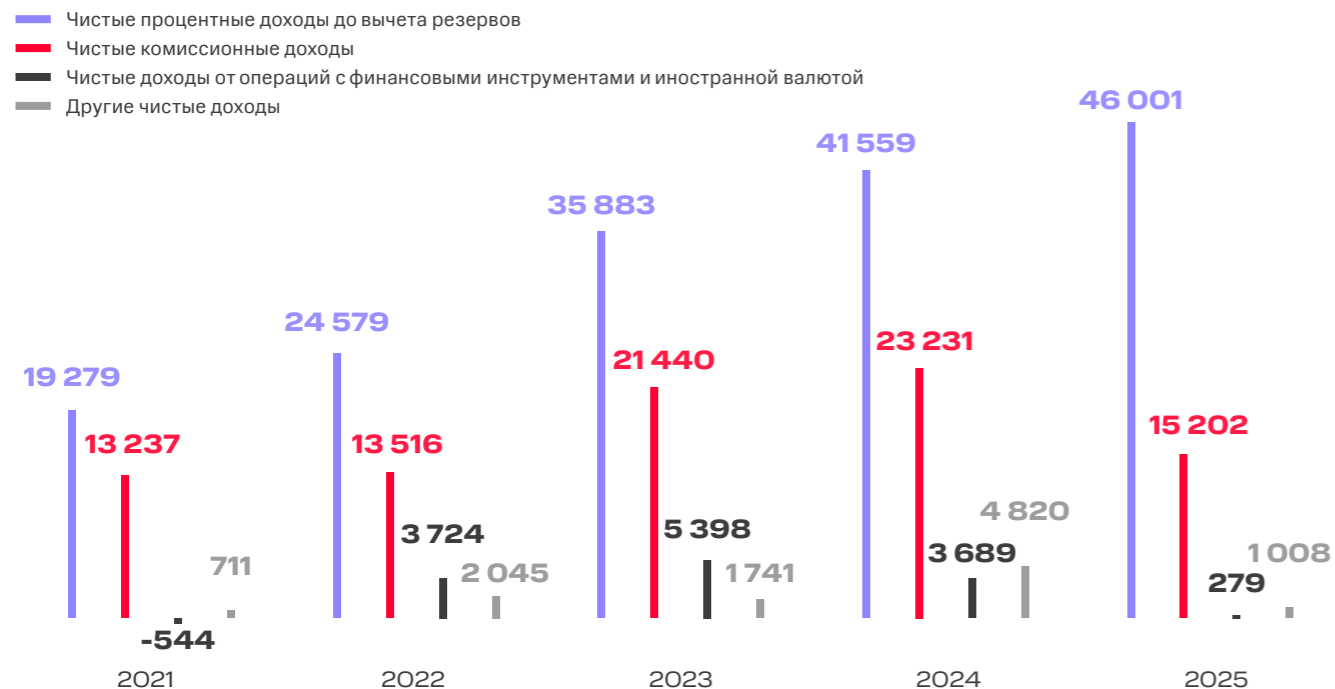
Чистая прибыль, млн рублей



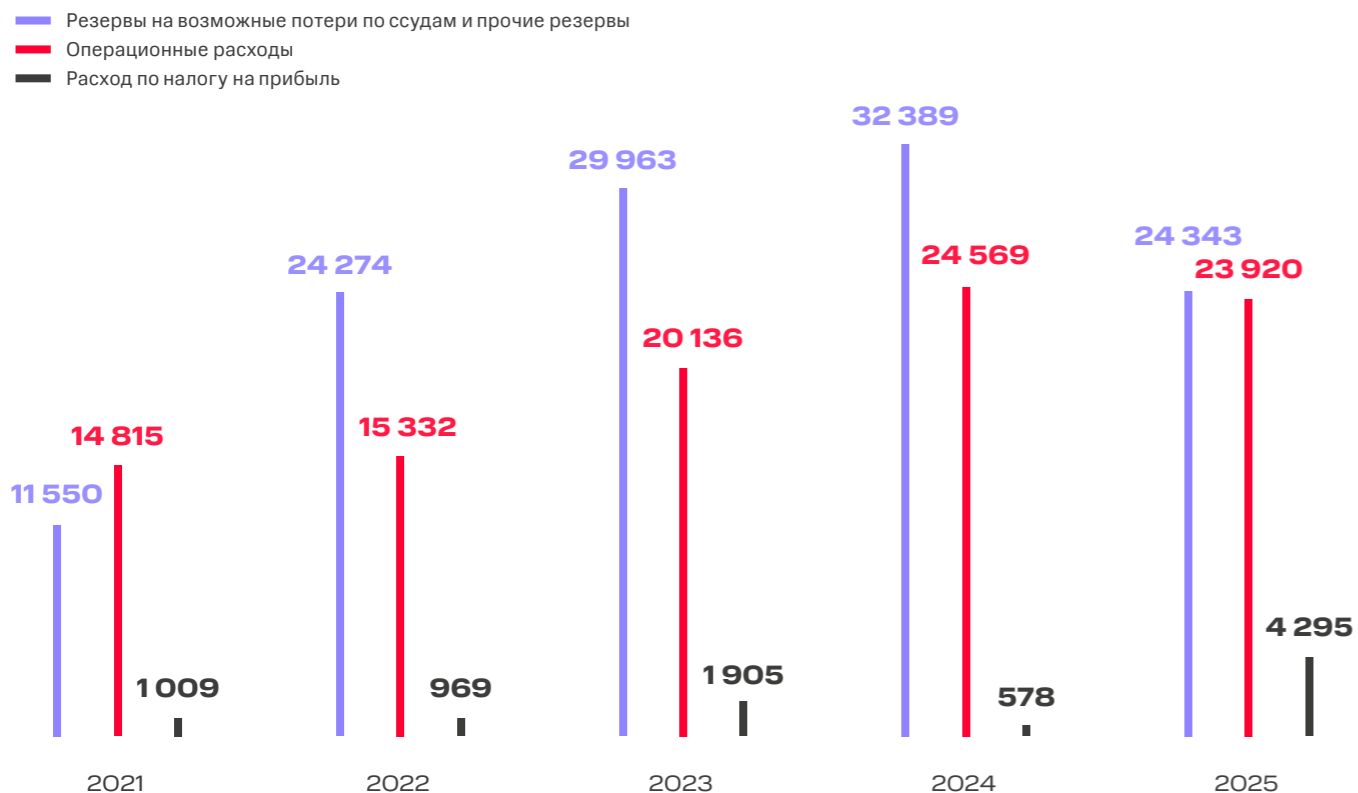
Капитал Банка по МСФО, млн рублей



**Чистые доходы, млн рублей**



**Расходы и резервы, млн рублей**

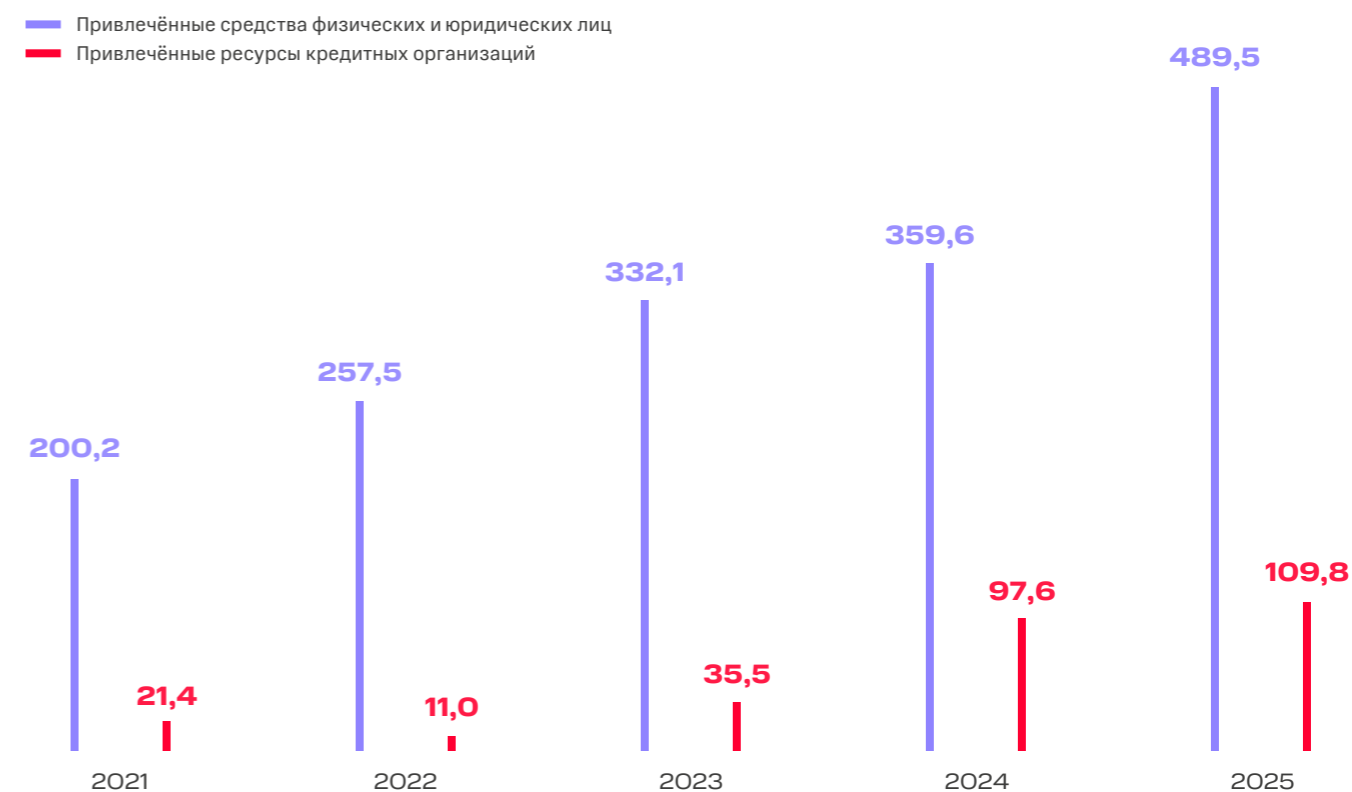


**Ресурсная база**

Основным источником ресурсов Банка являются привлечённые средства физических и юридических лиц. На 1 января 2026 года их объём

в совокупности составил 489,5 млрд рублей, объём привлечённых ресурсов кредитных организаций — 109,8 млрд рублей.

**Ресурсная база, млрд рублей**



# УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

МТС Банк заботится о своих сотрудниках, поддерживает социально уязвимых граждан и обеспечивает доступность финансовых сервисов для всех категорий населения



**0**

случаев  
дискри-  
минации  
в 2025 году

**20+**

**млн рублей**

передано на благо-  
творительность  
Банком и его  
клиентами

**301**

**тыс. рублей**

средняя  
зарботная  
плата  
сотрудников

# УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

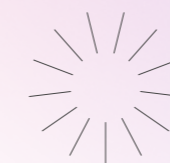
МТС Банк руководствуется принципами устойчивого развития во всех аспектах своей деятельности. Мы убеждены, что эти принципы лежат в основе долгосрочного роста бизнеса, а финансовая устойчивость невозможна без социальной ответственности, бережного отношения к природе и конструктивных отношений со всеми заинтересованными сторонами

## Приоритеты в области устойчивого развития

GRI 2-23, 2-24

В Банке разработана и принята Стратегия устойчивого развития, включающая в себя четыре ключевых направления деятельности.

<b>Цифровое развитие социальных финансовых сервисов</b>	Мы создаём и развиваем уникальные финтех-решения, доступные для всех категорий пользователей и учитывающие различные социальные аспекты
<b>Поддержка сообществ</b>	Мы участвуем в социальных и благотворительных программах и вовлекаем в них своих сотрудников, клиентов и партнёров
<b>Обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для развития сотрудников</b>	Мы гарантируем равные условия труда и развития для всех сотрудников и поддерживаем благоприятную корпоративную культуру, в которой ценятся способности каждого сотрудника
<b>Контроль воздействия на окружающую среду</b>	Мы рационально используем природные ресурсы, ответственно относимся к сбору и переработке отходов и формируем у сотрудников ответственное отношение к окружающей среде



## Система управления устойчивым развитием

GRI 2-12, 2-13, 2-23, 3-3

Система управления устойчивым развитием МТС Банка выстроена в соответствии с требованиями законодательства, внутренними нормативными документами, рекомендациями Банка России и Московской биржи.

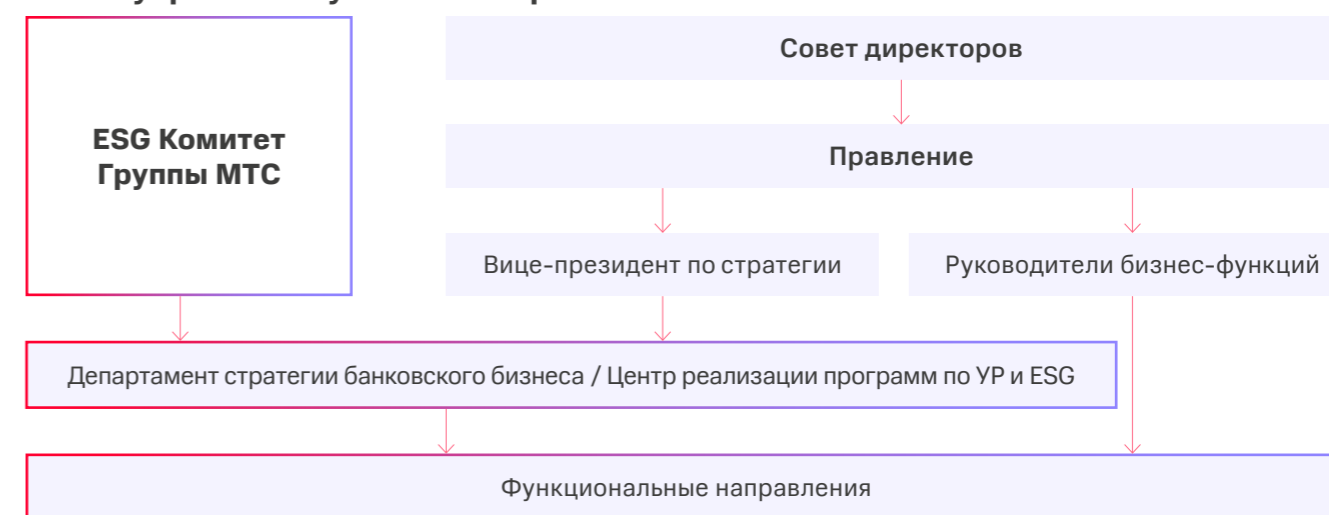
Ключевые документы, регламентирующие деятельность Банка в этой области:

- Стратегия устойчивого развития МТС Банка;
- Политика деятельности по устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности;
- Политика по охране окружающей среды;
- Политика в области многообразия, равенства и инклюзии;
- Кодекс делового поведения и этики;
- Политика деятельности в сфере благотворительности и спонсорства.

Ежегодно Банк разрабатывает дорожную карту инициатив в области устойчивого развития и устанавливает соответствующие КПЭ, которые утверждаются Правлением. Ход реализации инициатив и ключевые вопросы в области устойчивого развития ежеквартально рассматриваются на заседаниях Правления Банка. Разработкой и реализацией программ в области устойчивого развития занимается ESG-центр, созданный на базе Департамента стратегии банковского бизнеса.

Каждые полгода вопросы устойчивого развития, связанные с деятельностью Банка, рассматриваются на заседаниях ESG-комитета Группы МТС. Решения в сфере благотворительности принимаются рабочей группой Банка по благотворительности, а затем Наблюдательным советом по благотворительности и спонсорству Группы МТС.

### Схема управления устойчивым развитием



□ Фокус на ESG    ■ Бизнес-повестка

# Ключевые результаты в области устойчивого развития

GRI 2-24

## Реализация ESG-стратегии

Направление деятельности	Результаты реализации в 2025 году
<b>Цифровое развитие социальных финансовых сервисов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Более 500 благотворительных фондов в сервисе пожертвований</li> <li>9 тыс. уникальных пользователей социальных финтехсервисов</li> <li>82% клиентов обслуживаются полностью онлайн</li> </ul>
<b>Поддержка сообществ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7 благотворительных проектов реализовано в 2025 году</li> <li>Более 12 тыс. человек получили поддержку</li> <li>Более 10 тыс. клиентов приняли участие в социальных инициативах Банка</li> </ul>
<b>Обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для развития сотрудников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>53% — доля женщин среди сотрудников Банка</li> <li>42,6% — eNPS</li> <li>90,7% — уровень вовлечённости</li> <li>83,2% — уровень лояльности</li> <li>9-е место в рейтинге лучших ИТ-компаний 2025 года по версии Хабр</li> </ul>
<b>Контроль воздействия на окружающую среду</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Более 36 тыс. бутылок и банок сданы для переработки и утилизации в офисах Банка</li> <li>На 28% сократились удельные выбросы парниковых газов на одного клиента в сравнении с 2024 годом</li> </ul>

→ С подробными оцифрованными данными, характеризующими результаты Банка в области устойчивого развития, можно ознакомиться в [дatabуке](#)

# Вклад в достижение национальных целей Российской Федерации и Целей устойчивого развития ООН

GRI 2-24

МТС Банк поддерживает достижение национальных целей развития Российской Федерации и всех 17 Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН. При этом Банк выделяет четыре ключевых и четыре косвенных ЦУР ООН, в достижение которых его деятельность вносит наибольший вклад.

## Вклад в достижение ЦУР ООН

Национальные цели Российской Федерации	ЦУР ООН	Вклад Банка	Результаты 2025 года
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи		<ul style="list-style-type: none"> <li>Предоставляем сотрудникам и членам их семей доступ к качественному медицинскому обслуживанию</li> <li>Вовлекаем сотрудников в занятия спортом</li> <li>Внедряем систему управления охраной труда для снижения потенциальных рисков для здоровья</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% сотрудников охвачены программой ДМС</li> <li>Все города присутствия охвачены спортивными программами и мероприятиями для сотрудников Банка</li> <li>Несчастных случаев и случаев травматизма в 2025 году не зафиксировано</li> </ul>

Национальные цели Российской Федерации	ЦУР ООН	Вклад Банка	Результаты 2025 года
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности		<ul style="list-style-type: none"> <li>Обучаем сотрудников</li> <li>Сотрудничаем с учебными организациями при разработке программ профессиональной подготовки</li> <li>Организуем практику и стажировки для студентов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;600 сотрудников прошли обучение в рамках программ для руководителей высшего и среднего звеньев</li> <li>153 сотрудника получили повышение в рамках проекта «Карьерный рост»</li> <li>40,96 млн рублей направлено на программы обучения сотрудников</li> <li>144 человека прошли стажировку в Банке</li> </ul>
Устойчивая и динамичная экономика		<ul style="list-style-type: none"> <li>Создаём рабочие места</li> <li>Обеспечиваем конкурентоспособную оплату труда и социальный пакет</li> <li>Разрабатываем продукты для развития бизнеса</li> <li>Повышаем качество жизни людей за счёт предоставления банковских услуг</li> <li>Своевременно вносим налоговые платежи в федеральный и региональные бюджеты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 937 человек — численность сотрудников Банка на конец 2025 года</li> <li>301 тыс. рублей в месяц — средняя зарплата сотрудников Банка</li> <li>13 616,6 млн рублей — объём налоговых платежей</li> </ul>
Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы		<ul style="list-style-type: none"> <li>Развиваем цифровые продукты и интеграцию с сервисами партнёров</li> <li>Обеспечиваем информационную безопасность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20% — доля Банка в общем объёме платежей через Единый портал госуслуг</li> <li>На 31 региональном государственном портале действуют платёжные сервисы Банка</li> <li>0 утечек данных в 2025 году</li> </ul>
Экологическое благополучие		<ul style="list-style-type: none"> <li>Повышаем осведомлённость сотрудников об экологичном образе жизни</li> <li>Сокращаем использование пластика</li> <li>Организуем раздельный сбор отходов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>312 сотрудников приняли участие в экологических инициативах Банка</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Контролируем выбросы парниковых газов</li> <li>Используем энергоэффективное освещение и оборудование</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>39% — снижение удельной энергоёмкости в расчете на одного клиента</li> <li>28% — снижение удельных выбросов парниковых газов (охват 1, 2) в расчете на одного клиента</li> </ul>

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-6, 2-29, 3-3

МТС Банк выстраивает взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами на основе принципов взаимного уважения и открытости. Банк учитывает

интересы всех заинтересованных сторон и стремится предлагать оптимальные решения, учитывающие их потребности наряду с потребностями бизнеса.

Заинтересованные стороны	Потребности заинтересованных сторон	Подход к взаимодействию
<b>Клиенты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разнообразие банковских продуктов</li> <li>Качественный сервис</li> <li>Удобные онлайн-инструменты управления финансами</li> </ul>	Банк предлагает широкую линейку продуктов для розничных и корпоративных клиентов, постоянно улучшает клиентский опыт и разрабатывает онлайн-решения для удобного управления финансами
<b>Сотрудники</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Соблюдение трудового законодательства</li> <li>Благоприятные условия работы</li> <li>Равные возможности для профессионального и карьерного роста</li> </ul>	Банк строго соблюдает трудовое законодательство, обеспечивает своим сотрудникам комфортные условия труда, предоставляет возможности профессионального и карьерного роста. В Банке созданы и действуют механизмы, обеспечивающие защиту прав сотрудников и справедливую оценку их компетенций
<b>Акционеры и инвесторы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Рост банковского капитала</li> <li>Открытость и прозрачность деятельности</li> </ul>	Банк руководствуется правами и интересами акционеров, своевременно извещает их о любых существенных событиях и раскрывает информацию о своей деятельности на собственном сайте и в сервере раскрытия информации «Интерфакс»
<b>Общество</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Широкая линейка банковских продуктов для всех категорий населения</li> <li>Доступность банковских услуг, в том числе физическая доступность отделений Банка</li> <li>Поддержка социальных инициатив</li> </ul>	Банк обеспечивает клиентам беспрепятственный доступ к финансовым услугам во всех регионах присутствия, реализует программы повышения финансовой грамотности населения, участвует в социальных и благотворительных проектах
<b>Государство</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Содействие развитию экономики на федеральном и региональном уровнях</li> <li>Своевременная уплата налогов</li> </ul>	Банк предоставляет финансирование физическим и юридическим лицам и своевременно вносит налоговые платежи в федеральный и региональные бюджеты

## МТС БАНК ДЛЯ КЛИЕНТОВ

Чтобы предлагать наилучший клиентский опыт, МТС Банк выстраивает комплексную систему управления качеством обслуживания, постоянно повышает компетенции сотрудников в области клиентского сервиса и создаёт комфортную среду для клиентов

### Развитие сети и клиентского сервиса

GRI 3-3

МТС Банк одним из первых на российском банковском рынке внедрил интегральный показатель качества обслуживания, при расчёте которого учитываются такие метрики, как доступность систем, скорость решения поступивших вопросов и др.

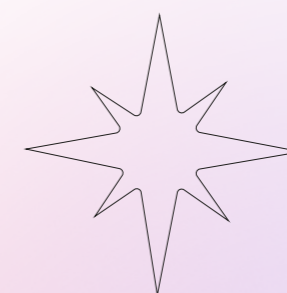
Банк проводит обязательное обучение в области клиентского сервиса для всех новых сотрудников и регулярные проверки тайным покупателем. Обучение также проходят те сотрудники, которым требуется актуализировать знания по итогам проверки. Каждый месяц проводится обучение по повышению потребительской лояльности.

Чтобы оперативно реагировать на потребности клиентов, МТС Банк собирает обратную связь на всех этапах взаимодействия. Для этого проводятся опросы потребителей, собирается обратная связь через контактный центр, чат-бот и комментарии в социальных сетях.

#### Награды в области клиентского обслуживания

В 2025 году Банк получил следующие награды в области клиентского обслуживания:

- топ-10 самых надёжных российских частных банков по версии Forbes;
- серебро рейтинга лучших банков для миллионеров по версии Forbes;
- Frank Private Banking Award 2025 — № 1 в номинации «Лучшие решения по финансовому сопровождению»;
- Retail Finance Awards 2025: лучший премиальный финансовый продукт.



## Ответственный маркетинг

GRI 417-1, 417-2, 417-3

МТС Банк использует добросовестные способы продвижения своих продуктов и услуг, придерживаясь ответственного подхода к маркетингу и строго соблюдает требования законодательства, в том числе Федерального закона «О рекламе»<sup>1</sup>.

Банк применяет политику честного дизайна:

- прозрачно описывает свои продукты и услуги, а также условия их использования;
- проводит согласование публикуемой информации с юристами и комплаенс-менеджерами;
- раскрывает все условия маркетинговых акций.

По всем вопросам, в том числе в области маркетинга, клиенты могут связаться с представителями Банка при посещении офиса, через мобильное приложение или кол-центр.

В 2025 году не было зафиксировано существенных случаев несоблюдения Банком правил маркетинговых коммуникаций.

## Доступность финансовых услуг

GRI 3-3

МТС Банк стремится сделать финансовые продукты и услуги равно доступными для всех клиентов независимо от их физических возможностей или социального статуса. Принятая Банком Политика в области многообразия, равенства и инклюзии соответствует рекомендациям Банка России по обеспечению финансовой инклюзии для людей с инвалидностью, пожилых и маломобильных групп населения.

Для обеспечения физической доступности пандусы, раздвижные двери и безбарьерные пространства оборудованы во всех офисах МТС Банка, где это позволяет планировка помещений. На клавиатурах банкоматов и терминалов Банка расположены тактильные метки, помогающие вводить информацию людям с нарушениями зрения.

**82%** клиентов

обслуживается полностью онлайн

Для сотрудников розницы организовано обучение по особенностям взаимодействия с клиентами, имеющими ограниченные возможности здоровья. В 2025 году Банк обновил обязательный курс обучения «Доступность цифровых каналов для людей с инвалидностью» и перезапустил обучение для всех ключевых сотрудников.

Личный кабинет клиента — для представителей малого и среднего бизнеса адаптирован для людей с ограниченными возможностями. В приложение МТС Банка для розничных клиентов с 2024 года интегрирована дизайн-система «Гранат 2.0», все элементы которой разработаны и обновляются с учётом требований доступности.

Для слабовидящих и слабослышащих клиентов разработан специальный функционал — система предварительно записанных голосовых фрагментов (IVR), позволяющая запросить информацию о банковской карте или счёте.

## Безопасность данных

GRI 3-3

В Банке выстроена система управления информационной безопасностью (СУИБ), обеспечивающая постоянный мониторинг угроз и защиту данных для обеспечения конфиденциальности, целостности и доступности информации.

Ключевые документы, регламентирующие деятельность СУИБ:

- Политика информационной безопасности ПАО «МТС-Банк»;
- Порядок организации парольной защиты ПАО «МТС-Банк»;
- Порядок организации защиты от утечек информации ПАО «МТС-Банк»;
- Порядок организации защиты от вредоносного программного обеспечения ПАО «МТС-Банк»;
- Порядок обеспечения информационной безопасности корпоративной сети ПАО «МТС-Банк»;
- Регламент управления компьютерными инцидентами ПАО «МТС-Банк»;
- Регламент управления уязвимостями информационных систем и объектов корпоративной сети ПАО «МТС-Банк»;
- Положение по обеспечению информационной безопасности при использовании мобильных устройств ПАО «МТС-Банк»;
- Положение по защите сведений ограниченного распространения ПАО «МТС-Банк»;
- Перечень информации, составляющей сведения ограниченного распространения ПАО «МТС-Банк».

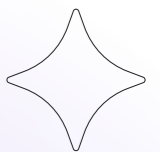
МТС Банк регулярно проводит оценку соответствия требованиям лучших международных и российских стандартов и практик информационной безопасности, в том числе оценку соответствия программного обеспечения по требованиям к оценочному уровню доверия не ниже, чем ОУД 4 (ГОСТ 15408) и др.

Банк планомерно усиливает меры защиты информации от киберугроз. В 2025 году создан собственный ситуационный центр кибербезопасности (SOC). Это позволило отказаться от внешних решений икратно улучшить эффективность сервисов информационной безопасности. Утверждены план по противодействию утечкам, рассчитанный на 90 и 200 дней, и оценка зрелости информационной безопасности по методике CMMI<sup>1</sup>.

В 2025 году эксперты Банка сконцентрировались на обеспечении безопасности клиентских приложений и сервисов. **В результате внедрения программы по поиску уязвимостей внешними экспертами (bug bounty) сложность взлома сервисов Банка выросла вдвое.** Для сотрудников проводилось обучение основам информационной безопасности, повысившее устойчивость к фишинговым атакам почти в два раза. Банк усилил контроль информационной безопасности при взаимодействии с подрядчиками.

Для повышения отказоустойчивости инфраструктуры реализована интеграция с провайдером защиты от DDoS, развёрнуты резервные точки входа VPN/VDI в стороннем облаке и организованы резервные точки подключения для POS-терминалов и АТМ.

В 2026 году Банк планирует повышение уровня зрелости СУИБ по методике CMMI. В фокусе внимания останутся защита ИТ-инфраструктуры, обеспечение безопасности производственных процессов и данных клиентов. Особое внимание будет уделяться безопасности AI-решений и противодействию атакам с применением AI-инструментов.



<sup>1</sup> Федеральный закон «О рекламе» от 13 марта 2006 года № 38-ФЗ.

<sup>1</sup> CMMI (от англ. Capability Maturity Model Integration) — методология совершенствования бизнес-процессов, позволяющая организациям повышать качество, производительность и предсказуемость результатов.

# МТС БАНК ДЛЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

GRI 3-3

Деятельность МТС Банка не оказывает существенного негативного влияния на состояние окружающей среды. Банк поддерживает разумное потребление ресурсов и стремится максимально сократить своё негативное воздействие на окружающую среду путём использования энергоэффективного оборудования и электронного документооборота, поддержки стандарта «Зелёный офис» и экологического просвещения сотрудников

## Управление охраной окружающей среды

Ключевые принципы деятельности МТС Банка в области охраны окружающей среды закреплены в Политике деятельности по устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности, сформированной с учётом требований российского природоохранного законодательства, а также Стратегии устойчивого развития.

В Банке действует двухступенчатая система управления вопросами охраны окружающей среды:

- Центр реализации программ по устойчивому развитию и ESG разрабатывает стратегию в области охраны окружающей среды, политики, проекты и решения в области эффективного использования ресурсов, учитывает и стремится снизить выбросы парниковых газов;
- Центр хозяйственной деятельности курирует ответственное использование ресурсов и обращение с отходами, а также реализует экологические проекты.

## Изменение климата и энергоэффективность

GRI 3-3

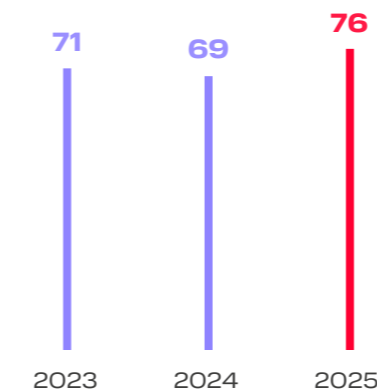
МТС Банк ежегодно подготавливает отчётность о выбросах парниковых газов с учётом требований CDP<sup>1</sup>. При расчёте выбросов по охвату 3 учитываются выбросы от кредитного портфеля корпоративных клиентов, передвижения сотрудников, доставка кредитных карт и закупочные процессы, а с 2024 года в расчёты включены также транзакции по POS-кредитам.

Оценка выбросов парниковых газов выполняется на основании приказа Минприроды России от 27 мая 2022 года № 371 «Об утверждении методик количественного определения объёмов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов» и методических указаний Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК). Оценка косвенных энергетических выбросов проводится с использованием регионального метода.

<sup>1</sup> CDP (Carbon Disclosure Project) — международная НКО, которая занимается оценкой выбросов парниковых газов от предприятий и ведёт их базу.

### Прямые выбросы парниковых газов (охват 1), т CO<sub>2</sub>-экв.

GRI 305-1



### Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (охват 2), т CO<sub>2</sub>-экв.

GRI 305-2



### Удельные выбросы парниковых газов (охваты 1, 2), т CO<sub>2</sub>-экв.

GRI 305-4

Показатель	2023	2024	2025
Удельные выбросы на одного сотрудника	0,63	0,61	0,55
Удельные выбросы на 1 млн рублей операционного дохода	0,04	0,04	0,04
Удельные выбросы на одного клиента	0,00077	0,00095	0,00068

### Прочие косвенные выбросы (охват 3) в 2025 году, т CO<sub>2</sub>-экв.

GRI 305-3

Категория	Выбросы, т CO <sub>2</sub> -экв.
Категория 1: покупка товаров и услуг	25 357
Категория 3: виды деятельности, связанные с топливом и электроэнергией, не включённые в охваты 1 и 2	637
Категория 4: транспортировка товаров и ресурсов, необходимых для производства продукта	17
Категория 5: образовавшиеся отходы	174
Категория 6: командировки	437
Категория 7: транспортировка сотрудников	425
Категория 8: аренда помещений	268
Категория 15: инвестиции	557 643
<b>Итого</b>	<b>584 957</b>

GRI 302-1, 302-3, 302-4

МТС Банк потребляет электрическую и тепловую энергию, а также топливо в ограниченных объёмах. В 2025 году совокупный объём потребления энергии составил 26 589 ГДж, что на 19,2% меньше,

чем в 2024 году. Снижению потребления энергии способствует сокращение офисных площадей и удалённая либо гибридная форма занятости сотрудников.

Потребление энергии, ГДж

Наименование показателя	2023	2024	2025
<b>Закупленная энергия, в том числе:</b>	<b>32 581,10</b>	<b>30 999,97</b>	<b>25 833,6</b>
• электроэнергия	16 537,20	17 147,83	16 755,7
• тепловая энергия	16 043,90	13 852,14	9 077,9
<b>Топливо, в том числе:</b>	<b>963,30</b>	<b>953,70</b>	<b>755,63</b>
• бензин	701,80	692,20	298,94
• дизельное топливо	261,50	261,50	456,69
<b>Общий объём энергопотребления</b>	<b>33 544,40</b>	<b>32 907,37</b>	<b>26 589,23</b>

Удельное энергопотребление, ГДж

Показатель	2023	2024	2025
Удельное потребление на одного сотрудника	5,87	5,50	5,44
Удельное потребление на 1 млн рублей операционного дохода	0,44	0,45	0,40
Удельное энергопотребление на одного клиента	0,00883	0,01097	0,00665

## Сохранение окружающей среды

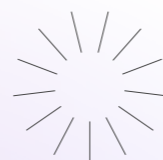
GRI 3-3, 306-1

МТС Банк считает сохранение окружающей среды одним из значимых вопросов своей ESG-стратегии и стремится минимизировать экологические воздействия, в том числе придерживается концепции зелёного офиса.

В офисах Банка размещены пункты раздельного сбора отходов. Сотрудники с большим энтузиазмом сдают несколько фракций вторсырья: батарейки, пластиковые крышки, мелкую электронную технику, макулатуру. Установленный фандомат принимает

на переработку пластиковые бутылки и жестяные банки. За 2025 год сотрудники сдали более 36 тыс. бутылок и банок.

Банк вовлекает в экологическую деятельность своих сотрудников, клиентов и партнёров. В офисах Банка установлены умные экообменники для приёма батареек. Посетители могут сдать использованные батарейки и получить за это бонусы на карту лояльности «ВкусВилла» — два бонуса за каждую батарейку.



# МТС БАНК ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

МТС Банк заботится о своих сотрудниках: обеспечивает комфортные и безопасные условия работы, конкурентную заработную плату, равные возможности для профессионального и карьерного роста, а также защиту прав и интересов каждого сотрудника

## Управление персоналом

В Банке действует система управления персоналом, выстроенная в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Ключевые документы, закрепляющие обязательства Банка в области управления персоналом:

- Положение о фонде оплаты труда ПАО «МТС-Банк»;
- Положение о премировании работников ПАО «МТС-Банк»;
- Порядок премирования участников команд и других работников, находящихся на полугодовой системе мотивации, ПАО «МТС-Банк»;
- Положение о кадровом резерве ПАО «МТС-Банк»;
- Правила внутреннего трудового распорядка ПАО «МТС-Банк»;
- Порядок добровольного медицинского страхования и страхования от несчастных случаев и болезней работников ПАО «МТС-Банк».

В Банке создан Кластер по управлению опытом сотрудника и организационному развитию и установлены ключевые показатели эффективности (КПЭ) для сотрудников, ответственных за работу с кадрами. В число таких КПЭ входят:

- удовлетворённость HR-сервисами (CSI HR);
- закрытие вакансий в установленные сроки (SLA подбора);
- индекс чистой лояльности сотрудников (eNPS);
- текучесть персонала;
- исполнение бюджета фонда оплаты труда.

Для HR-сервисов Банка создана собственная цифровая платформа «Пульс», в рамках которой полностью автоматизирован процесс поиска, оформления и адаптации новых сотрудников.

Здесь также проводятся обучение, оценка эффективности сотрудников и ежегодная оценка «360 градусов», управление целями, тесты и опросы, предоставляется обратная связь. На платформе действуют внутренние страницы сайтов на различные темы, подключён сервис «Мой доход», создана возможность заказывать кадровые справки и пр.

В 2025 году продолжалась автоматизация HR-сервисов Банка. Был запущен сервис согласования изменения режима работы сотрудников, сервис запроса кадровых и бухгалтерских справок, а также сервис «Талант-ревью», позволяющий анализировать эффективность и потенциал команды. Запущена новая платформа «РИТМ Бизнес» для проведения профессиональных конкурсов и геймификации достижения КПЭ.

## Корпоративная культура

GRI 3-3

МТС Банк поддерживает благоприятную корпоративную культуру, основанную на принципах прозрачности и взаимоуважения. Банк информирует своих сотрудников о ключевых результатах деятельности, поставленных целях и задачах и организует регулярные встречи с руководством.

Всего в 2025 году было проведено пять общекорпоративных и 37 спортивных мероприятий, запущен внутренний коммуникационный проект, включающий в себя серию подкастов о проектах и командах внутри Банка. В декабре были организованы новогодние активности, в которых приняли участие более 1 тыс. сотрудников.

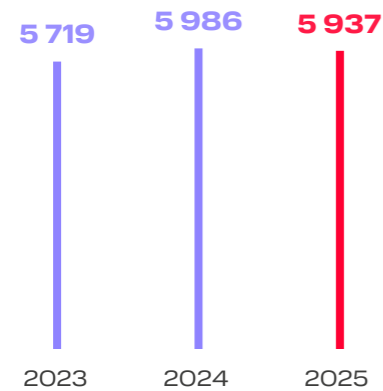
# Структура персонала

GRI 2-7, 2-8

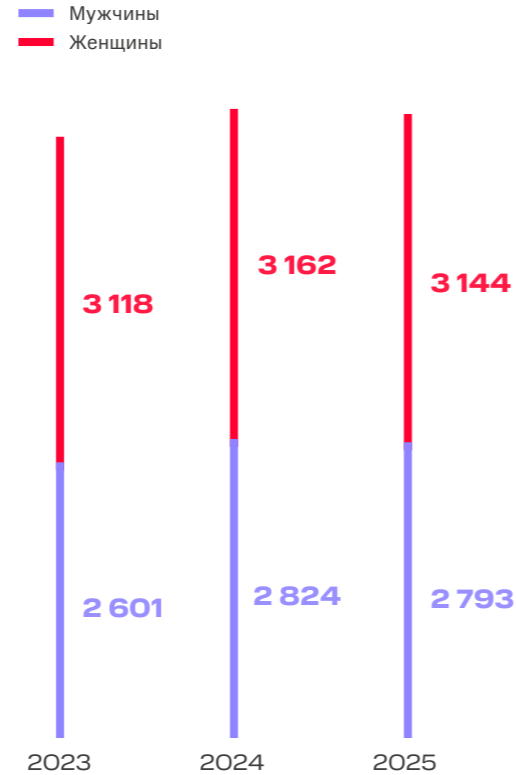
Численность сотрудников МТС Банка на конец 2025 года составила 5 937 человек.

Более 95% сотрудников Банка работают по бессрочным трудовым контрактам, с 302 работниками (5,1% от общей численности) заключены срочные трудовые контракты. Ещё 89 человек на конец 2025 года были трудоустроены по договорам гражданско-правового характера.

## Численность сотрудников Банка на 31 декабря 2025 года, человек



## Численность персонала на конец периода в разбивке по полу, человек



## Численность персонала в разбивке по полу, договору найма и типу занятости на 31 декабря 2025 года, человек

GRI 405-1

Показатель	2023		2024		2025	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Бессрочный трудовой контракт	2 306	2 800	2 602	3 263	2 686	2 951
Срочный трудовой контракт	295	318	33	88	107	193
Полный рабочий день	1 809	2 552	1 974	2 532	1 915	2 453
Неполный рабочий день	792	566	852	628	878	691
Гражданско-правовой договор	37	80	22	67	33	56

## Численность персонала в разбивке по полу и категориям сотрудников на 31 декабря 2025 года, человек

GRI 405-1

Год	Руководители высшего звена		Руководители среднего звена		Руководители младшего звена и специалисты	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж
2023	10	6	342	264	2 255	2 849
2024	9	8	376	183	2 439	2 971
<b>2025</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>368</b>	<b>180</b>	<b>2 413</b>	<b>2 957</b>

МТС Банк заинтересован в привлечении и удержании квалифицированных специалистов. При этом в Банке сохраняется достаточно высокая

ежегодная текучесть кадров, что в целом характерно для отрасли и обусловлено развитием российского рынка ИТ-услуг.

## Численность нанятых сотрудников в разбивке по полу и возрасту на 31 декабря 2025 года, человек

GRI 401-1

Год	До 30 лет		30–50 лет		Старше 50 лет		Всего
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
2023	н/д <sup>1</sup>	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	2 565
2024	898	1 050	551	742	34	63	3 338
<b>2025</b>	<b>507</b>	<b>501</b>	<b>379</b>	<b>411</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>1 883</b>

## Численность выбывших сотрудников в разбивке по полу и возрасту на 31 декабря 2025 года, человек

GRI 401-1

Год	До 30 лет		30–50 лет		Старше 50 лет		Всего
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
2023	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	1 945
2024	698	810	506	695	35	61	2 805
<b>2025</b>	<b>650</b>	<b>743</b>	<b>613</b>	<b>791</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>2 922</b>

По итогам 2025 года в Банк было принято на работу 1 883 сотрудника, уволено 2 922 сотрудника. Показатель выбытия кадров<sup>2</sup> составил 48%.



<sup>1</sup> Н/д — нет данных (информация отсутствует).

<sup>2</sup> Включая вышедших на пенсию и умерших.

## Оплата труда и мотивация сотрудников

GRI 2-19, 2-20, 3-3, 202-1

Вознаграждение сотрудников МТС Банка состоит из постоянной (оклад) и переменной частей, последняя включает в себя компенсационные и социальные выплаты, а также стимулирующие выплаты за достижение установленных КПЭ.

Доля переменной части вознаграждения составляет не менее 40% для членов исполнительных органов Банка и иных сотрудников, принимающих риски. С 2015 года в Банке действует программа долгосрочного переменного вознаграждения сотрудников, принимающих риски, предусматривающая отсрочку выплаты переменного вознаграждения, сокращение или отмену стимулирующих выплат при негативном финансовом результате Банка.

Ключевым руководителям выплачиваются бонусы в размере от 50 до 100% годового оклада в зависимости от достижения KPI, которые включают в себя:

- **стратегические KPI:**
  - OIBDA Финтех, вес — 10%,
  - NPS Банка, вес — 10%,
  - чистая прибыль, вес — 20%,
  - количество активных клиентов финансовой группы, вес — 20%,
  - интегральный показатель качества продуктов вертикали финтеха, вес — 10%;
- **функциональные КПЭ (не более трёх показателей с суммарным весом 30%).**

В вознаграждении персонала подразделений внутреннего контроля и управления рисками доля фиксированной части вознаграждения составляет не менее 50%. Итоговое вознаграждение, в том числе его переменная часть, не зависит от результата деятельности подконтрольных подразделений.

В МТС Банке действует программа поощрений за стаж работы. За каждые пять лет работы в Банке сотрудники получают денежные выплаты, дополнительные дни отпуска и баллы на корпоративном портале. Максимальный пакет бонусов для сотрудников, отработавших в Банке более 15 лет, включает в себя выплату в размере 50 тыс. рублей и пять дней дополнительного отпуска в год.

На всех территориях присутствия Банка минимальный размер оплаты труда сотрудника начального уровня превышает региональный МРОТ, в том числе кратно (в 2,23 раза в Калининградской области, в два раза в Санкт-Петербурге и Ставропольском

крае и т. д.). Средняя заработная плата сотрудников составила 301 тыс. рублей в месяц. При этом средняя заработная плата сотрудников мужского пола составила 396 тыс. рублей в месяц, женского пола — 225 тыс. рублей в месяц.

МТС Банк стремится к обеспечению гендерного равенства и предлагает сотрудникам справедливое вознаграждение независимо от пола, возраста и иных характеристик, не имеющих отношения к выполнению рабочих обязанностей. В 2025 году Банк продолжал сокращать гендерный разрыв в оплате труда.

Большое внимание уделяется также развитию системы нематериальной мотивации. Ежеквартально проводятся Программы признания достижений сотрудников, определяются самые клиентоориентированные отделения Банка. В 2025 году награды получили 599 сотрудников.

# 18 042 157

тыс. рублей

составили расходы на оплату труда в 2025 году

## Социальный пакет и поддержка персонала

GRI 401-2

Все сотрудники Банка в Москве и иных регионах присутствия с первого дня работы охвачены системой добровольного медицинского страхования и страхования от несчастных случаев. Для сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста (женщин 55 и более лет и мужчин 60 и более лет) также действует программа санаторно-курортного лечения.

В сложных жизненных ситуациях (смерть сотрудника или близкого родственника, утрата или повреждение жилья) сотрудники и их семьи могут получить материальную помощь. Денежные выплаты предусмотрены также при рождении или усыновлении ребёнка и выходе на пенсию.

Банк уделяет большое внимание мотивации сотрудников к здоровому образу жизни и поощряет занятия различными видами спорта. В спортивные программы и мероприятия вовлечены сотрудники во всех городах присутствия Банка.

В отчётном году активно развивалась well-being-платформа «РИТМ», позволяющая сотрудникам из 50 городов России участвовать в командных спортивных челленджах, трекарах и рейтингах. На конец года платформой регулярно пользовались более 800 сотрудников.

## Развитие компетенций сотрудников

GRI 3-3, 404-1

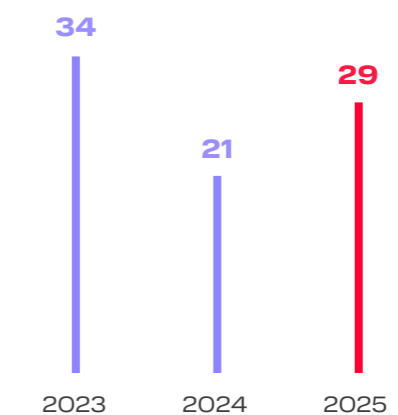
МТС Банк продолжает формировать среду, где каждый сотрудник может развиваться — профессионально, карьерно, лично. Центральным элементом этой системы остаётся Корпоративный университет, который выступает движущей силой развития компетенций на всех уровнях: от новичков до топ-менеджеров.

Главный фокус Корпоративного университета — развитие навыков применения технологий искусственного интеллекта в ежедневной деятельности сотрудников. В рамках проекта «Непрерывное обучение» проведено четыре программы обучения для всех сотрудников Банка, включая топ-менеджмент. В течение года 2 382 сотрудника прошли обучение по применению AI в работе, выстраиванию дорожной карты внедрения AI, безопасного внедрения AI.

При развитии управленческого потенциала в 2025 году акцент сместился на повышение стратегической эффективности, укрепление лидерских компетенций и подготовку к будущим вызовам и изменениям. Запущены интенсивные программы для руководителей высшего и среднего звеньев, а также линейных руководителей, включая тех, кто только начинает свой путь в управлении.

В целях противодействия мошенничеству Корпоративный университет совместно с Департаментом предотвращения транзакционного мошенничества разработал для сотрудников региональной сети программу обучения «Кто такие дропперы и как не стать соучастником преступления?». Обучение прошли 225 сотрудников, NPS участников составил 87%.

### Среднее количество часов обучения на одного сотрудника



Особое внимание при обучении сотрудников региональной сети уделяется практике и отработке навыков продаж. За год на эту тему проведено 343 вебинара и три бизнес-игры, в которых приняли участие более 5,2 тыс. сотрудников. COR участников составил 90%, NPS — 93%.

Кроме того, для сотрудников региональной сети действует проект «Карьерный рост», который позволяет оценить их потенциал, вовлечённость и вклад в развитие Банка. В 2025 году карьерного роста в рамках проекта добились 153 сотрудника.

# 40,96

млн рублей направлено на программы обучения сотрудников в 2025 году

### Количество часов обучения на сотрудника в разбивке по категориям

Год	2023	2024	2025
Руководители высшего звена	8,0	5,1	6,3
Руководители среднего звена	19,0	10,2	12,4
Руководители младшего звена и специалисты	48,0	21,8	30,8

МТС Банк регулярно проводит исследования лояльности и вовлечённости Harry Job, по итогам которых подтверждаются планы дальнейшей работы с сотрудниками. Оценка МТС Банка как работодателя на платформе Dream Job составляет 4.0 («Очень хорошо»). По итогам 2025 года показатель eNPS<sup>1</sup> составил 42,6%, уровень вовлечённости — 90,7%, уровень лояльности — 83,2%. Все три индикатора превышают средний показатель лучших практик в отрасли.

В 2025 году было проведено исследование удовлетворённости персонала внутренними сервисами Harry Service. По результатам исследования получено 1122 комментария от сотрудников и сформирован план приоритетных изменений.

### Оценка персонала

GRI 404-3

Выстроенный performance-цикл создаёт единую логику для оценки и развития персонала, что позволяет Банку системно управлять

эффективностью команд и наращивать общие бизнес-результаты. Ежегодно проводятся масштабная оценка соответствия сотрудников ценностному профилю Банка методом «360 градусов» и оценка эффективности.

В 2025 году оценку «360 градусов» прошли 4 558 сотрудников Банка, или более 80% от общей численности персонала. Результаты оценки подтвердили рост положительного влияния руководителей на результаты команд и Банка в целом и увеличение лояльности сотрудников к руководству, а также позволили определить потенциал сотрудников, выстроить план развивающих мероприятий, сформировать пул преемников на ключевые позиции Банка. По итогам года кадровая защищённость позиций внутренним ресурсом составила 81%.

Оценка также обеспечивает входной контроль: при найме и внутренних ротациях, сотрудники проходят оценку soft и hard skills, что позволяет подобрать наиболее эффективных кандидатов и оптимизировать адаптацию на испытательном сроке.

## Забота о здоровье сотрудников

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3

МТС Банк ежегодно проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) и принимает меры по обеспечению безопасности рабочей среды: от проведения медосмотров для водителей до обновления аптечек первой помощи.

В 2025 году по итогам СОУТ условия труда на всех рабочих местах были признаны допустимыми. Расходы на мероприятия по охране труда выросли

на 43% в сравнении с 2024 годом, затраты на страхование от несчастных случаев увеличились на 16%.

По итогам года не было зафиксировано несчастных случаев или случаев травматизма среди сотрудников Банка.

<sup>1</sup> eNPS (Employee Net Promoter Score) — показатель лояльности сотрудников.

# МТС БАНК ДЛЯ ОБЩЕСТВА

GRI 3-3, 413-1

МТС Банк осознаёт свою ответственность перед обществом, активно участвует в социальных проектах и вовлекает своих клиентов в социальные инициативы, в том числе направленные на поддержку наиболее уязвимых слоёв населения

## Социальные и благотворительные инициативы

203-2

В 2025 году в фокусе внимания Банка оставались поддержка социально уязвимых групп населения, раскрытие творческих и интеллектуальных способностей людей, популяризация спорта и здорового образа жизни, развитие инклюзивной среды и повышение уровня финансовой грамотности.

### Повышение финансовой грамотности

GRI 3-3

В 2025 году Банк продолжал работать над повышением финансовой грамотности населения в партнёрстве с фондом «Наставники детям». Ключевым проектом в этом направлении стал «Деньгоу», объединивший сотрудников из Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбургa, Ростова-на-Дону, Томска и Калининграда в качестве лекторов и волонтеров.

В 2025 году к инициативе присоединилась компания «Меркатус», специализирующаяся на обучении продавцов и менеджеров маркетплейсов. Партнёрство позволило слушателям курса бесплатно пройти дополнительное обучение и получить востребованные навыки для работы на онлайн-площадках.

> 15 тыс.  
клиентов Банка

приняли участие в социальных инициативах в 2025 году

> 20 млн рублей

было передано на благотворительность МТС Банком, его сотрудниками и клиентами



## Благотворительные проекты

В 2025 году МТС Банк продолжал участвовать в благотворительных инициативах, в рамках которых оказал поддержку более чем 12 тыс. благополучателей.

Совместно с благотворительным фондом «Дари еду» в начале 2025 года была проведена акция «Добрый час». Банк оплатил закупку продуктовых наборов для подопечных фонда — одиноких пожилых людей и людей с инвалидностью — и пригласил клиентов из Москвы, Санкт-Петербурга, Самары, Саратова, Омска и Ульяновска стать волонтерами и доставить продукты получателям. В акции приняли участие более 700 человек.

В 2025 году запущена программа «Дважды два равно добро», удваивающая пожертвования в пользу фондов-партнёров. Принять в ней участие могли как клиенты Банка, так и те, кто совершал переводы на благотворительные цели на «внешней витрине» (неавторизованный контур).

Важным этапом развития благотворительных программ МТС Банка стал запуск сервиса «Добро РАУ», позволяющего округлять стоимость всех покупок по дебетовым картам до 10 рублей. Каждый полученный рубль направляется в благотворительный фонд «Волонтеры в помощь детям-сиротам». Округление доступно с любых покупок по дебетовой карте, а также с любых платежей в приложении МТС Банка. По итогам года число подписчиков сервиса составило более 7 тыс. человек, пожертвования превысили 1 млн рублей.

Осенью 2025 года была запущена акция «ФИТбэк» для состоятельных клиентов. При выборе категорий повышенного кешбэка «Здоровье» и «Фитнес» Банк направлял 1 тыс. рублей в благотворительный фонд «Правмир» на поддержку проекта «ПРОреабилитация». Это позволило более чем 30 медицинским работникам по всей стране пройти стажировку в одном из лучших реабилитационных центров России. Акцию поддержали свыше 3 тыс. клиентов Банка.

В 2025 году также прошла акция «Передышка вместе с eSIM» совместно с благотворительным фондом «Со-единение» в поддержку семей, где живут дети с нарушениями слуха и зрения. Банк перевёл в фонд пожертвование, равное расходам на покупку eSIM для путешественников.

Третий год подряд проводилась акция «Добрый рубль», направленная на помощь людям в трудной жизненной ситуации — преимущественно одиноким пожилым людям и людям с инвалидностью.

В преддверии Нового года состоятельные клиенты Банка могли присоединиться к акции «Создаём чудо вместе», выбрав благотворительные категории кешбэка. При выборе этой категории не начислялся кешбэк, но Банк переводил 1 тыс. рублей из собственных средств на реализацию программы «Помощь детям-сиротам в учреждениях». Выбор в пользу этой категории сделали более 1 тыс. клиентов, в общей сложности на помощь детям-сиротам было переведено 2,2 млн рублей.

> 12 тыс.

благополучателей получили поддержку в рамках благотворительных инициатив МТС Банка

## Корпоративное волонтерство

В 2025 году МТС Банк продолжал привлекать сотрудников к участию в социальных и благотворительных проектах.

Так, в рамках донорских дней сотрудники Банка сдали около 100 л крови. За поддержку донорства эксперты Российского Красного Креста вручили Банку награду «Лидер корпоративного донорского движения».

В 2025 году был запущен степ-челлендж «Шаги навстречу», в котором приняли участие более 300 сотрудников Банка. Участники из 30 городов России объединились на корпоративной онлайн-платформе «РИТМ» и прошли более 140 млн шагов, которые Банк конвертировал в 1 млн рублей и передал благотворительному фонду «Семья вместе». Средства были направлены на строительство в Москве Семейного дома, где могут бесплатно находиться родители детей, проходящих в столице длительное лечение.

## Развитие цифровых технологий

МТС Банк постоянно совершенствует информационные технологии, развивает цифровые каналы и делает свои продукты и услуги всё более безопасными, удобными и доступными для клиентов. Это способствует в том числе развитию ИТ-инфраструктуры и кадрового потенциала отрасли.

Ключевыми принципами Банка в области цифровизации остаются постоянные сбор и анализ обратной связи для улучшения функционала и пользовательского опыта.

МТС Банк является владельцем критической информационной инфраструктуры для государственных порталов, которыми пользуются миллионы жителей России.

С 2024 года Банк сотрудничает с московской информационной системой для формирования общегородского регистра получателей мер социальной поддержки. Это позволило обеспечить отмену комиссии за оплату услуг ЖКХ для льготников в соответствии с новыми требованиями Жилищного кодекса.

9-е место

в рейтинге лучших ИТ-компаний 2025 года по версии Хабр

### ESG-аспекты цифровых решений

#### Экологический

Цифровые решения, в том числе электронный документооборот и виртуальные карты, помогают сократить объём используемых ресурсов и образование отходов

#### Социальный

Цифровые решения делают банкинг более доступным для людей с особенностями здоровья, упрощают переводы на благотворительные цели и способствуют развитию цифровой инфраструктуры в целом

#### Управленческий

Цифровые решения автоматизируют и оптимизируют управленческие процессы и повышают эффективность управления рисками

### Партнёрство с государственными порталами

#### Единый портал госуслуг

МТС Банк — один из операторов платёжного сервиса на портале с долей 20% в общем объёме платежей

#### Региональные порталы госуслуг

Платёжные сервисы Банка работают на 31 региональном портале госуслуг и поддерживают оплату услуг, в том числе через СБП

#### Портал городских услуг Москвы (mos.ru)

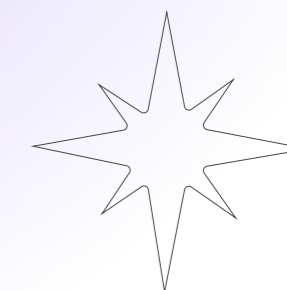
Платёжные сервисы Банка работают в приложении и на портале mos.ru. МТС Банк обрабатывает около 15% платежей за ЖКУ и более 60% платежей в адрес Департамента образования Москвы

### Цифровой рубль

В числе ведущих российских банков МТС Банк участвует в запуске новой валюты — цифрового рубля. Цифровой рубль будет выпускаться наряду с наличными и безналичными деньгами. Он будет доступен физическим и юридическим лицам в виде цифровых кодов в специальных цифровых кошельках на платформе Банка России. МТС Банк развивает технологическую платформу цифрового рубля и механизмы его использования для расширения клиентской базы и монетизации проекта. В 2025 году Банк внедрил модуль цифрового рубля в приложение «МТС Деньги» и обеспечил возможность оплаты цифровым рублём на витрине mos.ru.

→ Подробнее см. «Развитие платёжных технологий и процессинга»

# МТС БАНК ДЛЯ ПАРТНЁРОВ



МТС Банк стремится оставаться надёжным партнёром для всех своих контрагентов и выстраивает отношения с ними в соответствии с принципами деловой этики

## Ответственная закупочная деятельность

GRI 2-6, 2-23, 2-24

В Банке действует система управления закупочной деятельностью, основные цели которой — эффективное использование средств, обеспечение качества и своевременности поставок, прозрачность и объективность закупочных процедур и противодействие коррупции.

За общее управление закупками Банка отвечает Комитет по тендерам и закупкам при Председателе Правления. Блок комплексной безопасности и Служба антикоррупционного комплаенса обеспечивают проверку благонадёжности поставщиков.

В Банке принят Кодекс делового поведения контрагента, который распространяется на всех поставщиков Банка и третьих лиц, задействованных контрагентами в ходе закупочной деятельности, и регулярно обновляется в соответствии с актуальным законодательством. Для контрагентов действует программа обучения требованиям Кодекса. В 2025 году обучение по ней прошли 100% поставщиков.

Кроме того, Служба комплаенса и мониторинга нефинансового риска проводит для партнёров МТС Банка обучение по противодействию взяточничеству и коррупции.

### Принципы закупочной деятельности МТС Банка

- Разумный уровень конкуренции среди поставщиков
- Прозрачность и открытость
- Приоритетное использование открытых конкурентных процедур
- Обеспечение равных возможностей для всех участников закупки
- Максимизация экономической выгоды при сохранении качества
- Оценка необходимости закупки с точки зрения экономической целесообразности
- Привлечение квалифицированных специалистов для управления закупками
- Выполнение требований Антикоррупционной политики Банка

### О нарушении требований Кодекса контрагенты и другие заинтересованные лица могут сообщить по следующим каналам:

- **электронная почта:** [external.hotline.mts@b1.ru](mailto:external.hotline.mts@b1.ru);
- **форма обратной связи:** [hotline-mts.b1.ru](https://hotline-mts.b1.ru);
- **телефон:** 8 (800) 234-444-18.

МТС Банк обеспечивает независимое и объективное рассмотрение сообщений о нарушениях требований Кодекса делового поведения. Для урегулирования спорных ситуаций и рассмотрения жалоб на организацию и проведение закупочных процедур создана Конфликтная комиссия по закупочной деятельности Группы компаний АФК «Система». Подать обращение в комиссию можно через специальную форму [на сайте](#).

МТС Банк проводит отбор поставщиков на конкурсной основе, кроме случаев, предусмотренных внутренней документацией. Предпочтение отдаётся местным поставщикам и оптовым компаниям, с которыми Банк заключает как разовые, так и долгосрочные контракты. Кроме того, при выборе контрагентов учитываются критерии в области устойчивого развития.

### ESG-рекомендации МТС Банка контрагентам

#### Экологический аспект

- Бережное отношение к окружающей среде
- Соблюдение природоохранного законодательства
- Расширение использования электронного документооборота
- Реализация инициатив по сохранению окружающей среды

#### Социальный аспект

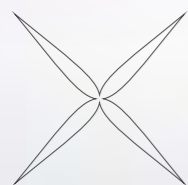
- Запрет использования детского и принудительного труда по всей цепочке поставок
- Запрет на неприемлемые методы обращения с сотрудниками по всей цепочке поставок
- Обеспечение равных возможностей для всех сотрудников
- Учёт интересов ключевых заинтересованных сторон
- Вклад в развитие местных сообществ

#### Управленческий аспект

- Предотвращение конфликта интересов
- Соблюдение требований законодательства и принципов деловой этики
- Защита конфиденциальных данных
- Запрет коррупции и взяточничества

# КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Эффективная и прозрачная система корпоративного управления обеспечивает долгосрочное развитие бизнеса и позволяет МТС Банку выстраивать доверительные отношения с акционерами и инвесторами



▲ **99%**

требований Кодекса корпоративного управления соблюдаются полностью или частично

▲ **100%**

сотрудников проинформированы об антикоррупционной политике и процедурах

▲ **до 50%**

чистой прибыли Банк стремится направлять на выплату дивидендов

# ПРИНЦИПЫ И ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

GRI 2-9

## Принципы и практика корпоративного управления

МТС Банк выстраивает систему корпоративного управления в соответствии с требованиями российского законодательства и лучшими практиками, предоставляет равные права всем акционерам и стремится обеспечить прозрачность всех процессов. Совершенствование корпоративного управления входит в число приоритетов Банка и находится в зоне ответственности Совета директоров.

Деятельность Банка в сфере корпоративного управления регулируется Уставом, Кодексом корпоративного управления и соответствующими внутренними документами, опубликованными на сайте Банка.

→ Ознакомиться с внутренними документами Банка в сфере корпоративного управления можно на [сайте Банка](#).

В основе развития системы корпоративного управления Банка лежат семь главных принципов:

- обеспечение равного и справедливого отношения ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении Банком;
- предоставление акционерам равной и справедливой возможности участвовать в прибыли Банка посредством получения дивидендов;
- осуществление стратегического управления Советом директоров Банка, который является эффективным и профессиональным органом управления Банка, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам Банка и его акционеров;
- создание эффективно функционирующей системы управления рисками, внутреннего контроля и комплаенса, базирующейся на рискориентированном подходе при достижении поставленных перед Банком целей;

- своевременное раскрытие полной, актуальной и достоверной информации о Банке для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами и инвесторами Банка;
- обеспечение прозрачности информации о деятельности Банка для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц;
- неприятие коррупции в любой форме, соблюдение антикоррупционного законодательства и этическое поведение во всех видах деловых отношений.

Система корпоративного управления в Банке подразумевает безусловное соблюдение требований к корпоративному управлению, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Правилами листинга Московской биржи, рекомендациями Кодекса корпоративного управления Банка России.

В рамках ежегодного мониторинга внедрения публичными акционерными обществами принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления, проведённого Банком России, МТС Банк предоставляет Отчёт о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления (далее — Отчёт), который рассматривается и утверждается Советом директоров и включается в состав Годового отчёта Банка.

Уровень фактического исполнения рекомендаций Кодекса корпоративного управления отражён в Отчёте, представленном на стр. 124 настоящего Годового отчёта.

Структура органов управления и контроля ПАО «МТС-Банк»



# ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ

## Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров является высшим органом управления Банка.

Любой акционер, имеющий обыкновенные акции Банка, может реализовать своё право на участие в управлении путём голосования по вопросам повестки дня Общего собрания акционеров. Голосование привилегированными акциями возможно лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Порядок подготовки и проведения Общего собрания акционеров регулируется Положением об Общем собрании акционеров ПАО «МТС-Банк».

Решения Общего собрания акционеров могут приниматься на заседании, голосование на котором совмещается с заочным голосованием, или без проведения заседания (заочное голосование).

Банк обеспечивает публичное раскрытие информации о принятых Общим собранием решениях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, не позднее дня, следующего за днём проведения собрания.

В 2025 году ПАО «МТС-Банк» провело годовое, а также внеочередное Общее собрание акционеров.

По решению Совета директоров ПАО «МТС-Банк» годовое Общее собрание акционеров было проведено 27 июня 2025 года в форме заседания, совмещённого с заочным голосованием.

В ходе собрания акционеры приняли участие в обсуждении и голосовании по шести вопросам повестки дня.

1. Утверждение Годового отчёта, годовой бухгалтерской (финансовой) отчётности ПАО «МТС-Банк» за 2024 год.
2. Распределение прибыли (в том числе выплата (объявление) дивидендов) и убытков ПАО «МТС-Банк» по результатам 2024 отчётного года.
3. Избрание членов Совета директоров ПАО «МТС-Банк».
4. Избрание членов Ревизионной комиссии ПАО «МТС-Банк».
5. Назначение аудиторской организации ПАО «МТС-Банк» на 2025 год.
6. О выплате вознаграждения независимым директорам ПАО «МТС-Банк» по итогам корпоративного года.

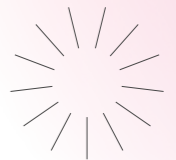


На заседании было принято решение полученную ПАО «МТС-Банк» по итогам 2024 года прибыль в общей сумме 10 532 951 535 рублей 52 копейки (по российским стандартам бухгалтерской отчётности) распределить следующим образом:

- часть прибыли за 2024 год в размере 3 095 467 000 рублей 53 копейки направить на выплату дивидендов;
- часть прибыли за 2024 год в размере 344 967 750 рублей направить в Резервный фонд ПАО «МТС-Банк»;
- оставшуюся часть прибыли за 2024 год в размере 7 092 516 784 рубля 99 копеек не распределять и оставить в распоряжении ПАО «МТС-Банк».

16 октября 2025 года состоялось внеочередное Общее собрание акционеров, проведённое путём заседания, совмещённого с заочным голосованием. Повестка дня состояла из следующих вопросов.

1. Досрочное прекращение полномочий членов Совета директоров ПАО «МТС-Банк».
2. Избрание членов Совета директоров ПАО «МТС-Банк».



## Совет директоров

GRI 2-9, 2-10, 2-12

Совет директоров — один из важнейших элементов системы корпоративного управления ПАО «МТС-Банк». Он руководствуется интересами акционеров и Банка и действует на основании законодательства Российской Федерации, Устава, Положения о Совете директоров Банка и Кодекса корпоративного управления Банка.

### Состав Совета директоров Банка

Члены Совета директоров избираются Общим собранием акционеров на срок до следующего годового Общего собрания акционеров. Правом выдвинуть кандидата в члены Совета директоров наделяются акционеры, которые владеют не менее чем 2% голосующих акций Банка, а также действующий член Совета директоров по своему усмотрению. Члены Совета директоров избираются кумулятивным голосованием на Общем собрании акционеров.

В течение 2025 года состав Совета директоров дважды переизбирался.

	20 ноября 2024 года — 27 июня 2025 года	27 июня 2025 года — 16 октября 2025 года	16 октября 2025 года — настоящее время
Состав	9 директоров, из них 5 независимых	9 директоров, из них 5 независимых	9 директоров, из них 3 независимых

Три из девяти членов Совета директоров, действовавшего по состоянию на 31 декабря 2025 года, являются независимыми. При определении независимости директоров Банк руководствуется критериями независимости, заданными Кодексом корпоративного управления Банка России и Правилами листинга Московской биржи. Таким образом, избранный состав Совета директоров оптимально соответствует целям и задачам Банка. Независимые директора входили в состав всех комитетов при Совете директоров.

Ежегодно численный состав Совета директоров анализируется на предмет профессионализма, опыта, эффективности, а также соответствия стратегическим целям, стоящим перед Банком и его группой.

МТС Банк придаёт большое значение институту независимых директоров. Их эффективная работа в составе Совета директоров укрепляет доверие акционеров и инвесторов Банка, обеспечивает прозрачность системы управления и объективность при принятии решений. Независимые директора участвуют в обсуждении и принятии решений, мониторинге показателей работы Банка и его конкурентного положения, анализе эффективности работы менеджмента, оценке механизмов и систем внутреннего контроля и управления рисками, а также в разрешении корпоративных конфликтов.

Независимым директором признаётся член Совета директоров, который обладает достаточным профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способен выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон.

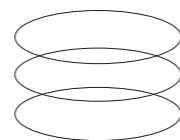
Присутствие независимых директоров в составе Совета директоров полностью соответствует требованиям Правил листинга Московской биржи и рекомендациям Кодекса корпоративного управления Банка России.

Совет директоров осуществляет оценку статуса независимости кандидатов.

## Ключевые итоги работы Совета директоров в 2025 году

В 2025 году Совет директоров провёл 40 заседаний, пять из которых состоялись в форме совместного присутствия, а 35 — в форме заочного голосования. Уровень посещаемости Совета директоров составляет 84,25%. В течение года в контексте приоритетных направлений деятельности Банка Совет директоров рассматривал установление лимитов финансирования заёмщиков, группы связанных лиц, приобретение активов, Стратегию управления рисками и капиталом ПАО «МТС-Банк».

Члены Совета директоров заслушали отчёты менеджмента о финансовых результатах деятельности Банка, предоставили согласия на совершение сделок, в совершении которых имелась заинтересованность. Кроме того, Совет директоров утвердил внутренние нормативные документы Банка, не связанные с регулированием деятельности органов управления и контроля Банка, Проспект ценных бумаг.



## Комитеты при Совете директоров

GRI 2-9

Для эффективного управления и надзора, а также предварительной детальной проработки отдельных вопросов в Банке действуют комитеты при Совете директоров. Они готовят рекомендации по самым важным вопросам, входящим в компетенцию Совета директоров. Комитеты Совета директоров:

- Комитет по аудиту;
- Комитет по назначениям и вознаграждениям;
- Комитет по стратегии и управлению рисками.

В конце 2025 года комитеты при Совете директоров отчитались перед Советом директоров за 2025 год.

Большая часть рассмотренных комитетами при Совете директоров вопросов являлась рекомендациями для Совета директоров при принятии решений.

### Комитет по аудиту

Деятельность Комитета по аудиту регламентируется Положением о Комитете по аудиту Совета директоров ПАО «МТС-Банк». По состоянию на конец 2025 года Комитет по аудиту состоял из четырёх членов Совета директоров, трое из которых являются независимыми, в том числе председатель Комитета.

В отчётном периоде проведено 13 заседаний Комитета, из которых семь проводились в форме совместного присутствия.

Уровень посещаемости заседаний Комитета по аудиту — 100%.

Основные задачи и функции Комитета по аудиту включают в себя:

- повышение эффективности систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления;
- обеспечение выполнения управленческих и контрольных функций Совета директоров в вопросах, связанных с их функционированием;
- контроль достоверности бухгалтерской (финансовой) отчётности, а также деятельности внешнего аудитора и Службы внутреннего аудита.

В рамках выбора аудиторской организации Комитет по аудиту проводил оценку независимости аудиторской организации и отсутствия конфликта интересов, оценивал критерии выбора аудиторской организации и кандидатов в аудиторские организации, готовил рекомендации Совету директоров по выбору аудиторской организации для утверждения Общим собранием акционеров и по условиям заключаемого с ней договора.

В течение года в контексте приоритетных направлений деятельности Комитет по аудиту рассматривал контроль достоверности финансовой отчётности, взаимодействие с внешним аудитором, надзор за функцией внутреннего аудита, а также участие в формировании и мониторинге системы управления рисками и внутреннего контроля, рассмотрение отдельных сделок со связанными сторонами.



## Комитет по назначениям и вознаграждениям

Деятельность Комитета по назначениям и вознаграждениям регламентируется [Положением о Комитете по назначениям и вознаграждениям Совета директоров ПАО «МТС-Банк»<sup>1</sup>](#). По состоянию на конец 2025 года Комитет по назначениям и вознаграждениям состоял из трёх членов Совета директоров, двое из которых являются независимыми. Председателем Комитета является неисполнительный директор.

В отчётном периоде проведено девять заседаний Комитета, из которых одно заседание проводилось в форме совместного присутствия.

Уровень посещаемости заседаний Комитета по назначениям и вознаграждениям — 100%.

Комитет Совета директоров по назначениям и вознаграждениям отвечает за постоянную актуализацию эффективной системы вознаграждения членов исполнительных органов, согласовывает набор персональных целевых показателей и контролирует успешность их выполнения, участвует в формировании профессионального состава Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Банка.

В течение года в контексте приоритетных направлений деятельности Комитет по назначениям и вознаграждениям рассматривал кандидатов в Совет директоров совместно с акционерами; кандидатов в члены Правления и ключевых руководителей; участвовал в утверждении условий трудовых договоров и рассматривал результаты прохождения испытательных сроков.

## Комитет по стратегии и управлению рисками

Деятельность Комитета по стратегии и управлению рисками регламентируется [Положением о Комитете по стратегии и управлению рисками Совета директоров ПАО «МТС-Банк»<sup>1</sup>](#). По состоянию на конец 2025 года Комитет по стратегии и управлению рисками состоял из семи членов, из них двое независимых. Председателем Комитета является Председатель Совета директоров.

В отчётном периоде проведено 11 заседаний Комитета, из которых одно заседание в очной форме.

Уровень посещаемости заседаний Комитета по стратегии и управлению рисками 92,2%.

В течение года в контексте приоритетных направлений деятельности задачами Комитета по стратегии и управлению рисками были формирование и актуализация ключевых элементов системы управления рисками: политика в сфере управления рисками; стратегия управления рисками и капиталом; декларация риск-аппетита; кредитная политика; политика управления операционными рисками; система лимитов и рассмотрение отчёта об устойчивом развитии.

# Оценка результативности работы Совета директоров

GRI 2-18

В целях выявления возможностей для повышения эффективности работы Совета директоров и его комитетов, определения областей для улучшения и развития Совет директоров ежегодно проводит оценку качества своей работы и работы комитетов, Председателя и членов Совета директоров.

Банк ежегодно привлекает внешнего консультанта для независимой оценки эффективности Совета директоров Банка. По итогам 2025 корпоративного года оценка проведена АО «СТАТУС» (далее — Консультант) путём анкетирования членов Совета директоров, анализа анкет самооценки членов Совета директоров, материалов, предоставленных Банком, и с использованием результатов сравнительного анализа показателей сопоставимых российских и международных компаний. Консультант действовал независимо от Банка и его аффилированных лиц в соответствии с нормами профессиональной этики.

По результатам оценки Консультант отметил высокое качество работы Совета директоров Банка, качественное и полное исполнение обязанностей Председателя Совета директоров и корпоративного секретаря.

Состав Совета директоров достаточен по численности, чтобы обеспечить работу в комитетах Совета, и сбалансирован по набору профессиональных компетенций.

Тематика повестки и регулярность заседаний Совета директоров отвечают его роли как стратегического и надзорного органа управления Банком.

Выявлено, что практики и процедуры деятельности Совета директоров и его комитетов в целом за последние годы существенно улучшились, однако есть направления, требующие дополнительного внимания. Независимым консультантом сделаны соответствующие рекомендации, которые были рассмотрены на заседании Комитета по назначениям и вознаграждениям и приняты к сведению Советом директоров.

## Предотвращение конфликта интересов

В Банке создана система, которая обеспечивает выявление конфликтов интересов и совершение сделок, в которых есть конфликт. Она регламентирована Положением о Совете директоров ПАО «МТС-Банк», Регламентом «Согласование сделок ПАО „МТС-Банк“, в совершении которых имеется заинтересованность», Политикой предотвращения конфликта интересов ПАО «МТС-Банк».

В рамках действующих в Банке политик и процедур в области управления конфликтом интересов членам Совета директоров следует воздерживаться от действий, способных привести к возникновению конфликта между личными интересами и интересами Банка.

Член Совета директоров обязан воздержаться от обсуждения и голосования по вопросам повестки дня заседания Совета директоров, в отношении которых у него имеется конфликт интересов.

В том случае, если имеет место конфликт интересов, член Совета директоров должен незамедлительно уведомить об этом Председателя Совета директоров через корпоративного секретаря Банка либо сообщить о наличии конфликта интересов устно во время заседания Совета директоров перед рассмотрением соответствующего вопроса.

Председатель Совета директоров в случаях, когда того требует характер обсуждаемого вопроса либо специфика конфликта интересов, вправе предложить члену Совета директоров, имеющему соответствующий конфликт интересов, не присутствовать при обсуждении такого вопроса на заседании.

В начале каждого заседания Председатель Совета директоров объявляет о заявленных конфликтах интересов или об их отсутствии.

Информация о конфликте интересов, в том числе о заинтересованности в сделке, подлежит включению в материалы заседания Совета директоров и фиксируется в протоколе заседания.

В отчётном году конфликт интересов у членов Совета директоров и исполнительных органов Банка отсутствовал.



<sup>1</sup> Утверждено решением Совета директоров (протокол от 26 марта 2024 года № 632).

## Председатель Правления

Председатель Правления является постоянно действующим единоличным исполнительным органом управления Банка, основной задачей которого является осуществление руководства текущей деятельностью Банка с целью обеспечения прибыльности и конкурентоспособности Банка, его финансово-экономической устойчивости, обеспечения прав акционеров и социальных гарантий персонала Банка. Председатель Правления действует в пределах своей компетенции и в своей деятельности подотчётен Совету директоров и Общему собранию акционеров Банка.

В своей деятельности Председатель Правления руководствуется Уставом Банка, внутренними документами Банка, решениями Общего собрания акционеров и Совета директоров Банка, а также [Положением о Председателе Правления ПАО «МТС-Банк»<sup>1</sup>](#).

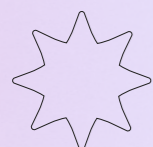
Избрание Председателя Правления и досрочное прекращение его полномочий относится к компетенции Совета директоров Банка. Решение принимается большинством голосов членов Совета директоров, участвующих в заседании.

## Правление

Правление является коллегиальным исполнительным органом Банка и совместно с единоличным исполнительным органом — Председателем Правления — осуществляет руководство текущей деятельностью Банка, за исключением вопросов, отнесённых к компетенции Общего собрания акционеров и Совета директоров, и организует выполнение их решений. Правление подотчётно Общему собранию акционеров и Совету директоров.

Правление действует на основании российского законодательства, Устава ПАО «МТС-Банк» и [Положения о Правлении ПАО «МТС-Банк»<sup>2</sup>](#).

Определение количественного и персонального состава Правления и избрание его членов осуществляется по решению Совета директоров. Члены Правления Банка избираются Советом директоров по предложению Председателя Правления Банка.



<sup>1</sup> Утверждено Общим собранием акционеров (протокол от 29 июня 2015 года № 68).

<sup>2</sup> Утверждено Общим собранием акционеров (протокол от 28 июня 2019 года № 80).

## Корпоративный секретарь

В целях обеспечения прав и защиты интересов акционеров, организации взаимодействия между Банком и его акционерами, а также обеспечения эффективной работы Совета директоров в Банке учреждена должность корпоративного секретаря. Деятельность корпоративного секретаря направлена на повышение эффективности управления Банком в интересах его акционеров, повышение прозрачности деятельности и инвестиционной привлекательности Банка, рост его капитализации и увеличение доходности бизнеса. Корпоративный секретарь подотчётен и подконтролен в своей деятельности Совету директоров.

Обязанности и полномочия корпоративного секретаря определены в [Положении о Корпоративном секретаре ПАО «МТС-Банк»<sup>1</sup>](#).

Корпоративный секретарь назначается на должность и освобождается от занимаемой должности Председателем Правления на основании решения Совета директоров.

Корпоративным секретарём Банка решением Совета директоров Банка в марте 2020 года назначена **Короткова Екатерина Александровна**.

**Дата рождения:** 18 декабря 1981 года.

**Образование:** Московский государственный областной университет — 2004 год. Квалификация — «учитель русского языка, литературы и английского языка», специальность — «филология с дополнительной специальностью „иностраный язык“».

Дополнительное профессиональное образование: Финансовая академия при Правительстве Российской Федерации — 2010 год. Специальность — «экономист».

**Профессиональная деятельность:** 2010 год — настоящее время: Корпоративный секретарь ПАО «МТС-Банк».

## Вознаграждение органов управления

GRI 2-19, 2-20

Согласно [Положению о вознаграждениях и компенсациях, выплачиваемых членам Совета директоров ПАО «МТС-Банк»<sup>2</sup>](#), Банк выплачивает вознаграждение независимым директорам и компенсирует прочим членам Совета директоров расходы, связанные с исполнением ими своих обязанностей. При этом Банк вправе принять решение не выплачивать вознаграждение независимым директорам в случае, если они не участвовали более чем в половине заседаний Совета директоров либо своими действиями или бездействием причинили Банку ущерб.

Вознаграждение независимых директоров состоит:

- из базового вознаграждения в размере 8 млн рублей за корпоративный год;
- вознаграждения за исполнение дополнительных обязанностей в размере:
  - 2 млн рублей за корпоративный год за исполнение обязанностей председателя комитета Совета директоров,
  - 1 млн рублей за исполнение обязанностей члена комитета Совета директоров,
  - премии по итогам работы за год.

# 49,5 млн рублей

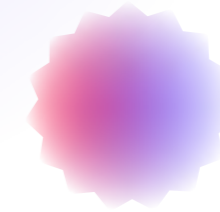
размер вознаграждения независимых директоров в 2025 году

В 2025 году независимым директорам было выплачено вознаграждение в размере 49,5 млн рублей. Компенсации членам Совета директоров не выплачивались.

<sup>1</sup> Утверждено Решением Совета директоров (протокол от 20 февраля 2024 года № 625).

<sup>2</sup> Утверждено Общим собранием акционеров (протокол от 25 июня 2024 года № 97).

# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ



## Ревизионная комиссия

Ревизионная комиссия Банка, являясь постоянно действующим выборным органом, осуществляет контроль финансово-хозяйственной деятельности Банка, органов его управления и должностных лиц (в том числе его обособленных подразделений, служб, филиалов, представительств) путём документальных и фактических проверок:

- законности, экономической обоснованности и эффективности (целесообразности) совершённых Банком в проверяемом периоде хозяйственных и финансовых операций;
- полноты и правильности отражения хозяйственных и финансовых операций в управленческих документах Банка;
- законности, экономической обоснованности и эффективности действий лиц, занимающих должности в органах управления Банка, и руководителей его структурных подразделений (служб, филиалов, представительств) на предмет соответствия законодательству Российской Федерации, Уставу Банка, утверждённым планам, программам, иным внутренним документам Банка.

Ревизионная комиссия независима от должностных лиц органов управления Банка и подотчётна только Общему собранию акционеров Банка. Ревизионная комиссия несёт ответственность перед Общим собранием акционеров за достоверность и объективность результатов проведённых проверок.

27 июня 2025 года Ревизионная комиссия представила годовому Общему собранию акционеров заключение по результатам ревизионной проверки финансово-хозяйственной деятельности ПАО «МТС-Банк» за 2024 год, в котором сделала следующие выводы.

1. Ревизионной комиссией не было отмечено существенных фактов нарушения установленных правовыми актами Российской Федерации правил ведения бухгалтерского учёта и представления бухгалтерской отчётности, а также правовых актов Российской Федерации при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности ПАО «МТС-Банк».
2. Годовая бухгалтерская отчётность ПАО «МТС-Банк» за 2024 год и Годовой отчёт о деятельности Банка за 2024 год в части бухгалтерской отчётности Банка достоверны, то есть подготовлены таким образом, чтобы обеспечить во всех существенных аспектах отражение активов и пассивов по состоянию на 31 декабря 2024 года и финансовых результатов деятельности Банка за 2024 год, исходя из требований действующего законодательства Российской Федерации о бухгалтерском учёте и отчётности кредитных организаций и отчётной политики Банка.

## Внутренний аудит

Деятельность Департамента внутреннего аудита (ДВА) регламентируется законодательством Российской Федерации, рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору, Уставом ПАО «МТС-Банк», Кодексом корпоративного управления Банка, а также решениями Общего собрания акционеров, Совета директоров и Правления.

Внутренние документы, регламентирующие деятельность внутреннего аудита, регулярно обновляются с целью оптимизации процессов, а также для поддержания их в актуальном состоянии. В 2025 году были обновлены Положение о Департаменте внутреннего аудита и Порядок проведения внутренних аудиторских проверок.

Департамент руководствуется принципами независимости, объективности, профессионализма и конфиденциальности и лучшими практиками, в том числе международными основами профессиональной практики внутреннего аудита, разработанными международным Институтом внутренних аудиторов.

Целью деятельности Департамента является укрепление способности Банка создавать, защищать и сохранять стоимость через предоставление органам управления независимых основанных на оценке рисков объективных гарантий, мнений, рекомендаций и прогнозов.

К функциям Департамента внутреннего аудита относятся:

- проверка и оценка эффективности системы внутреннего контроля;
- проверка эффективности методологии оценки банковских рисков и процедур управления банковскими рисками;
- проверка надёжности функционирования системы внутреннего контроля использования автоматизированных информационных систем;
- проверка и тестирование достоверности, полноты и своевременности бухгалтерского учёта и отчётности, а также надёжности сбора и предоставления информации и отчётности;
- проверка применяемых способов обеспечения сохранности имущества Банка;
- оценка экономической целесообразности и эффективности совершаемых Банком операций и других сделок;
- проверка процессов внутреннего контроля;
- оценка корпоративного управления;
- контроль выполнения мероприятий, направленных на устранение выявленных недостатков и нарушений в системе внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления;
- формирование рекомендаций по совершенствованию системы внутреннего аудита.

В 2025 году Департамент внутреннего аудита провёл 18 аудиторских проверок в соответствии с планом проверок, утверждённым Советом директоров, а также семь внеплановых проверок.

Результаты проверок, включая описание отмеченных недостатков, наблюдений, причин, рисков и рекомендаций, были представлены профильным подразделением и руководству Банка в установленном порядке. Результаты деятельности ДВА были рассмотрены на заседаниях Правления, Комитета по аудиту при Совете директоров Банка, а также Совета директоров Банка.

Результаты проверок Департамента внутреннего аудита по итогам 2025 года подтверждают, что в целом системы внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления Банка адекватны характеру и масштабу осуществляемых операций, уровню и сочетанию принимаемых рисков.

В рамках проведённых тематических проверок в 2025 году Департамент внутреннего аудита не выявил недостатков в деятельности Банка, которые могут создать существенную угрозу интересам акционеров, кредиторов и вкладчиков или оказать существенное влияние на его финансовую устойчивость.

Департамент внутреннего аудита ставит перед собой следующие планы по развитию и совершенствованию деятельности внутреннего аудита:

- повышение квалификации сотрудников в части работы с большими данными (SQL, Python, Power BI);
- внедрение process mining, task mining, инструментов искусственного интеллекта в рамках проверок;
- мониторинг риск-индикаторов на постоянной основе (ежеквартально).

## Деятельность блока комплексной безопасности Банка

Блок комплексной безопасности Банка ведёт деятельность по противодействию коррупции, обеспечивает своевременное реагирование в ситуациях возможного дефолта и иных ситуациях, ведущих к неисполнению договорных обязательств, а также реагирование на чрезвычайные ситуации.

В 2025 году все задачи, стоящие перед Блоком комплексной безопасности Банка, были выполнены. В сфере экономической безопасности осуществлялся мониторинг корпоративного и МСБ<sup>1</sup>-портфеля для поиска и установления конечных бенефициаров бизнеса заёмщиков, проверки их деловой репутации и мониторинга возможных рисков, связанных с сотрудничеством. По итогам года было проверено 3 720 юридических лиц, рекомендовано отказать в кредитовании 161 потенциальному заёмщику на общую сумму в размере 1,7 млрд рублей.

В 2025 году осуществлялась планомерная деятельность по противодействию коррупционным проявлениям, а также проводились информационно-профилактические мероприятия, направленные на неприятие коррупции. В результате 99 служебных проверок по признакам нарушений в сфере деятельности кредитной организации привлечено к дисциплинарной ответственности 49 должностных лиц, с 25 сотрудниками расторгнуты трудовые отношения. По результатам служебных проверок возбуждено 13 уголовных дел.

Также были проверены около 3,3 тыс. кандидатов на вакантные должности в головном офисе и региональной сети Банка, отсеяно 315 кандидатов. При изучении претендентов на вакансии, связанные с материальной ответственностью, и руководящие позиции проводилось психофизиологическое обследование для минимизации рисков трудоустройства неблагонадёжных граждан.

С учётом возросшей угрозы террористических актов Блок комплексной безопасности уделял повышенное внимание защищённости офисов и персонала. В 2025 году на объектах Банка были проведены 103 антитеррористические тренировки, разработаны рекомендации по повышению защищённости от внешних угроз. При переездах и открытии новых офисов Банка обеспечивалось их оснащение инженерно-техническими средствами охраны.

В 2025 году было инициировано уголовное преследование 532 лиц, причинивших Банку материальный ущерб мошенническими и другими противоправными действиями. По 268 эпизодам, в том числе по заявлениям предыдущих лет, возбуждены уголовные дела. В ходе уголовного преследования должников по проблемным розничным и корпоративным кредитам, а также партнёров, причинивших ущерб Банку, возвращены денежные средства на общую сумму 424,1 млн рублей.

## Внешний аудит

В 2025 году Общее собрание акционеров по рекомендации Совета директоров в качестве аудитора утвердило компанию АО «Деловые Решения и Технологии» для проведения аудиторской проверки финансовой отчётности по РСБУ и МСФО за 2025 год.

В 2025 году расходы на вознаграждение внешних аудиторов за услуги аудиторского и неаудиторского характера включали в себя:

- расходы на аудит промежуточной финансовой отчётности Банка по международным стандартам за шесть месяцев 2025 года — 4 211 тыс. рублей, не включая НДС;
- расходы на аудит годовой финансовой отчётности Банка по российским и международным стандартам за 2025 год — 24 439 тыс. рублей, не включая НДС;
- расходы на обзорные проверки пакетов отчётности за три, шесть и девять месяцев 2025 года — 1 050 тыс. рублей, не включая НДС.

## Управление рисками

Система управления рисками и капиталом Банка имеет интегрированный характер. Конечным объектом управления выступает суммарная величина принятых рисков, которая должным образом покрывается доступными собственными средствами. При этом чётко определены и задокументированы риск-аппетит Банка, принципы управления наиболее значимыми рисками, а также методология расчёта экономического капитала.

Стратегия Банка в области управления рисками и капиталом нацелена на создание экономических условий для его устойчивого функционирования, защиты законных интересов акционеров, вкладчиков и кредиторов, что предполагает полное и своевременное выявление и ограничение рисков. Соответствие процедур управления рисками и контролей установленным требованиям отслеживается путём ежегодной самооценки рисков

**29,7** млн рублей

общие расходы на вознаграждение внешних аудиторов за услуги аудиторского и неаудиторского характера в 2025 году

Для проверки достоверности финансово-хозяйственной деятельности и подтверждения информации в консолидированной финансовой отчётности Банк ежегодно привлекает независимую аудиторскую организацию, не связанную имущественными или финансовыми интересами с Банком, его акционерами и аффилированными лицами.

Комитет по аудиту ежегодно выносит на рассмотрение Совета директоров рекомендации по вопросу утверждения аудитора на годовом Общем собрании акционеров. Совет директоров рассматривает рекомендации Комитета по аудиту и включает в повестку годового Общего собрания акционеров Банка вопрос об утверждении аудитора.

и проведения контрольных процедур. Это позволяет оценивать эффективность системы управления рисками и при необходимости пересматривать её основные принципы.

К наиболее значимым для Банка рискам относятся:

- кредитный риск;
- риск ликвидности;
- рыночный риск, в том числе валютный риск и процентные риски;
- операционный риск.

Банк также уделяет внимание управлению иными видами риска, включая риски и угрозы, обусловленные санкционным давлением и вероятностью блокировки трансграничных расчётов.

<sup>1</sup> Малый и средний бизнес.

Чтобы в случае реализации рисков поддерживать ключевые бизнес-процессы на приемлемом уровне и снизить тяжесть последствий прерывания деятельности, в Банке создана Система обеспечения непрерывности и восстановления деятельности, актуализированы Политика обеспечения непрерывности и восстановления деятельности и План обеспечения непрерывности и восстановления деятельности. Для соблюдения Порядка обеспечения бесперебойности перевода ЭДС<sup>1</sup> постоянно ведётся мониторинг показателя бесперебойности, отражающего длительность недоступности переводов ЭДС в течение отчётного периода.

В 2025 году на фоне высокой ключевой ставки и последующего пруденциального давления, препятствующего наращиванию розничного кредитования как основной бизнес-линии, Банк придерживался консервативной стратегии диверсификации бизнеса и замещения кредитного риска портфеля розничных кредитов путём наращивания портфеля ценных бумаг высокого кредитного качества средней срочностью, сопоставимой с портфелями розничного кредитования.

## Ключевые риски

### Кредитный риск

Система управления кредитным риском детально регламентирует распределение ответственности между подразделениями Банка и мониторинг рыночной и экономической конъюнктуры. При формировании оценочных резервов Банк руководствуется МСФО 9, который предусматривает оценку ожидаемых кредитных убытков с учётом возможных изменений макроэкономики. Для раннего предупреждения роста портфельного кредитного риска и соблюдения процедур ВПОДК<sup>2</sup> утверждена и ежегодно актуализируется методика стресс-тестирования кредитного портфеля.

Ключевую роль в управлении кредитным риском Банка играют Кредитный комитет и Малый кредитный комитет по розничному бизнесу. Они принимают все решения по ссудам, выдаваемым корпоративным клиентам, малому бизнесу и физическим лицам. Для контроля и управления рисками по небалансовым обязательствам применяется та же методика, что и для операций, отражённых в балансе.

В портфеле ссуд, выданных юридическим лицам, Банк регулирует уровень кредитного риска за счёт установления лимитов в отношении заёмщиков и отраслевых сегментов, установления критериев приемлемости кредитного качества заёмщиков и требований по обеспеченности кредитов, контроля и корректировки риск-профиля кредитных продуктов Банка.

Лимиты уровня кредитного риска по продуктам, заёмщикам, группам связанных заёмщиков, отраслям экономики описаны в Кредитной политике, утверждённой Советом директоров Банка, и регулярно пересматриваются. Кредитная политика устанавливает чёткие критерии приемлемости кредитного качества заёмщиков, требования по обеспеченности кредитов и вводит практику подтверждения отдельных решений Кредитного комитета Советом директоров Банка. Лимиты по размещению средств в кредитных организациях и вложениям в ценные бумаги устанавливает Лимитный комитет.

При установлении лимитов для заёмщиков — юридических лиц Банк оценивает их кредитную историю, присваивает им внутренний кредитный рейтинг и изучает иную доступную информацию: ежеквартальную финансовую отчётность, изменение стоимости обеспечения по каждой ссуде, динамику изменения бизнес-среды клиента.

Оценкой и контролем состояния залогового обеспечения занимается специальное подразделение. Оно определяет и корректирует рыночную стоимость и ликвидность активов и учитывает сумму возможных издержек по их реализации.

Регулярный мониторинг фактического размера рисков обеспечивает соблюдение установленных требований, лимитов и политик по управлению кредитным риском Банка. При этом система мониторинга постоянно совершенствуется для раннего реагирования на изменения экономической среды.

На основе количественных данных о кредитных рисках Банк разработал и внедрил методологию рискориентированного кредитного ценообразования (RBP), которая позволяет определять точную себестоимость и цену кредитных продуктов с учётом всех возможных кредитных потерь, а также стоимости аллоцируемого капитала.

Кредитный портфель Банка в целом продемонстрировал устойчивость к шоковым стрессам 2022–2025 годов за счёт своевременно принятых мер: усиленного мониторинга рисков, изменения механизма санкционирования кредитных сделок, консервативного подхода к формированию риск-аппетита новых выдач, замещения кредитных линий овердрафтами и факторингом и внепланового стресс-тестирования кредитного портфеля. Для клиентов, попавших в сложную ситуацию, были запущены программы реструктуризации кредитов. На среднесрочном горизонте изменения в кредитной политике, процедурах контроля и управления кредитным риском позволили отметить положительные тенденции в изменении риск-профиля кредитного портфеля.

По состоянию на 1 января 2026 года ссудная задолженность<sup>1</sup> физических и юридических лиц формировала 47,6% активов нетто Банка. Объём вложений в ценные бумаги в форме облигаций составил 39,9% активов Банка. Уровень резервирования кредитного портфеля по итогам 2025 года увеличился с 9,64 до 12,87%, в основном ввиду дефолта крупного корпоративного заёмщика. Банком разработан и реализуется план мероприятий по ограничению рисков в корпоративном кредитном портфеле (в том числе передача функции мониторинга в риск-подразделение, автоматизация системы сигналов раннего предупреждения (EWS), ограничение целевой доли отраслей с повышенным уровнем дефолтности, изменение профиля заёмщика (низкорисковые крупные клиенты) с усилением экспертизы по работе с такими клиентами в рисках и бизнесе и др.).

### Розничные кредитные риски

В 2025 году Банк России продолжил усиление давления на розничное кредитование в части ужесточения макропруденциальных лимитов, но одновременно с этим во второй половине года были смягчены надбавки и наблюдалось снижение ключевой ставки. Данные действия в совокупности не привели к повышению активности банков в части розничного кредитования. Отвечая на рыночные изменения, Банк корректировал подходы к принятию решения для каждого продукта по отдельности, сохраняя заданный уровень рентабельности продуктов. Фокус на предотвращение выхода клиентов на просрочку и мониторинг поведения клиентов в портфеле для Банка в 2025 году оставался одной из ключевых задач.

Концентрация на ключевых направлениях по работе с текущим портфелем, гибкое управление стратегиями принятия решений для новых выдач, позволяющее оперативно отвечать на рыночные вызовы, позволили по итогам года снизить стоимость риска по розничному кредитному портфелю до уровня 6,6%.

Модернизация процессов раннего взыскания в части повышения контактности, применение широкого спектра инструментов, дальнейшее развитие стратегий взыскания на ранней стадии работы с просроченной задолженностью и глубокая автоматизация процессов, сокращение сроков получения исполнительных документов и дальнейшего взаимодействия с судебными приставами на поздней стадии просрочки позволили по итогам 2025 года удержать уровень NPL на уровне 10,4%.

В беззалоговом кредитовании наличными сохранялся фокус на кредитовании действующих клиентов по технологии Full approve<sup>2</sup>, направленной на удалённую выдачу кредитов. Это позволяет сделать клиенту лучшее предложение и оптимизирует расходы на обработку заявки и принятие решения при меньших рисках по сравнению с кредитованием новых клиентов. Доля выдачи полностью одобренных предложений в 2025 году составила около 60% в общем объёме продаж потребительских кредитов. Основной акцент в 2025 году в части беззалогового кредитования наличными делался на сохранении высокого качества новых выдач.

В сегменте кредитных карт Банк продолжал фокусироваться на увеличении лимитов для действующих клиентов и минимизации риска на выдаче. Это повышает качество оценки платёжеспособности клиента и снижает риск по портфелю. При этом стратегия увеличения лимитов модернизировалась с учётом накопленного опыта, регуляторных ограничений и требований бизнеса к повышению рентабельности портфеля. По итогам года объём портфеля Банка в кредитных картах не изменился.

В POS-кредитовании Банк сместил фокус на кредитование сегментов с положительной рентабельностью и активно работал с продуктом и партнёрами в этой части. Для поддержания требуемых изменений в части привлечения и продукта риск-стратегию требовалось оперативно изменять и модернизировать. Банку удалось сохранить в этих условиях прежний уровень риска.

В 2025 году развитие получили программы кредитования под залог транспортных средств, для каждого продукта модернизировались стратегии принятия решения.

<sup>1</sup> Электронные денежные средства (ЭДС) — это денежные средства в рублях или иностранной валюте, которые учитываются кредитными организациями без открытия банковского счёта.

<sup>2</sup> Внутренние процедуры оценки достаточности капитала.

<sup>1</sup> Включая МБК и репо, без учёта РВП, с учётом СПОД.

<sup>2</sup> Полностью одобренное предложение.

## Кредитный риск контрагента

В 2025 году основными контрагентами Банка выступали крупные системно значимые кредитные организации. Финансовые организации из дружественных юрисдикций имеют, как правило, определённую специфику кредитного риска. Суверенные кредитные рейтинги дружественных государств, как правило, относятся к нижним спекулятивным грейдам, что отражает слабые макроэкономические и бюджетно-долговые показатели. Кроме того, контрагенты из дружественных стран, как правило, имеют уязвимый финансовый профиль и ограниченные рыночные позиции.

В связи с этим Банк выбрал консервативную стратегию и стремился избегать высокой концентрации риска, в том числе потенциального, на отдельных именах и юрисдикциях с уязвимыми кредитными метриками.

## Риск ликвидности

Ключевая составляющая буфера ликвидности Банка — портфель облигаций, способных выступать предметом залога по операциям привлечения средств у Банка России и (или) у Центрального контрагента. Руководствуясь требованиями Декларации риск-аппетита, Банк в 2025 году поддерживал свободной от обременения не менее половины своей позиции в облигациях.

Комитет по управлению активами и пассивами Банка (КУАП) определяет стратегию управления активами и пассивами и контролирует риск ликвидности, анализируя информацию о дисбалансах во временной структуре активов и пассивов, о значениях коэффициентов ликвидности, а также о результатах стресс-тестирования имеющегося у Банка буфера ликвидности для покрытия отрицательного денежного потока, если таковой возникает. Управление текущей ликвидностью осуществляется Казначейством, которое проводит операции на денежных рынках для поддержания необходимого уровня высоколиквидных активов и оптимизации денежных потоков.

В 2025 году Банк проводил регулярное стресс-тестирование своей ликвидной позиции, в ходе которого рассматривались три сценария развития событий: краткосрочный финансовый кризис, долгосрочный системный кризис и репутационный кризис Банка. Итогом расчётов стала оценка «периода выживания» Банка при реализации каждого из этих сценариев. Также проводилось тестирование достаточности буфера ликвидности Банка для сохранения им платёжеспособности в течение одного месяца.

## Рыночный риск

Рыночный риск Банка включает в себя процентный и валютный риски. Фондового риска Банк не принимает, что закреплено в документе, определяющем его риск-аппетит.

## Валютный риск

Банк проводит взвешенную политику совершения операций на валютном рынке и управления открытой валютной позицией. Управление валютным риском ведётся с учётом ограничений, установленных Банком России. К компетенции Казначейства Банка отнесён ежедневный контроль открытой валютной позиции Банка и обеспечение её соответствия требованиям Банка России и внутренним ограничениям. Для дилеров установлены дневные лимиты открытой торговой валютной позиции и соответствующие лимиты стоп-лосс, а также внутридневные лимиты.

## Процентный риск торговой книги

Предвосхищая снижение ставок, Банк в 2025 году нарастил портфель облигаций, поддерживая высокое кредитное качество вложений и делая упор на среднесрочные ОФЗ, а также корпоративные облигации с плавающей ставкой купона. Уровень чувствительности портфеля к сдвигу ставок вырос в рамках установленного Советом директоров риск-аппетита. Регуляторный показатель рыночного риска (оцениваемый по методике Банка России в соответствии с Положением № 511-П) вырос на 49%. Банк на ежедневной/внутридневной основе управляет чувствительностью портфеля к движению кривой процентных ставок на 100 б. п. (BPV100), на ежедневной основе оценивается регуляторный и управленческий вклад портфеля облигаций в показатели требуемого капитала.

## Процентный риск банковской книги

Платные пассивы Банка имеют концентрацию на коротких сроках, тогда как даты погашения либо ближайшего изменения процентных ставок значительной части активов превосходят 12 месяцев и преимущественно находятся в интервале от одного года до четырёх лет. Такая конфигурация баланса характерна для большинства участников отрасли и делает сценарий роста процентных ставок неблагоприятным для Банка.

Чувствительность банковской книги активов и пассивов к процентному риску при движении кривой на 100 б. п. составляла на конец 2025 года 2 694 млн рублей. Банк выстраивает свою стратегию исходя из предположения постепенного снижения ключевой ставки в соответствии с консервативными прогнозами Банка России (реализация данного сценария приведёт к росту чистого процентного дохода Банка). КУАП контролирует риск изменения процентной ставки на основе отчётов, формируемых профильным подразделением риск-менеджмента, с учётом структуры процентной позиции Банка и потенциального влияния на Банк различной динамики процентных ставок.

## Операционный и прочие нефинансовые риски

Операционный риск включает в себя правовой и комплаенс-риски. К прочим нефинансовым рискам относятся стратегический и репутационный риски.

Банк определяет операционный риск как возможность возникновения непредвиденных убытков или расходов в результате негативных событий на одном или нескольких уровнях процессной архитектуры, в том числе на уровнях:

- систем: сбой в работе информационных систем или других материально-технических активов Банка;
- персонала / третьих лиц: ошибки или умышленные нарушения внутренних порядков и процедур сотрудниками Банка, внутреннее и внешнее мошенничество, нарушения требований информационной безопасности;
- бизнес-процессов: несоответствие внутренних порядков и процедур требованиям действующего законодательства, масштабу или характеру деятельности Банка, неэффективность существующих процессов;
- внешних событий, в том числе регуляторных рисков: изменения законодательных и нормативных актов, регламентирующих банковскую деятельность.

Для более точной оценки вероятности и ответственности последствий реализации рисков Банк ежедневно регистрирует инциденты операционных и иных нефинансовых рисков и ведёт базу убытков, понесённых при реализации операционного риска. Ведётся также база данных о внешних инцидентах операционных рисков, в том числе с учётом данных из открытых источников.

Для мониторинга операционного риска в Банке создана система ключевых индикаторов риска, позволяющих выявить негативные тенденции бизнес-процессов. Ежемесячно проводится анализ обращений клиентов, регистрируются инциденты нефинансовых рисков с потенциальными потерями и формируется статистический отчёт в разрезе банковских продуктов и категории обращений. Отчётность, содержащая информацию о профиле нефинансовых рисков и понесённых при реализации рисков потерях, доводится до сведения руководства и Совета директоров Банка.

В соответствии с Положением Банка России от 8 апреля 2020 года № 716-П «О требованиях к системе управления операционным риском в кредитной организации и банковской группе» актуализированы и внедрены внутренние нормативные документы и автоматизированная система управления операционным риском.

Управление нефинансовыми рисками строится на принципе трёх линий защиты. Все сотрудники Банка несут ответственность за управление нефинансовыми рисками в рамках своей деятельности. Все новые сотрудники Банка обязательно проходят учебный курс по нефинансовым рискам, принимаются меры для повышения уровня рискориентированной культуры.

Стратегический риск — риск утраты Банком рыночной ниши, канала продаж, а также ошибки в выборе бизнес-модели, приведшей к невозможности достижения поставленных целей. Он учитывается при расчёте показателей аппетита к нефинансовому риску. Управление стратегическим риском отвечает за соблюдение показателей аппетита при принятии решений о выходе на новые рынки, внедрение новых продуктов, а также за управленческие решения. Выявление и оценка стратегического риска проводятся в рамках контрольных процедур и регулярной самооценки. Кроме того, Банк постоянно анализирует изменения в существующих и новых бизнес-процессах и разрабатывает меры по минимизации стратегического риска.

Чтобы минимизировать репутационный риск, Банк ведёт постоянный мониторинг количественных данных, позволяющих оценить риск потери деловой репутации.



# ЭТИКА ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

## Соблюдение прав человека

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-29, 3-3

МТС Банк рассматривает соблюдение прав человека как один из наиболее важных аспектов деятельности. В Банке соблюдается принцип равенства, применимый как для сотрудников, так и для контрагентов:

исключены дискриминация, предвзятость или притеснения по любым признакам, включая возраст, пол, национальность, состояние здоровья или другие личные особенности.

### Ключевые корпоративные документы в области соблюдения прав человека

<b>Политика деятельности в области многообразия, равенства и инклюзивности</b>	Политика закрепляет приверженность МТС Банка принципам равенства, отсутствия дискриминации, уважения личности и справедливости в отношении собственных сотрудников, клиентов, партнёров, жителей регионов присутствия Банка и других заинтересованных сторон. Согласно Политике, совершенствование практик в сфере соблюдения прав человека — это обязательный элемент устойчивого развития МТС Банка
<b>Кодекс делового поведения и этики</b>	Кодекс этики определяет соблюдение прав человека как один из ключевых критериев для обеспечения достойных и безопасных условий труда, а также закрепляет неприемлемость любых форм притеснений, залугиваний, предвзятости и дискриминации
<b>Кодекс делового поведения контрагента</b>	Согласно кодексу делового поведения контрагента соблюдение прав человека — один из критериев при работе с контрагентами Банка. С целью обеспечения соблюдения прав человека в цепочке создания стоимости в Кодексе делового поведения контрагентов МТС Банка формализованы следующие требования к партнёрам: <ul style="list-style-type: none"> <li>• гарантия равных возможностей для сотрудников на всех уровнях, независимо от качеств, не связанных с профессионализмом;</li> <li>• уважение прав сотрудников на свободу объединения и заключения коллективных договоров.</li> </ul> <p>При этом Банк не сотрудничает с любыми контрагентами, известными использованием ими неприемлемых методов обращения с сотрудниками, таких как физическое наказание, оскорбительное обращение, принудительный труд или другие формы неприемлемого обращения с сотрудниками</p>

Все внутрикорпоративные документы МТС Банка в области соблюдения прав человека соответствуют международным конвенциям и стандартам, таким как Международный билль о правах человека, конвенция № 190 Международной организации

труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий», Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000(SES).

### Распределение ответственности в области прав человека в МТС Банке

Функциональное подразделение	Ответственность
HR	Обеспечение достойных условий труда, развитие персонала
Комплаенс	Контроль соблюдения прав человека
ESG-центр	Внедрение инклюзивных практик

МТС Банк стремится создать инклюзивную рабочую среду, где ценится индивидуальность каждого сотрудника. Банк придерживается принципов социально ответственной трудовой политики, полностью исключая возможность использования детского и принудительного труда в любых формах.

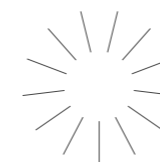
В качестве наиболее уязвимых групп в вопросе прав человека Банк рассматривает людей с инвалидностью, людей старшего возраста и молодёжь.

### Каналы коммуникаций по вопросам прав человека

GRI 2-16

Для жалоб и предложений по ESG-тематике, в том числе в области нарушений прав человека, в МТС Банке существует **единая горячая линия**. В 2025 году на единую горячую линию поступило 27 сообщений в сфере прав человека, в том числе 16 сообщений о нарушениях. Все обращения рассмотрены надлежащим образом, в 11 случаях даны рекомендации по устранению замечаний.

Помимо единой горячей линии, сообщения по вопросам, связанным с правами человека, можно направить через каналы коммуникаций в сфере комплаенса, а также на электронную почту [anticorruption@mtsbank.ru](mailto:anticorruption@mtsbank.ru).



**Обратиться на единую горячую линию можно по электронной почте [external.hotline.mts@b1.ru](mailto:external.hotline.mts@b1.ru)**

В 2025 году на единую горячую линию поступило 41 сообщение о коррупционных нарушениях. По результатам проверок были разработаны индивидуальные планы развития результативности, назначены обучения по комплаенсу. В ходе проверок не было установлено фактов коррупции. С одним из контрагентов были прекращены деловые отношения из-за рисков коррупционных нарушений.

Департамент внутреннего аудита ведёт постоянный мониторинг эффективности системы внутреннего контроля для выявления недостатков, разработки рекомендаций и последующего контроля их выполнения.

## Внутренний контроль и комплаенс

GRI 3-3, 205-3

Система внутреннего контроля МТС Банка соответствует требованиям российского законодательства и ставит своей целью обеспечение достижения Банком стратегических целей, повышения эффективности деятельности, защиты интересов акционеров, кредиторов и вкладчиков. Порядок взаимодействия и подчинённости объектов системы внутреннего контроля обеспечивает необходимый уровень их независимости и эффективность системы.

Все инциденты регуляторного риска подлежат внутреннему расследованию, что включает в себя обязательный анализ причин и обстоятельств их возникновения, оценку комплаенс-риска, урегулирование инцидентов, документирование и доведение информации до должностных лиц и органов управления Банка.

Для поддержания высокого уровня доверия клиентов и партнёров, предотвращения конфликта интересов, соблюдения этики ведения бизнеса, пресечения случаев мошенничества и коррупции в Банке функционирует единая горячая линия. Банк обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех сообщений о нарушениях требований внутренних нормативных документов и применимого законодательства. Регистрацией сообщений, поступающих на почту и через форму обратной связи, занимается независимая третья сторона.

## Противодействие отмыванию доходов и финансированию терроризма

Банк руководствуется требованиями Федерального закона № 115-ФЗ и системно ведёт деятельность по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, финансированию терроризма, экстремистской деятельности и финансированию распространения оружия массового уничтожения (ПОД/ФТ/ЭД/ФРОМУ). Ключевым достижением 2025 года стало существенное сокращение объёмов сомнительных операций, в особенности связанных с так называемыми дроп-счётами. Это результат целенаправленной работы, направленной на усовершенствование систем онлайн-мониторинга транзакционной активности на всех каналах обслуживания, цифровизации управленческих показателей, позволяющих в режиме реального времени измерять степень вовлечённости Банка в проведение сомнительных операций.

## Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов

GRI 2-15, 3-3, 205-1, 205-2

В Группе компаний МТС принят единый подход к внедрению и реализации основных антикоррупционных контролей. МТС Банк максимально полно учитывает эти стандарты, придерживается высоких этических принципов и неукоснительно соблюдает

законодательные требования в сфере противодействия коррупции. Банк поощряет раскрытие фактов о предполагаемом или совершившемся коррупционном правонарушении, а также о любых других действиях либо бездействии, которые могут привести к таким нарушениям.

В ПАО «МТС-Банк» принята Антикоррупционная политика<sup>1</sup>, обязательная к исполнению всеми сотрудниками, членами органов управления и комитетами Банка и нацеленная на формирование корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, обеспечивающих противодействие коррупции. Система внутреннего контроля предусматривает комплекс мер по недопущению коррупции, снижению репутационных рисков и рисков применения к Банку санкций за неисполнение требований антикоррупционного законодательства.

МТС Банк не допускает ситуации, при которой личная прямая или косвенная заинтересованность сотрудников влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими своих обязанностей. В Банке принята Политика предотвращения конфликта интересов, согласно которой возникающий конфликт интересов подлежит обязательному раскрытию и урегулированию.

В Компании проводится регулярное обучение сотрудников в области противодействия коррупции. Благодаря этим мероприятиям 100% сотрудников проинформированы об антикоррупционной политике и процедурах Банка.

### Охват сотрудников Банка обучением политикам и методам противодействия коррупции

Год	2024		2025	
	Количество человек	Доля сотрудников данной категории, %	Количество человек	Доля сотрудников данной категории, %
Руководители высшего звена	14	82	7	47
Руководители среднего звена	24	4	14	3
Руководители младшего звена и специалисты	1522	28	1042	19

<sup>1</sup> Утверждена решением Совета директоров (протокол от 15 октября 2021 года № 567).

Также в отчётном году Банк проводил семинары для своих партнёров по теме противодействия коррупции. Благодаря этим мероприятиям 100% партнёров Банка проинформированы о его антикоррупционных политиках и процедурах.

Также Банк на регулярной основе проводит оценку операционных активов на предмет рисков, связанных с коррупцией. В 2025 году таким образом было оценено 1 084 операционных актива — 100% операционных активов Банка.

## Обращение с инсайдерской информацией

МТС Банк неуклонно соблюдает все требования российского законодательства, касающиеся обращения с инсайдерской информацией, включая положения Федерального закона от 27 июля 2010 года № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Список инсайдеров МТС Банк актуализирует в порядке и в сроки, установленные действующим законодательством и Банком России. Список

инсайдеров предоставляется по запросам биржи в установленные сроки и в установленном порядке.

В рамках установления ограничений для совершения операций с финансовыми инструментами инсайдерами и связанными с ними лицами в МТС Банке устанавливаются «закрытые периоды» (мораторий), в течение которых инсайдеры МТС Банка и связанные с ними лица должны воздерживаться от совершения любых операций с финансовыми инструментами ПАО «МТС-Банк».

МТС Банк осуществляет контроль, мониторинг и анализ сделок с финансовыми инструментами ПАО «МТС-Банк» с целью выявления в них действий, направленных на манипулирование рынком и неправомерное использование инсайдерской информации, а также с целью выявления иных нарушений законодательства. Факты несанкционированного доступа к инсайдерской информации за 2025 год, а также факты распространения инсайдерской информации третьих лиц до её раскрытия указанным третьим лицом не выявлены.

В МТС Банк не поступали запросы, жалобы и обращения в связи с противодействием неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком.

## Налоговый менеджмент

GRI 207-1, 207-2

МТС Банк строго соблюдает требования налогового законодательства и своевременно и в полном объёме вносит налоговые платежи в федеральный и региональные бюджеты. В 2025 году расходы Банка по налогу на прибыль составили более 4 295 млн рублей.

В Банке разработаны процедуры по выявлению и идентификации клиентов, являющихся налоговыми резидентами иностранных государств. Банк ежегодно предоставляет данные о таких клиентах и их счетах в Федеральную налоговую службу России и компетентные органы США.



# ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ

GRI 2-6

2025 год стал первым полным годом работы Банка в статусе публичной компании после IPO. За этот период Банк прошёл весь цикл взаимодействия с акционерами и инвесторами — от проведения годового общего собрания и утверждения дивидендов до реализации инициатив по повышению ликвидности акций и расширению аналитического покрытия.

В течение года Банк последовательно реализовал годовой цикл раскрытия, опубликовав четыре комплекта финансовой отчётности по МСФО: годовую отчётность за 2024 год, а также результаты за I квартал, первое полугодие и девять месяцев 2025 года. Вместе с публикацией отчётности Банк провёл звонки для инвесторов с участием топ-менеджмента, а в ноябре 2025 года был организован День инвестора в очной форме.

Фокус IR-коммуникаций сместился от подтверждения публичного статуса к системному раскрытию инвестиционного кейса Банка. Основное внимание было уделено:

- трансформации структуры доходов;
- изменениям балансовой модели;
- устойчивости капитала;
- роли дивидендной политики в формировании долгосрочной акционерной стоимости.

## 12,2%

free-float по методологии Мосбиржи

## > 100 тыс.

частных акционеров

### Итоги 2025 года в части развития инвестиционного кейса МТС Банка

В течение года IR Банка не только обеспечил комплексное сопровождение раскрытия отчётности по МСФО и осуществил первую дивидендную выплату в статусе публичного эмитента, но и укрепил рыночные позиции акций за счёт их включения в индекс эталонных эмитентов, реализации мер по повышению ликвидности и формирования внешнего аналитического подтверждения потенциала роста.

### Ключевые IR-события 2025 года

Март	Годовой отчёт по МСФО за 2024 год
Май	Отчётность по МСФО за I квартал 2025 года
Июнь	Годовое Общее собрание акционеров, решение о выплате дивидендов
Июль	Включение в MOEX Value Building Index, начало сотрудничества с маркет-мейкером «Сбербанк КИБ»
Август	Отчётность по МСФО за первое полугодие 2025 года
Сентябрь	Аналитики SberCIB включили акции МТС Банка в портфель наиболее перспективных бумаг
Ноябрь	Отчётность по МСФО за девять месяцев 2025 года, День инвестора

### Инвестиционное значение IR-событий 2025 года

Период	Событие	Инвестиционное значение для инвестора
4 марта	Публикация отчётности по МСФО за 2024 год и звонок для инвесторов	Раскрытие информации для оценки потенциальных дивидендов, уровня капитала и промежуточных итогов исполнения стратегии
5 марта	Видеоэфир на платформе «Т-Инвестиции» о финансовых результатах Банка	Раскрытие полной информационной базы для оценки дивидендов, капитала и обновлённой стратегии
12 апреля	Выступление на конференции для розничных инвесторов PROFIT CONF	Более детальный обзор бизнес-модели Банка для инвесторов
17 апреля	Эфир на платформе Market Power	Более детальный обзор бизнес-модели Банка для инвесторов
21 мая	Публикация отчётности по МСФО за I квартал 2025 года	Начало диверсификации структуры активов в условиях высокой ставки
27 июня	ГОСА, принято решение о выплате дивидендов за 2024 год	Подтверждение исполнения дивидендной политики и намерений, озвученных в ходе IPO
27 июня	МТС Банк запустил программу повышения ликвидности акций и начал сотрудничество с маркет-мейкером «Сбербанк КИБ»	Рост ликвидности акций
28 июня	Выступление на конференции для розничных инвесторов Smart-LAB CONF в Санкт-Петербурге	Усиление диалога с розничными инвесторами
22 июля	Включение акций в MOEX Value Building Index	Признание соответствия стандартам прозрачности и высокого уровня корпоративного управления
19 августа	Публикация отчётности по МСФО за первое полугодие 2025 года	Актуализация инвестиционного кейса
12 сентября	Включение акций в подборку SberCIB перспективных бумаг средней и малой капитализации	Публичное подтверждение потенциала роста от авторитетного инвестиционного дома
16 октября	Вебинар на платформе SberCIB	Более детальное раскрытие темы риск-менеджмента Банка для инвесторов
25 октября	Выступление на конференции для розничных инвесторов Smart-LAB CONF в Москве	Усиление диалога с розничными инвесторами
13 ноября	Публикация отчётности по МСФО за девять месяцев 2025 года и проведение Дня инвестора	Усиление диалога топ-менеджмента с институциональными инвесторами
29 ноября	Выступление на конференции для розничных инвесторов Profit CONF	Объяснение значения финансовых результатов Банка за девять месяцев 2025 года для розничных инвесторов
12 декабря	Выступление на конференции «Ведомостей» «Инвестиции 2026»	Усиление диалога с инвесторами

## Принципы и форматы взаимодействия с инвесторами

GRI 2-23, 2-24, 2-29

IR-коммуникация МТС Банка строится на принципах прозрачности и равного доступа к информации.

Для инвестиционного сообщества это означает не только соблюдение нормативных требований, но и проактивное сопровождение ключевых событий разъясняющими материалами и открытым диалогом с рынком.

Банк обеспечивает:

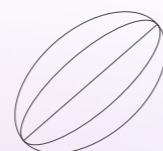
- регулярное раскрытие финансовых результатов и существенной информации;
- сопоставимость и достоверность финансовых и операционных показателей;
- равный доступ инвесторов к информации;
- баланс между прозрачностью и защитой коммерчески чувствительных данных;
- использование как традиционных IR-инструментов, так и цифровых каналов коммуникации.

### Основные форматы IR-коммуникаций

Формат	Практика 2025 года
Отчётность и презентации	МСФО-отчётность, презентация для инвесторов, DataBook, раскрытие решений органов управления
Публичные мероприятия	Участие в профильных конференциях (Profit CONF, Smart-Lab, Investment Leaders), отраслевые эфиры и публичные дискуссии
Работа с инвесторами	Конференц-звонки по результатам отчётности, прямой диалог с миноритарными акционерами, сопровождение инвестиционного кейса
Поддержка ликвидности	Реализация программы маркет-мейкинга совместно с «Сбербанк КИБ» и Московской биржей

Важной особенностью 2025 года стало расширение охвата розничных инвесторов. В публичной коммуникации Банка значительное место заняли эфиры с инвестиционными платформами, участие в профильных конференциях (Profit CONF, Smart-Lab и Investment Leaders), а также системное разъяснение бизнес-модели Банка и его стратегии в доступной для частных инвесторов форме.

Данный подход имеет ключевое значение для эмитента с существенной долей розничного free-float, поскольку качество взаимодействия с данной аудиторией напрямую влияет на ликвидность акций и их восприятие рынком.



## Выход на IPO, признание рынка и внешняя аналитика

IPO МТС Банка, состоявшееся в апреле 2024 года, стало опорной точкой для формирования публичной инвестиционной истории Банка. В рамках размещения Банк привлёк 11,5 млрд рублей в формате 100% cash-in, а рыночная капитализация на момент начала торгов составила 86,6 млрд рублей. Размещение сопровождалось рекордным спросом: свыше 200 тыс. заявок инвесторов на сумму более 170 млрд рублей, что позволило отнести его к числу наиболее значимых IPO на российском рынке в 2024 году.

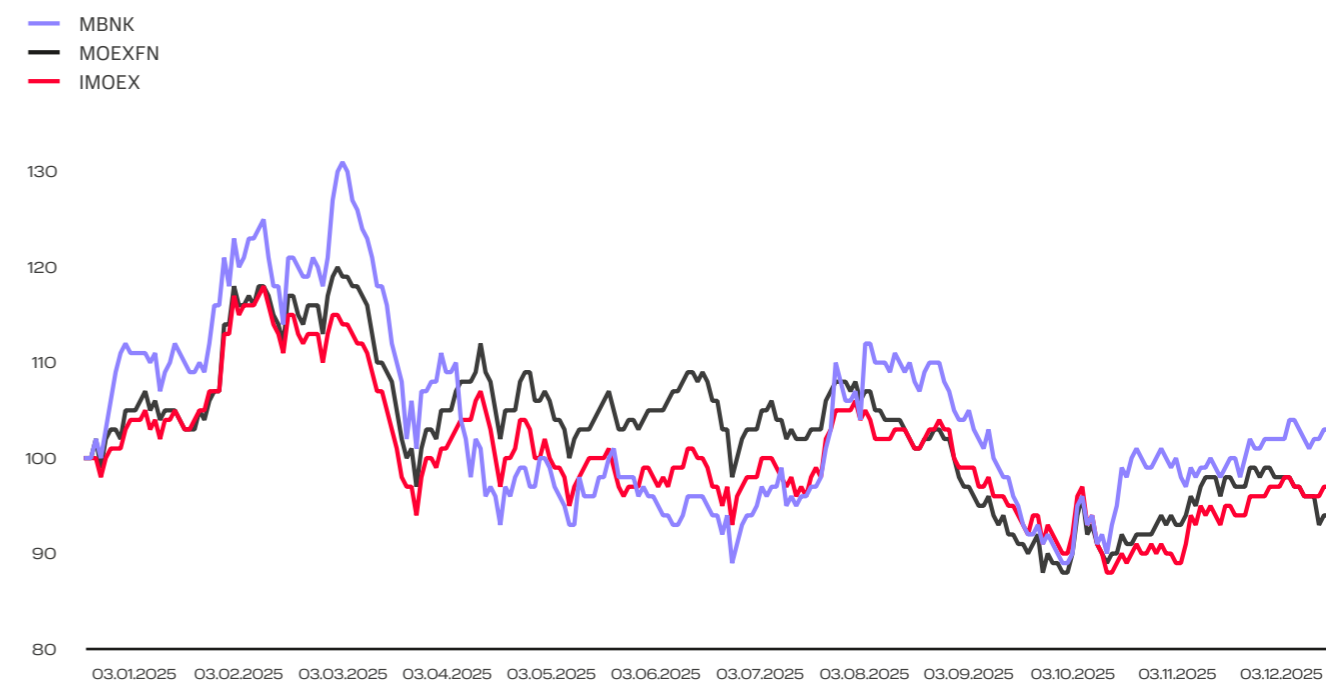
В 2025 году данный статус получил дальнейшее развитие и институциональное подтверждение. Размещение Банка было отмечено профессиональным сообществом: в рамках Russia IPO Awards МТС Банку присуждена награда «IPO года». Одновременно биржевая история эмитента стала более зрелой: акции включены в MOEX Value Building Index, заключено соглашение о маркет-мейкинге для поддержки ликвидности.

Таким образом, Банк перешёл от статуса новой публичной компании к устойчивому инвестиционному кейсу с подтверждённым рыночным доверием.

### Признание инвестиционного сообщества

Рыночный маркер	Факт/оценка	Значение для инвестора
Russia IPO Awards	IPO МТС Банка признано «IPO года»	Подтверждение качества размещения и высокого интереса со стороны инвесторов
MOEX Value Building Index	Включение в индекс эталонных эмитентов	Сигнал соответствия стандартам прозрачности и управления акционерной стоимостью
8 оценок от sell-side аналитиков	Консенсус-прогноз — 1727 рублей, потенциал роста — более 20%	Внешняя оценка инвестиционного потенциала акций
НРА (после отчётной даты)	Рейтинг акций — четыре звезды, справедливая стоимость — 1801 рубль	Дополнительное подтверждение инвестиционной привлекательности

По итогам 2025 года акции МТС Банка вошли в число трёх наиболее динамично растущих бумаг среди компаний финансового сектора. Это отражает как улучшение финансовых показателей Банка, так и рост доверия инвесторов к его публичной инвестиционной истории.



## Акционерный капитал

По состоянию на 31 декабря 2025 года утверждённый уставный капитал состоял из 37 526 637 (31 декабря 2024 года: 34 629 063) обыкновенных акций стоимостью 500 рублей каждая и 600 привилегированных акций стоимостью 500 рублей каждая.

Все обыкновенные акции относятся к одному классу и имеют один голос.

Владельцы привилегированных акций имеют право на получение фиксированного годового дивиденда и на участие в Общем собрании акционеров Банка по вопросам реорганизации, ликвидации и изменений в Устав, влияющих на права таких владельцев. Также в случае решения о невыплате или неполной выплате дивидендов по таким акциям держатели имеют право голоса, аналогичное обыкновенным акциям, до момента выплаты дивидендов в полном объёме. В связи с тем что дивиденды по привилегированным акциям могут не выплачиваться, привилегированные акции отражены в составе уставного капитала.

По итогам 2025 года капитал МТС Банка по МСФО достиг 126,3 млрд рублей, увеличившись на 12% год к году. Рост капитала сопровождался увеличением чистой прибыли до 14,4 млрд рублей и расширением активов до 754,5 млрд рублей.

### Финансовая база акционерной стоимости, млрд рублей



### Ключевые показатели по обыкновенным акциям МТС Банка

Показатель	Значение	Комментарий
<b>Free-float</b>	12,2% (по методологии Мосбиржи)	Формирует ликвидность акций и обеспечивает широкое участие розничных инвесторов
<b>Частные акционеры</b>	>100 тыс.	Широкая база розничных инвесторов, сформированная после IPO
<b>Среднедневной объём торгов в 2025 году</b>	80 млн рублей	Подтверждает устойчивый интерес к акциям и сформировавшуюся ликвидность
<b>Котировальный список</b>	I уровень	Высокий биржевой статус акций
<b>Индексы Московской биржи</b>	5 индексов	Присутствие в индексах широкого рынка и финансового сектора, включая индекс эталонных эмитентов

## Аналитическое покрытие акций

Аналитическое покрытие акций ПАО «МТС-Банк» обеспечивают восемь инвестбанков и брокерских компаний.

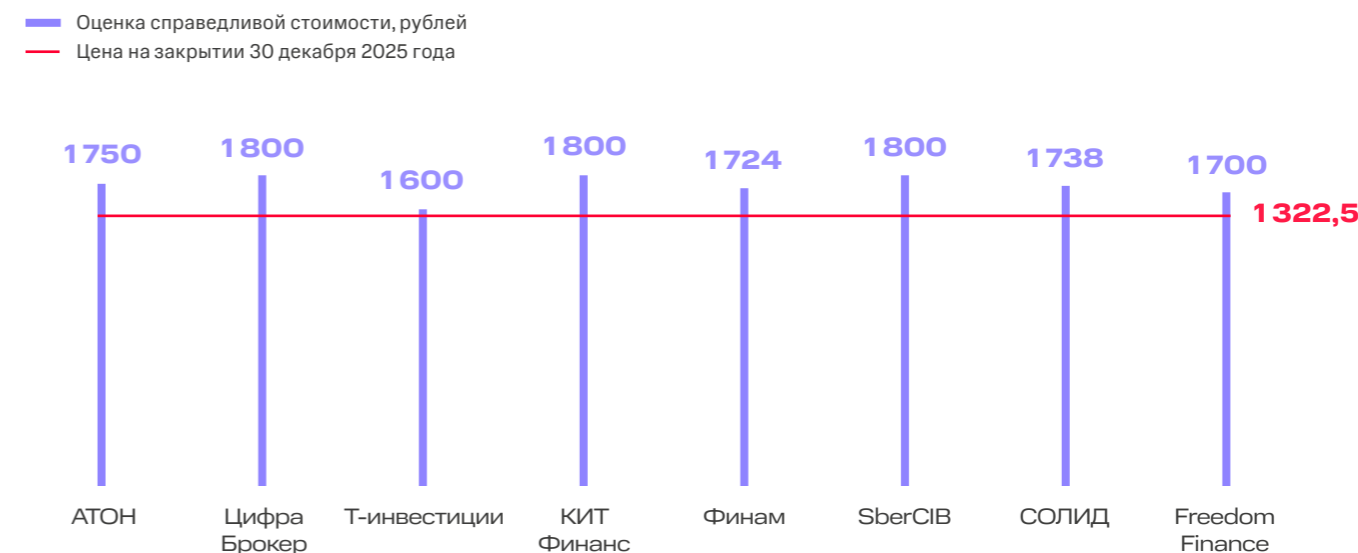
Позитивный консенсус-прогноз аналитиков демонстрирует устойчиво позитивное восприятие МТС Банка инвестиционным сообществом и указывает на наличие потенциала роста относительно текущих рыночных уровней.

Диапазон целевых цен и рекомендаций «покупать» со стороны ведущих инвестиционных домов подтверждает формирование устойчивого инвестиционного кейса Банка на публичном уровне.

### Внешняя оценка справедливой стоимости акций

Компания	Аналитик	Дата	Оценка	Рекомендация	Потенциал роста на дату оценки
АТОН	М. Ганелин	8 августа 2025 года	1750 рублей	Покупать	+30%
Цифра Брокер	Н. Пырьева	19 августа 2025 года	1800 рублей	Покупать	+26%
Т-Инвестиции	Е. Дахтлер	26 августа 2025 года	1600 рублей	Покупать	+14%
КИТ Финанс	П. Веревкин	27 августа 2025 года	1800 рублей	Покупать	+27%
Финам	И. Додонов	28 августа 2025 года	1724 рублей	Покупать	+21%
SberCIB	А. Ахатов	4 февраля 2026 года	1800 рублей	Покупать	+29%
СОЛИД	Д. Донецкий	11 февраля 2026 года	1738 рублей	Без рекомендации	+32%
Freedom Finance	Н. Мильчакова	4 марта 2026	1700 рублей	Покупать	+24%

### Целевые цены аналитиков по акциям МТС Банка



# Дивиденды

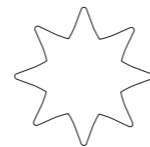
GRI 2-23, 2-24

В 2025 году дивидендная политика МТС Банка впервые была реализована на практике, что стало ключевым этапом формирования инвестиционной привлекательности Банка. Если 2024 год был периодом утверждения дивидендной рамки, то 2025 год — первым годом её фактического исполнения.

Согласно дивидендной политике, Банк ориентируется на выплату 25–50% чистой прибыли по МСФО не реже одного раза в год при соблюдении баланса:

- между достаточностью капитала;
- потребностями роста бизнеса;
- регуляторными требованиями;
- макроэкономической конъюнктурой.

По итогам 2024 года (выплата в 2025 году) Банк направил на дивиденды 25% прибыли, что соответствует 89,31 рубля на акцию. Реализация дивидендной политики в сочетании с ростом прибыли и капитала подтверждает способность Банка обеспечивать возврат капитала акционерам и формировать устойчивую акционерную стоимость.



## Дивидендная история МТС Банка

Год выплаты	Выплата за год	На одну обыкновенную акцию	Общий объём по обыкновенным акциям	Доля от прибыли по МСФО
2023	2022	0	0	0%
2024	2023	0	0	0%
<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>89,31 рубля</b>	<b>3 092 721 616,53 рубля</b>	<b>25%</b>

В 2025 году была осуществлена первая выплата дивидендов по итогам 2024 года в размере 89,31 рубля на одну обыкновенную акцию, что соответствует 25% чистой прибыли по МСФО.

Решение о выплате дивидендов по итогам 2025 года будет приниматься Советом директоров с учётом финансовых результатов Банка, макроэкономической ситуации и потребностей в капитале.

## Значение дивидендной политики для акционерной стоимости

Дивидендная политика МТС Банка является одним из ключевых элементов формирования акционерной стоимости и инвестиционной привлекательности. В условиях пост-IPO Банк последовательно формирует прозрачную дивидендную историю, основанную:

- на предсказуемом подходе к распределению прибыли;
- соблюдении заявленных параметров дивидендной политики;
- поддержании баланса между выплатами акционерам и инвестициями в рост бизнеса.

Финансовые результаты Банка за 2025 год, включая рост чистой прибыли до 14,4 млрд рублей и увеличение капитала до 126,3 млрд рублей, а также реализация дивидендных выплат подтверждают устойчивость бизнес-модели и способность Банка обеспечивать возврат капитала акционерам.

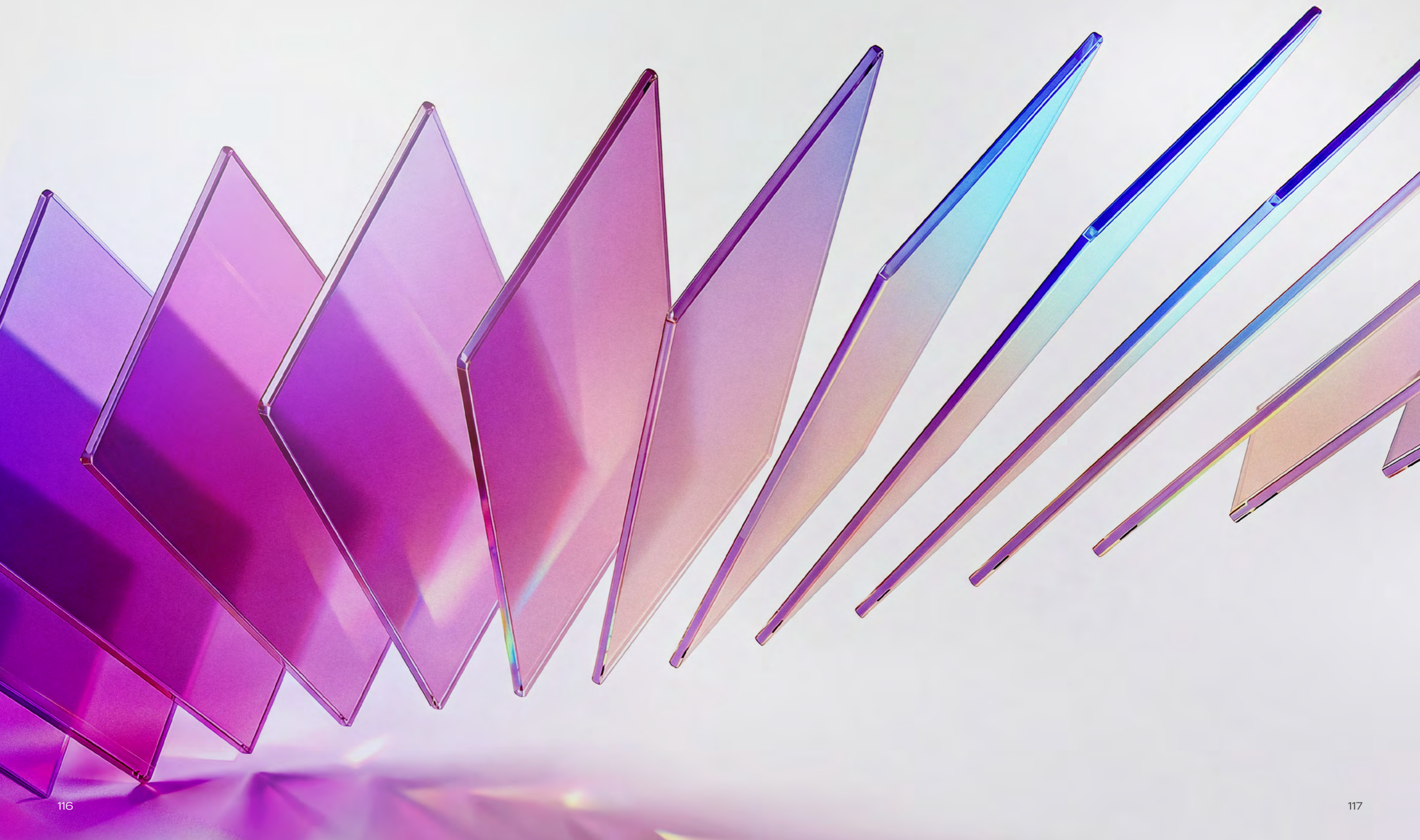


**Реализация дивидендной политики в сочетании с ростом финансовых показателей и развитием рыночной ликвидности акций способствует формированию устойчивой акционерной стоимости Банка**

### Как работает дивидендная логика Банка

Этап	Содержание
<b>1. База расчёта</b>	Чистая прибыль Банка по МСФО за соответствующий период
<b>2. Диапазон выплат</b>	25–50% чистой прибыли по МСФО
<b>3. Ограничители</b>	Достаточность капитала, регуляторные требования, потребности в росте и M&A
<b>4. Корпоративное решение</b>	Рекомендация Совета директоров и утверждение Общим собранием акционеров
<b>5. Реализация</b>	Определение даты закрытия реестра и фактическое перечисление средств акционерам

# ПРИЛОЖЕНИЯ



# ОБ ОТЧЁТЕ

## Границы Отчёта

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

Настоящий интегрированный Годовой отчёт ПАО «МТС-Банк» (далее — Банк, МТС Банк) содержит информацию о деятельности Банка за период с 1 января по 31 декабря 2025 года. Отчёт базируется на достоверной информации и статистических данных, которыми владеет Банк на момент

его составления. Интегрированный годовой отчёт выпускается Банком ежегодно. Одновременно с Отчётом Банк публикует датабук, который отражает основные результаты деятельности Банка в области устойчивого развития и является неотъемлемой частью Отчёта.

## Стандарты

Банк принимает во внимание лучшие международные практики в области подготовки нефинансовой отчётности и использует их.

При подготовке Отчёта Банк руководствовался следующими нормативными документами:

- Федеральным законом от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;
- Федеральным законом от 22 апреля 1996 года № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 декабря 2021 года);
- Кодексом корпоративного управления, рекомендованным к применению Центральным банком Российской Федерации, от 10 апреля 2014 года;
- Положением Банка России от 27 марта 2020 года № 714-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг»;

- Стандартами отчётности в области устойчивого развития GRI Standards (2021), уровень соответствия — in accordance;
- Рекомендациями Минэкономразвития России по подготовке отчётности об устойчивом развитии (приказ от 1 ноября 2023 года № 764);
- Рекомендациями по раскрытию финансовыми организациями информации в области устойчивого развития (информационное письмо Банка России от 13 июня 2023 года № ИН-02-28/44);
- Руководством для эмитента Московской биржи «Как соответствовать лучшим практикам устойчивого развития».

Если не указано иное, финансовые результаты, приведённые в Отчёте, представлены и рассчитаны на основе консолидированной финансовой отчётности в соответствии с МСФО. Незначительные отклонения в показателях и расчётах в настоящем Отчёте объясняются округлением.

## Ограничение ответственности

Отчёт содержит некоторые прогнозные заявления в отношении финансового состояния, экономических показателей, операционной работы Банка, перспектив развития, планирования основной деятельности, реализации программ, а также сроков и результатов выполнения отдельных проектов или их этапов. Некоторые предположения, проекты

и заявления, приведённые в Отчёте, могут быть скорректированы в зависимости от реализации рисков, которые способны оказать влияние на деятельность Банка. Банк не берёт на себя обязательство публиковать изменения в прогнозных заявлениях, связанные с текущими событиями, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## Утверждение Отчёта

GRI 2-14

Годовой отчёт предварительно согласован Правлением ПАО «МТС-Банк» (протокол от 28 апреля 2026 года № 31).

Предварительно утверждён решением Совета директоров ПАО «МТС-Банк» 22 мая 2026 года (протокол от 22 мая 2026 года № 717).

Утверждён решением годового Общего собрания акционеров ПАО «МТС-Банк» 29 июня 2026 года (протокол от 29 июня 2026 года № 101).

# ЗАЯВЛЕНИЕ О СОБЛЮДЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Настоящим Совет директоров ПАО «МТС-Банк» заявляет, что принципы корпоративного управления, закреплённые Кодексом корпоративного управления, одобренным 21 марта 2014 года Советом директоров Банка России (далее — Кодекс), соблюдаются Банком, за исключением отдельных принципов и рекомендаций Кодекса, указанных в приложении к настоящему заявлению.

Настоящий Отчёт о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления в Банке был рассмотрен Советом директоров ПАО «МТС-Банк» на заседании 22 мая 2026 года, протокол от 22 мая 2026 года № 717.

Совет директоров ПАО «МТС-Банк» подтверждает, что приведённые в настоящем Отчёте данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении Банком принципов и рекомендаций Кодекса за 2025 год, а также за период после отчётной даты до даты утверждения Годового отчёта ПАО «МТС-Банк» Советом директоров ПАО «МТС-Банк».

# ОТЧЁТ О СОБЛЮДЕНИИ ПРИНЦИПОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Настоящий отчёт о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления был рассмотрен Советом директоров Публичного акционерного Общества «МТС-Банк» на заседании 22 мая 2026 года, протокол от 22 мая 2026 года № 717.

Совет директоров подтверждает, что приведённые в настоящем отчёте данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении обществом принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления за 2025 год.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
1	2	3	4	5
<b>1.1</b>	<b>Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении обществом</b>			
1.1.1	Общество создаёт для акционеров максимально благоприятные условия для участия в общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать своё мнение по рассматриваемым вопросам	1. Общество предоставляет доступный способ коммуникации с обществом, такой как горячая линия, электронная почта или форум в сети Интернет, позволяющий акционерам высказать своё мнение и направить вопросы в отношении повестки дня в процессе подготовки к проведению общего собрания.  Указанные способы коммуникации были организованы обществом и предоставлены акционерам в ходе подготовки к проведению каждого общего собрания, прошедшего в отчётный период	Соблюдается	Критерий 1. На сайте Банка раскрыто Положение об Общем собрании акционеров ПАО «МТС-Банк»: <a href="https://www.mtsbank.ru/o-banke/korporativnye-dokumenty/">https://www.mtsbank.ru/o-banke/korporativnye-dokumenty/</a> .  Критерий 2. На сайте Банка представлены варианты комфортных коммуникаций с Банком: телефоны для связи, адрес электронной почты, горячая линия: <a href="https://www.mtsbank.ru/o-banke/protivodeystvie-narusheniyam/">https://www.mtsbank.ru/o-banke/protivodeystvie-narusheniyam/</a>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
1.1.2	Порядок сообщения о проведении общего собрания и предоставления материалов к общему собранию даёт акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нём	<p>1. В отчётном периоде сообщение о проведении общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте общества в сети Интернет не позднее чем за 30 дней до даты проведения общего собрания, если законодательством не предусмотрен больший срок.</p> <p>2. В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение.</p> <p>3. Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидаты в совет директоров и ревизионную комиссию общества (в случае, если её формирование предусмотрено уставом общества)</p>	Соблюдается	Критерий 1. Сообщение о проведении Общего собрания акционеров размещается на сайте Банка: <a href="https://www.mtsbank.ru/upload/static/documents/disclosure-information/sd-02-07-25-1.pdf">https://www.mtsbank.ru/upload/static/documents/disclosure-information/sd-02-07-25-1.pdf</a>
1.1.3	В ходе подготовки и проведения общего собрания акционеры имели возможность беспрепятственно и своевременно получать информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам совета директоров общества, общаться друг с другом	<p>1. В отчётном периоде акционерам была предоставлена возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам совета директоров общества в период подготовки к собранию и в ходе проведения общего собрания.</p> <p>2. Позиция совета директоров, включая внесённые в протокол особые мнения (при наличии) по каждому вопросу повестки общих собраний, проведённых в отчётный период, была включена в состав материалов к общему собранию.</p> <p>3. Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в общем собрании, начиная с даты получения его обществом во всех случаях проведения общих собраний в отчётном периоде</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
1.1.4	Реализация права акционера требовать созыва общего собрания, выдвигать кандидатов в органы управления и вносить предложения для включения в повестку дня общего собрания не была сопряжена с неоправданными сложностями	<p>1. Уставом общества установлен срок внесения акционерами предложений для включения в повестку дня годового общего собрания, составляющий не менее 60 дней после окончания соответствующего календарного года.</p> <p>2. В отчётном периоде общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатов в органы общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера</p>	Соблюдается	Критерий 1. Согласно п. 9.11 Устава «Акционеры (акционер), являющиеся в совокупности владельцами не менее чем 2 (двух) процентов голосующих акций Банка, в срок не позднее чем <b>через 100 (сто) дней</b> после окончания отчётного года вправе внести вопросы в повестку дня <b>годового Общего собрания</b> акционеров Банка и выдвинуть кандидатов в Совет директоров Банка и Ревизионную комиссию, число которых не может превышать количественный состав соответствующего органа»
1.1.5	Каждый акционер имел возможность беспрепятственно реализовать право голоса самым простым и удобным для него способом	1. Уставом общества предусмотрена возможность заполнения электронной формы бюллетеня на сайте в сети Интернет, адрес которого указан в сообщении о проведении общего собрания акционеров	Частично соблюдается	Уставом Банка не закреплена возможность заполнения электронной формы бюллетеня на сайте в сети Интернет, и указывается адрес сайта

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
1.1.6	Установленный обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать своё мнение и задать интересующие их вопросы	<p>1. При проведении в отчётном периоде общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривалось достаточное время для докладов по вопросам повестки дня и время для обсуждения этих вопросов, акционерам была предоставлена возможность высказать своё мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня.</p> <p>2. Обществом были приглашены кандидаты в органы управления и контроля общества и предприняты все необходимые меры для обеспечения их участия в общем собрании акционеров, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование. Присутствовавшие на общем собрании акционеров кандидаты в органы управления и контроля общества были доступны для ответов на вопросы акционеров.</p> <p>3. Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учёта, председатель или иные члены комитета совета директоров по аудиту были доступны для ответов на вопросы акционеров на общих собраниях акционеров, проведённых в отчётном периоде.</p> <p>4. В отчётном периоде общество использовало телекоммуникационные средства для обеспечения дистанционного доступа акционеров для участия в общих собраниях либо советом директоров было принято обоснованное решение об отсутствии необходимости (возможности) использования таких средств в отчётном периоде</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 4 не соблюден.</p> <p>Уставом Банка не предусмотрено участие в заседании Общего собрания акционеров дистанционно с помощью электронных либо иных технических средств, кроме отсутствуют способы, позволяющие достоверно установить лицо, принимающее дистанционное участие в заседании в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных»</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>1.2</b>	<b>Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли общества посредством получения дивидендов</b>			
1.2.1	Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты	<p>1. Положение о дивидендной политике общества утверждено советом директоров и раскрыто на сайте общества в сети Интернет.</p> <p>2. Если дивидендная политика общества, составляющего консолидированную финансовую отчётность, использует показатели отчётности общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчётности.</p> <p>3. Обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов и собственные нужды общества, и оценка его соответствия принятой в обществе дивидендной политике, с пояснениями и экономическим обоснованием потребности в направлении определённой части чистой прибыли на собственные нужды в отчётном периоде были включены в состав материалов к общему собранию акционеров, в повестку дня которого включён вопрос о распределении прибыли (в том числе о выплате (объявлении) дивидендов)</p>	Соблюдается	<p>Критерий 1. Дивидендная политика была утверждена Советом директоров 26 марта 2024 года, раскрыта на сайте Банка: <a href="https://www.mtsbank.ru/upload/static/obanke/korporativnye-dokumenty/docs/dividendnaya-politika-PAO-MTS-Bank.pdf">https://www.mtsbank.ru/upload/static/obanke/korporativnye-dokumenty/docs/dividendnaya-politika-PAO-MTS-Bank.pdf</a></p>
1.2.2	Общество не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных законодательством, является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности общества	<p>1. В Положении о дивидендной политике общества, помимо ограничений, установленных законодательством, определены финансовые/экономические обстоятельства, при которых обществу не следует принимать решение о выплате дивидендов</p>	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчётном периоде общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров	Соблюдается	
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счёт общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В отчётном периоде иные способы получения лицами, контролирующими общество, прибыли (дохода) за счёт общества помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам, путём замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам) не использовались	Соблюдается	
<b>1.3</b>	<b>Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров — владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны общества</b>			
1.3.1	Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	1. В течение отчётного периода лица, контролирующие общество, не допускали злоупотреблений правами по отношению к акционерам общества, конфликты между контролирующими лицами общества и акционерами общества отсутствовали, а если таковые были, совет директоров уделил им надлежащее внимание	Соблюдается	
1.3.2	Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля	1. Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчётного периода	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>1.4</b>	<b>Акционерам обеспечены надёжные и эффективные способы учёта прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций</b>			
1.4	Акционерам обеспечены надёжные и эффективные способы учёта прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций	1. Используемые регистратором общества технологии и условия оказываемых услуг соответствуют потребностям общества и его акционеров, обеспечивают учёт прав на акции и реализацию прав акционеров наиболее эффективным образом	Соблюдается	
<b>2.1</b>	<b>Совет директоров осуществляет стратегическое управление обществом, определяет основные принципы и подходы к организации в обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов общества, а также реализует иные ключевые функции</b>			
2.1.1	Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей исполнительных органов, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров также осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы общества действовали в соответствии с утверждёнными стратегией развития и основными направлениями деятельности общества	1. Совет директоров имеет закреплённые в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов.  2. В отчётном периоде комитет по номинациям (назначениям, кадрам) рассмотрел вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям общества, продиктованным утверждённой стратегией общества.  3. В отчётном периоде советом директоров рассмотрен отчёт (отчёты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии общества	Частично Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.1.2	Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности общества на долгосрочную перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели общества, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности общества	1. В течение отчётного периода на заседаниях совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) общества, а также рассмотрением критериев и показателей реализации стратегии и бизнес-планов общества	Соблюдается	
2.1.3	Совет директоров определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе определены советом директоров и закреплены во внутренних документах общества, определяющих политику в области управления рисками и внутреннего контроля.  2. В отчётном периоде совет директоров утвердил (пересмотрел) приемлемую величину рисков (риск-аппетит) общества либо комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) рассмотрел целесообразность вынесения на рассмотрение совета директоров вопроса о пересмотре риск-аппетита общества	Соблюдается	
2.1.4	Совет директоров определяет политику общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам совета директоров, исполнительным органам общества и иным ключевым руководящим работникам общества	1. В обществе разработана, утверждена советом директоров и внедрена политика (политики) по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов совета директоров, исполнительных органов общества и иных ключевых руководящих работников общества.  2. В течение отчётного периода советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками)	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами общества, акционерами общества	1. Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов.  2. Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов	Соблюдается	
2.1.6	Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности общества, своевременности и полноты раскрытия обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам общества	1. Во внутренних документах общества определены лица, ответственные за реализацию информационной политики	Соблюдается	
2.1.7	Совет директоров осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в обществе и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях общества	1. В течение отчётного периода совет директоров рассмотрел результаты самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в обществе	Соблюдается	Окончание внешней оценки качества работы Совета директоров запланировано на I–II кварталы 2026 года

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>2.2 Совет директоров подотчётен акционерам общества</b>				
2.2.1	Информация о работе совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам	1. Годовой отчёт общества за отчётный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний совета директоров и комитетов каждым из членов совета директоров.  2. Годовой отчёт содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведённой в отчётном периоде	Частично соблюдается	Критерий 1 не соблюдается. В связи с введением в отношении ПАО «МТС-Банк» мер ограничительного характера информация о членах органов управления Банка публично не раскрывается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 года № 1102 «Об особенностях раскрытия и (или) предоставления информации, подлежащей раскрытию и (или) предоставлению в соответствии с требованиями Федерального закона „Об акционерных обществах“ и Федерального закона „О рынке ценных бумаг“ (далее — Постановление № 1102). Раскрытие информации о членах органов управления в любом виде (формате) несёт риски введения мер ограничительного характера в отношении Банка и указанных лиц. По мере стабилизации ситуации Банк планирует возобновить практику раскрытия информации о членах органов управления, в том числе в составе Годового отчёта Банка.  Критерий 2 соблюдается
2.2.2	Председатель совета директоров доступен для общения с акционерами общества	1. В обществе существует прозрачная процедура, обеспечивающая акционерам возможность направления председателю совета директоров (и, если применимо, старшему независимому директору) обращений и получения обратной связи по ним	Частично соблюдается	Процедура в виде нормативного документа в Банке отсутствует. Однако акционеры имеют возможность задавать вопросы Председателю Совета директоров по вопросам компетенции Совета директоров, а также доводить до него своё мнение (позицию) по таким вопросам через корпоративного секретаря, электронную почту и горячую линию

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>2.3 Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам общества и его акционеров</b>				
2.3.1	Только лица, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции совета директоров, и требующимися для эффективного осуществления его функций, избираются членами совета директоров	1. В отчётном периоде советом директоров (или его комитетом по номинациям) была проведена оценка кандидатов в совет директоров с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов и так далее	Соблюдается	
2.3.2	Члены совета директоров общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах	1. Во всех случаях проведения общего собрания акционеров в отчётном периоде, повестка дня которого включала вопросы об избрании совета директоров, общество представило акционерам биографические данные всех кандидатов в члены совета директоров, результаты оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов текущим и ожидаемым потребностям общества, проведённой советом директоров (или его комитетом по номинациям), а также информацию о соответствии кандидата критериям независимости согласно рекомендациям 102–107 Кодекса и информацию о наличии письменного согласия кандидатов на избрание в состав совета директоров	Соблюдается	В связи с введением в отношении ПАО «МТС-Банк» мер ограничительного характера информация о кандидатах в члены Совета директоров не раскрывалась в соответствии с Постановлением № 1102. Раскрытие информации о кандидатах в члены Совета директоров ПАО «МТС-Банк» могло привести к введению мер ограничительного характера в отношении указанных лиц. В «Материалы, представляемые для ознакомления лицам, имеющим право на участие в годовом Общем собрании акционеров ПАО „МТС-Банк“ по итогам 2024 года», а также в рамках внеочередного общего собрания акционеров была включена обезличенная информация, подтверждающая, что все кандидаты имеют безупречную деловую и личную репутацию, обладают профессиональными знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции Совета директоров. По мере стабилизации ситуации Банк планирует возобновить практику раскрытия акционерам информации о кандидатах в члены Совета директоров в соответствии с рекомендациями Кодекса

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.3.3	Состав совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров	1. В отчётном периоде совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе	Соблюдается	
2.3.4	Количественный состав совета директоров общества даёт возможность организовать деятельность совета директоров наиболее эффективным образом, включая возможность формирования комитетов совета директоров, а также обеспечивает существенным миноритарным акционерам общества возможность избрания в состав совета директоров кандидата, за которого они голосуют	1. В отчётном периоде совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава совета директоров потребностям общества и интересам акционеров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>2.4 В состав совета директоров входит достаточное количество независимых директоров</b>				
2.4.1	Независимым директором признаётся лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добро-совестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон.  При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член совета директоров), который связан с обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом общества или связан с государством	1. В течение отчётного периода все независимые члены совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102–107 Кодекса, или были признаны независимыми по решению совета директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.4.2	Проводится оценка соответствия кандидатов в члены совета директоров критериям независимости, а также осуществляется регулярный анализ соответствия независимых членов совета директоров критериям независимости. При проведении такой оценки содержание преобладает над формой	<p>1. В отчётном периоде совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение.</p> <p>2. За отчётный период совет директоров (или комитет по номинациям совета директоров) по крайней мере один раз рассмотрел вопрос о независимости действующих членов совета директоров (после их избрания).</p> <p>3. В обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена совета директоров в том случае, если он перестаёт быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом совета директоров</p>	Соблюдается	
2.4.3	Независимые директора составляют не менее одной трети избранного состава совета директоров	1. Независимые директора составляют не менее одной трети состава совета директоров	Соблюдается	
2.4.4	Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в обществе и совершении обществом существенных корпоративных действий	1. Независимые директора (у которых отсутствовал конфликт интересов) в отчётном периоде предвзвешенно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись совету директоров	Соблюдается	В Банке утверждено Положение о Совете директоров ПАО «МТС-Банк» в новой редакции, в котором отражён порядок урегулирования конфликта интересов членов Совета директоров Банка: <a href="https://www.mtsbank.ru/upload/static/o-banke/korporativnye-dokumenty/docs/polozhenie-o-sovete-direktorov.pdf">https://www.mtsbank.ru/upload/static/o-banke/korporativnye-dokumenty/docs/polozhenie-o-sovete-direktorov.pdf</a>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>2.5 Председатель совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на совет директоров</b>				
2.5.1	Председателем совета директоров избран независимый директор либо из числа избранных независимых директоров определён старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем совета директоров	<p>1. Председатель совета директоров является независимым директором, или же среди независимых директоров определён старший независимый директор.</p> <p>2. Роль, права и обязанности председателя совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах общества</p>	Не соблюдается	<p>Критерий 1 и критерий 2 не соблюдаются. Председатель Совета директоров не является независимым директором, старший независимый директор временно не определён.</p> <p>Банком продолжается работа по формированию состава Совета директоров, в связи с чем старший независимый директор будет определён после окончания формирования состава, временного лага, дающего возможность членам Совета директоров ознакомиться со спецификой деятельности Банка, и при желании независимых членов Совета директоров. Независимые директора активно участвуют в работе Совета директоров и имеют возможность напрямую общаться с Председателем Совета директоров. Кроме того, в Банке созданы комитеты, возглавляемые независимыми директорами. Комитеты проводят заседания на регулярной основе</p>
2.5.2	Председатель совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включённых в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых советом директоров	1. Эффективность работы председателя совета директоров оценивалась в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчётном периоде	Соблюдается	
2.5.3	Председатель совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня	1. Обязанность председателя совета директоров принимать меры по обеспечению своевременного предоставления полной и достоверной информации членам совета директоров по вопросам повестки заседания совета директоров закреплена во внутренних документах общества	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>2.6</b>	<b>Члены совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности</b>			
2.6.1	Члены совета директоров принимают решения с учётом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учётом равного отношения к акционерам общества, в рамках обычного предпринимательского риска	1. Внутренними документами общества установлено, что член совета директоров обязан уведомить совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания совета директоров или комитета совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки.  2. Внутренние документы общества предусматривают, что член совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов.  3. В обществе установлена процедура, которая позволяет совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счёт общества	Соблюдается	
2.6.2	Права и обязанности членов совета директоров чётко сформулированы и закреплены во внутренних документах общества	1. В обществе принят и опубликован внутренний документ, чётко определяющий права и обязанности членов совета директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.6.3	Члены совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей	1. Индивидуальная посещаемость заседаний совета и комитетов, а также достаточность времени для работы в совете директоров, в том числе в его комитетах, проанализирована в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы совета директоров в отчётном периоде.  2. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров обязаны уведомлять совет директоров о своём намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных обществу организаций), а также о факте такого назначения	Соблюдается	
2.6.4	Все члены совета директоров в равной степени имеют возможность доступа к документам и информации общества. Вновь избранным членам совета директоров в максимально возможный короткий срок предоставляется достаточная информация об обществе и о работе совета директоров	1. В соответствии с внутренними документами общества члены совета директоров имеют право получать информацию и документы, необходимые членам совета директоров общества для исполнения ими своих обязанностей, касающиеся общества и подконтрольных ему организаций, а исполнительные органы общества обязаны обеспечить предоставление соответствующей информации и документов.  2. В обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов совета директоров.	Соблюдается	
<b>2.7</b>	<b>Заседания совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов совета директоров обеспечивают эффективную деятельность совета директоров</b>			
2.7.1	Заседания совета директоров проводятся по мере необходимости, с учётом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определённый период времени задач	1. Совет директоров провёл не менее шести заседаний за отчётный год	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.7.2	Во внутренних документах общества закреплён порядок подготовки и проведения заседаний совета директоров, обеспечивающий членам совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению	1. В обществе утверждён внутренний документ, определяющий процедуру подготовки и проведения заседаний совета директоров, в котором в том числе установлено, что уведомление о проведении заседания должно быть сделано, как правило, не <b>менее чем за пять дней до даты его проведения</b> . 2. В отчётном периоде отсутствующим в месте проведения заседания совета директоров членам совета директоров предоставлялась возможность участия в обсуждении вопросов повестки дня и голосовании дистанционно — посредством конференц- и видео-конференц-связи	Соблюдается	
2.7.3	Форма проведения заседания совета директоров определяется с учётом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются на заседаниях, проводимых в очной форме	1. Уставом или внутренним документом общества предусмотрено, что наиболее важные вопросы (в том числе перечисленные в рекомендации 168 Кодекса) должны рассматриваться на очных заседаниях совета директоров	Соблюдается	
2.7.4	Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимаются на заседании совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов совета директоров	1. Уставом общества предусмотрено, что решения по наиболее важным вопросам, в том числе изложенным в рекомендации 170 Кодекса, должны приниматься на заседании совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в 3/4 голосов, или же большинством голосов всех избранных членов совета директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.8	<b>Совет директоров создаёт комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности общества</b>			
2.8.1	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью общества, создан комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров	1. Совет директоров сформировал комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров. 2. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса. 3. По крайней мере, один член комитета по аудиту, являющийся независимым директором, обладает опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчётности. 4. Заседания комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчётного периода	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается частично. Состав Комитета по аудиту сформирован из неисполнительных и независимых членов и возглавляется независимым директором. Указанная практика соответствует требованиям Правил листинга Московской биржи. Критерии 2–4 соблюдаются
2.8.2	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения, создан комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся председателем совета директоров	1. Советом директоров создан комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров. 2. Председателем комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем совета директоров 3. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса, а также условия (события), при наступлении которых комитет по вознаграждениям рассматривает вопрос о пересмотре политики общества по вознаграждению членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается частично. Состав Комитета по назначениям и вознаграждениям сформирован из трёх человек: одного неисполнительного и двух независимых членов. Критерий 2 соблюдается частично. Председателем Комитета по назначениям и вознаграждениям Банка является неисполнительный директор. Указанная практика соответствует требованиям Правил листинга Московской биржи. Критерий 3 соблюдается

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.8.3	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с осуществлением кадрового планирования (планирования преемственности), профессиональным составом и эффективностью работы совета директоров, создан комитет по номинациям (назначениям, кадрам), большинство членов которого являются независимыми директорами	<p>1. Советом директоров создан комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного комитета, большинство членов которого являются независимыми директорами.</p> <p>2. Во внутренних документах общества определены задачи комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещённым функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса.</p> <p>3. В целях формирования совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам общества, комитет по номинациям в отчётном периоде самостоятельно или совместно с иными комитетами совета директоров или уполномоченное подразделение общества по взаимодействию с акционерами организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в совет директоров общества</p>	Соблюдается	Функции Комитета по номинациям возложены на Комитет Совета директоров по назначениям и вознаграждениям

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
2.8.4	С учётом масштабов деятельности и уровня риска совет директоров общества удостоверился в том, что состав его комитетов полностью отвечает целям деятельности общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми	1. В отчётном периоде совет директоров общества рассмотрел вопрос о соответствии структуры совета директоров масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям, профилю рисков общества. Дополнительные комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми	Соблюдается	
2.8.5	Состав комитетов определён таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учётом различных мнений	<p>1. Комитет по аудиту, комитет по вознаграждениям, комитет по номинациям (или соответствующий комитет с совмещённым функционалом) в отчётном периоде возглавлялись независимыми директорами.</p> <p>2. Во внутренних документах (политиках) общества предусмотрены положения, в соответствии с которыми лица, не входящие в состав комитета по аудиту, комитета по номинациям (или соответствующий комитет с совмещённым функционалом) и комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания комитетов только по приглашению председателя соответствующего комитета</p>	Частично соблюдается	<p>Критерий 1 соблюдается частично. В Банке действуют три комитета при Совете директоров, которые, кроме одного, возглавляются независимыми директорами.</p> <p>Критерий 2 соблюдается</p>
2.8.6	Председатели комитетов регулярно информируют совет директоров и его председателя о работе своих комитетов	1. В течение отчётного периода председатели комитетов регулярно отчитывались о работе комитетов перед советом директоров	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>2.9</b>	<b>Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы совета директоров, его комитетов и членов совета директоров</b>			
2.9.1	Проведение оценки качества работы совета директоров направлено на определение степени эффективности работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров, соответствия их работы потребностям развития общества, активизацию работы совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена	1. Во внутренних документах общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы совета директоров. 2. Оценка (самооценка) качества работы совета директоров, проведённая в отчётном периоде, включала оценку работы комитетов, индивидуальную оценку каждого члена совета директоров и совета директоров в целом. 3. Результаты оценки (самооценки) качества работы совета директоров, проведённой в течение отчётного периода, были рассмотрены на очном заседании совета директоров	Соблюдается	
2.9.2	Оценка работы совета директоров, комитетов и членов совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант)	1. Для проведения независимой оценки качества работы совета директоров в течение трёх последних отчётных периодов по меньшей мере один раз обществом привлекалась внешняя организация (консультант)	Соблюдается	Ежегодно привлекается внешняя организация

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>3.1</b>	<b>Корпоративный секретарь общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы совета директоров</b>			
3.1.1	Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров	1. На сайте общества в сети Интернет и в годовом отчёте представлена биографическая информация о корпоративном секретаре (включая сведения о возрасте, образовании, квалификации, опыте), а также сведения о должностях в органах управления иных юридических лиц, занимаемых корпоративным секретарём в течение не менее чем пяти последних лет	Частично Соблюдается	В связи с введением в отношении ПАО «МТС-Банк» мер ограничительного характера информация о корпоративном секретаре Банка в 2025 году не раскрывалась на корпоративном сайте Банка в соответствии с положениями нормативных актов Правительства Российской Федерации. Раскрытие информации могло привести к введению мер ограничительного характера в отношении указанного лица. По мере стабилизации ситуации Банк планирует возобновить практику раскрытия информации о корпоративном секретаре на корпоративном сайте в соответствии с рекомендациями Кодекса
3.1.2	Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач	1. В обществе принят и раскрыт внутренний документ — положение о корпоративном секретаре. 2. Совет директоров утверждает кандидатуру на должность корпоративного секретаря и прекращает его полномочия, рассматривает вопрос о выплате ему дополнительного вознаграждения. 3. Во внутренних документах общества закреплено право корпоративного секретаря запрашивать, получать документы общества и информацию у органов управления, структурных подразделений и должностных лиц общества	Соблюдается	Критерий 1. Положение о корпоративном секретаре раскрыто на сайте Банка: <a href="https://www.mtsbank.ru/upload/static/o-banke/korporativnye-dokumenty/docs/polozhenie-o-korporativnom-sekretare.pdf">https://www.mtsbank.ru/upload/static/o-banke/korporativnye-dokumenty/docs/polozhenie-o-korporativnom-sekretare.pdf</a>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>4.1</b>	<b>Уровень выплачиваемого обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам общества осуществляется в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению</b>			
4.1.1	Уровень вознаграждения, предоставляемого обществом членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создаёт достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников общества	1. Вознаграждение членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определено с учётом результатов сравнительного анализа уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях	Соблюдается	
4.1.2	Политика общества по вознаграждению разработана комитетом по вознаграждениям и утверждена советом директоров общества. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в обществе политики по вознаграждению, а при необходимости — пересматривает и вносит в неё коррективы	1. В течение отчётного периода комитет по вознаграждениям рассмотрел политику (политики) по вознаграждениям и (или) практику её (их) внедрения, осуществил оценку их эффективности и прозрачности и при необходимости представил соответствующие рекомендации совету директоров по пересмотру указанной политики (политик).	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
4.1.3	Политика общества по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам	1. Политика (политики) общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам	Соблюдается	
4.1.4	Общество определяет политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники общества. Такая политика может быть составной частью политики общества по вознаграждению	1. В политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах общества установлены правила возмещения расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>4.2</b>	<b>Система вознаграждения членов совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров</b>			
4.2.1	Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров.  Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов совета директоров	1. В отчётном периоде общество выплачивало вознаграждение членам совета директоров в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению.  2. В отчётном периоде обществом в отношении членов совета директоров не применялись формы краткосрочной мотивации, дополнительного материального стимулирования, выплата которого зависит от результатов (показателей) деятельности общества. Выплата вознаграждения за участие в отдельных заседаниях совета или комитетов совета директоров не осуществлялась	Соблюдается	
4.2.2	Долгосрочное владение акциями общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом общество не обуславливает права реализации акций достижением определённых показателей деятельности, а члены совета директоров не участвуют в опционных программах	1. Если внутренний документ (документы) — политика (политики) по вознаграждению общества — предусматривает (предусматривают) предоставление акций общества членам совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты чёткие правила владения акциями членами совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями	Соблюдается	
4.2.3	В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	1. В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>4.3</b>	<b>Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата</b>			
4.3.1	Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат	1. В течение отчётного периода одобренные советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества.  2. В ходе последней проведённой оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества совет директоров (комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения.  3. При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам общества учитываются риски, которое несёт общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений	Соблюдается	
4.3.2	Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества)	1. В случае, если общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества), программа предусматривает, что право реализации таких акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления. При этом право их реализации обусловлено достижением определённых показателей деятельности общества	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
4.3.3	Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	1. Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевым руководящим работникам по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, в отчётном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	Соблюдается	
<b>5.1</b>	<b>В обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед обществом целей</b>			
5.1.1	Советом директоров общества определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Функции различных органов управления и подразделений общества в системе управления рисками и внутреннего контроля чётко определены во внутренних документах / соответствующей политике общества, одобренной советом директоров	Соблюдается	
5.1.2	Исполнительные органы общества обеспечивают создание и поддержание функционирующей системы управления рисками и внутреннего контроля в обществе	1. Исполнительные органы общества обеспечили распределение обязанностей, полномочий, ответственности в области управления рисками и внутреннего контроля между подотчётными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов	Соблюдается	
5.1.3	Система управления рисками и внутреннего контроля в обществе обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах общества, целостность и прозрачность отчётности общества, разумность и приемлемость принимаемых обществом рисков	1. В обществе утверждена антикоррупционная политика. 2. В обществе организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования совета директоров или комитета совета директоров по аудиту о фактах нарушения законодательства, внутренних процедур, кодекса этики общества	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
5.1.4	Совет директоров общества принимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определённым советом директоров принципам и подходам к её организации и эффективно функционирует	1. В течение отчётного периода совет директоров (комитет по аудиту и (или) комитет по рискам (при наличии) организовал проведение оценки надёжности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчётном периоде совет директоров рассмотрел результаты оценки надёжности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля общества, и сведения о результатах рассмотрения включены в состав годового отчёта общества	Соблюдается	
<b>5.2</b>	<b>Для систематической независимой оценки надёжности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления общество организует проведение внутреннего аудита</b>			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчётность подразделения внутреннего аудита разграничены. Функционально подразделение внутреннего аудита подчиняется совету директоров	1. Для проведения внутреннего аудита в обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчётное совету директоров, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчётности	Соблюдается	
5.2.2	Подразделение внутреннего аудита проводит оценку надёжности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также оценку корпоративного управления, применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита	1. В отчётном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надёжности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчётном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка практики (отдельных практик) корпоративного управления, включая процедуры информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления общества, а также взаимодействия с заинтересованными лицами	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>6.1</b>	<b>Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц</b>			
6.1.1	В обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц	1. Советом директоров общества утверждена информационная политика общества, разработанная с учётом рекомендаций Кодекса. 2. В течение отчётного периода совет директоров (или один из его комитетов) рассмотрел вопрос об эффективности информационного взаимодействия общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц и целесообразности (необходимости) пересмотра информационной политики общества	Соблюдается	Критерий 1 соблюдается  Уставом Банка утверждение информационной политики отнесено к компетенции Правления Банка
6.1.2	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса	1. Общество раскрывает информацию о системе корпоративного управления в обществе и общих принципах корпоративного управления, применяемых в обществе, в том числе на сайте общества в сети Интернет. 2. Общество раскрывает информацию о составе исполнительных органов и совета директоров, независимости членов совета и их членстве в комитетах совета директоров (в соответствии с определением Кодекса). 3. В случае наличия лица, контролирующего общество, общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в обществе	Частично соблюдается	Критерий 1 соблюдается. Критерий 2 не соблюдается. Банк раскрывает и (или) предоставляет информацию в ограниченном составе и (или) объёме в связи с введёнными иностранными государственными ограничительными мерами в отношении Банка. Критерий 3 соблюден. Меморандум будет опубликован в случае его подготовки контролирующим лицом

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>6.2</b>	<b>Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами общества и инвесторами</b>			
6.2.1	Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных	1. В обществе определена процедура, обеспечивающая координацию работы всех структурных подразделений и работников общества, связанных с раскрытием информации или деятельностью которых может привести к необходимости раскрытия информации. 2. В случае если ценные бумаги общества обращаются на иностранных организованных рынках, раскрытие существенной информации в Российской Федерации и на таких рынках осуществляется синхронно и эквивалентно в течение отчётного года. 3. Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций общества, то в течение отчётного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространённых иностранных языков	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
6.2.2	Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством	<p>1. В информационной политике общества определены подходы к раскрытию сведений об иных событиях (действиях), оказывающих существенное влияние на стоимость или котировки его ценных бумаг, раскрытие сведений о которых не предусмотрено законодательством.</p> <p>2. Общество раскрывает информацию о структуре капитала общества в соответствии с рекомендацией 290 Кодекса в годовом отчёте и на сайте общества в сети Интернет.</p> <p>3. Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчётность подконтрольных организаций, полномочиях совета директоров общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций.</p> <p>4. Общество раскрывает нефинансовый отчёт — отчёт об устойчивом развитии, экологический отчёт, отчёт о корпоративной социальной ответственности или иной отчёт, содержащий нефинансовую информацию, в том числе о факторах, связанных с окружающей средой (в том числе экологические факторы и факторы, связанные с изменением климата), обществом (социальные факторы) и корпоративным управлением, за исключением отчёта эмитента эмиссионных ценных бумаг и годового отчёта акционерного общества</p>	Соблюдается	<p>Критерий 1.</p> <p>С 2022 года в связи с введением в отношении ПАО «МТС-Банк» мер ограничительного характера публичное раскрытие информации стало осуществляться Банком с некоторыми ограничениями, предусмотренными нормативными актами Правительства Российской Федерации.</p> <p>С учетом имеющихся ограничений по публичному раскрытию информации целесообразность внесения изменений в Информационную политику Банка на текущий момент отсутствует. Вопрос о внесении изменений в Информационную политику будет рассмотрен после изменения подходов к ограничению раскрытия информации.</p> <p>Критерий 2.</p> <p>Общество не раскрывает информацию о структуре капитала общества в соответствии с положениями нормативных актов Правительства Российской Федерации.</p> <p>Критерий 3.</p> <p>ПАО «МТС-Банк» не имеет подконтрольных организаций, имеющих для него существенное значение, согласно критериям существенности, установленным п. 1.14 Положения № 714-П. В этой связи информация о подконтрольных организациях, имеющих существенное значение, не раскрывается.</p> <p>Критерий 4 соблюдается</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
6.2.3	Годовой отчёт, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности общества за год	<p>1. Годовой отчёт общества содержит информацию о результатах оценки комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита.</p> <p>2. Годовой отчёт общества содержит сведения о политике общества в области охраны окружающей среды, социальной политике общества</p>	Соблюдается	
<b>6.3 Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности</b>				
6.3.1	Реализация акционерами права на доступ к документам и информации общества не сопряжена с неоправданными сложностями	<p>1. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) общества определён необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам общества.</p> <p>2. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) содержатся положения, предусматривающие, что в случае поступления запроса акционера о предоставлении информации о подконтрольных организациях общество предпринимает необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных обществу организаций</p>	Соблюдается	<p>Критерий 1.</p> <p>В Банке утверждено Положение о предоставлении информации акционерам ПАО «МТС-Банк», определяющий порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам Общества.</p> <p>Критерий 2.</p> <p>В Информационной политике Банка и Положении о предоставлении информации акционерам ПАО «МТС-Банк», отсутствуют положения, закрепляющие практику получения информации у подконтрольных Банку компаний с целью ее дальнейшего предоставления по запросам акционеров. Применяемый подход с учетом действующих санкционных ограничений отвечает на текущий момент потребностям Банка</p>
6.3.2	При предоставлении обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность	<p>1. В течение отчётного периода общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными.</p> <p>2. В случаях, определённых информационной политикой общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению её конфиденциальности</p>	Соблюдается	Критерий 2.
				Банк предоставляет ответ акционеру о конфиденциальном характере информации и предлагает заключить Соглашение о конфиденциальности

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>7.1</b>	<b>Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), осуществляются на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон</b>			
7.1.1	Существенными корпоративными действиями признаются реорганизация общества, приобретение 30 и более процентов голосующих акций общества (поглощение), совершение обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала общества, осуществление листинга и делистинга акций общества, а также иные действия, которые могут привести к существенному изменению прав акционеров или нарушению их интересов. Уставом общества определён перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции совета директоров общества	1. Уставом общества определён перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями. Принятие решений в отношении существенных корпоративных действий уставом общества отнесено к компетенции совета директоров. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции общего собрания акционеров, совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации	Соблюдается	Уставом Банка не определён самостоятельный перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями. Перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, определён в Кодексе корпоративного управления. Принятие решений по ним включено Уставом Банка в компетенцию Общего собрания и Совета директоров
7.1.2	Совет директоров играет ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении существенных корпоративных действий, совет директоров опирается на позицию независимых директоров общества	1. В обществе предусмотрена процедура, в соответствии с которой независимые директора заявляют о своей позиции по существенным корпоративным действиям до их одобрения	Соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
7.1.3	При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, обеспечиваются равные условия для всех акционеров общества, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов, направленных на защиту прав акционеров, — дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров общества.  При этом общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе	1. Уставом общества с учётом особенностей его деятельности к компетенции совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для общества.  2. В течение отчётного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления	Соблюдается	Банком обеспечиваются равные условия для всех акционеров при совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих их права и законные интересы, в том числе за счёт соблюдения заложенных в Кодексе корпоративного управления Банка принципов, включая, но не ограничиваясь: Банк обеспечивает равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации акционерами права на участие в управлении Банком, а также предоставляет условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня Общего собрания и возможность высказать своё мнение по рассматриваемым вопросам; Банк создаёт для своих акционеров максимально благоприятные условия для участия в Общем собрании; каждый акционер имеет возможность беспрепятственно реализовать право на голосование по вопросам повестки дня Общего собрания любым удобным для него способом из предусмотренных действующим законодательством, Уставом Банка и Положением о порядке подготовки, созыва и проведения Общего собрания акционеров Банка

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
<b>7.2</b>	<b>Общество обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий</b>			
7.2.1	Информация о совершении существенных корпоративных действий раскрывается с объяснением причин, условий и последствий совершения таких действий	1. В случае если обществом в течение отчётного периода совершались существенные корпоративные действия, общество своевременно и детально раскрывало информацию о таких действиях, в том числе о причинах, условиях совершения действий и последствиях таких действий для акционеров	Соблюдается	Банк своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию о Банке для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами Банка. Банк избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством. Банк обеспечивает беспрепятственный доступ к информации, которую Банк обязан хранить и предоставлять акционерам в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными актами Банка. Порядок предоставления акционерам и иным правомочным лицам информации и документов по их требованию определён внутренними документами Банка. Акционеры имеют право ознакомиться с документами, публично раскрываемыми Банком посредством ознакомления с текстами таких документов на сайте Банка в сети Интернет ( <a href="http://www.mtsbank.ru">www.mtsbank.ru</a> )

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления и дополнительная информация
7.2.2	Правила и процедуры, связанные с осуществлением существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах общества	1. Во внутренних документах общества определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью.  2. Внутренние документы общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций общества.  3. При отсутствии формальной заинтересованности члена совета директоров, единоличного исполнительного органа, члена коллегиального исполнительного органа общества или лица, являющегося контролирующим лицом общества, либо лица, имеющего право давать обществу обязательные для него указания, в сделках общества, но при наличии конфликта интересов или иной их фактической заинтересованности, внутренними документами общества предусмотрено, что такие лица не принимают участия в голосовании по вопросу одобрения такой сделки	Соблюдается	Правила и процедуры, связанные с осуществлением обществом существенных корпоративных действий, закреплены в Уставе Банка, Кодексе корпоративного управления, положениях об Общем собрании акционеров и Совете директоров и в иных внутренних документах Банка

# ОТЧЁТЫ О ЗАКЛЮЧЁННЫХ КРУПНЫХ СДЕЛКАХ И СДЕЛКАХ С ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬЮ

Перечень совершённых ПАО «МТС Банк» в отчётном году (2025) сделок, признаваемых в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» сделками, в совершении которых имела заинтересованность, не раскрывается

на основании Постановлений Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 года № 1102, от 28 сентября 2023 года № 1587, от 5 апреля 2022 года № 586, от 7 сентября 2019 года № 1173.

# ОБОБЩЁННАЯ ПУБЛИКУЕМАЯ КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ФИНАНСОВАЯ ОТЧЁТНОСТЬ ЗА ГОД, ЗАКОНЧИВШИЙСЯ 31 ДЕКАБРЯ 2025 ГОДА, И АУДИТОРСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НЕЗАВИСИМОГО АУДИТОРА

Ознакомиться с финансовой отчётностью и заключением независимого аудитора можно на [сайте](#) Банка.

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

GRI 3-1

В своей деятельности МТС Банк придерживается принципа открытости и всегда учитывает мнение заинтересованных сторон, в том числе при определении существенных тем, связанных с управлением аспектами устойчивого развития.

При подготовке настоящего Отчёта была проведена оценка существенности в соответствии с рекомендациями Стандарта GRI (2021).

## Этапы оценки существенности

<b>Этап 1</b> Идентификация релевантных воздействий	Определение воздействий, связанных с деятельностью Банка, с использованием руководства GRI
<b>Этап 2</b> Оценка существенности воздействий	Оценка значимости положительного и отрицательного воздействия Банка заинтересованными сторонами и формирование списка тем, существенных для них
<b>Этап 3</b> Определение финального перечня существенных тем	Ранжирование тем от наибольшего воздействия к наименьшему и определение приоритетных тем для включения в Отчёт. К существенным темам, согласно определению GRI, отнесены темы I и II приоритета

# 310

респондентов

из различных групп заинтересованных сторон приняли участие в оценке значимости положительных и отрицательных воздействий

Перечень существенных тем 2025 года

GRI 3-2

№ п/п	Существенная тема	Разделы с информацией по существенной теме
<b>Приоритет 1</b>		
1	Доступность финансовых услуг и финансовая грамотность населения	→ <a href="#">Доступность финансовых услуг</a> → <a href="#">Повышение финансовой грамотности</a>
2	Соблюдение и защита прав человека	→ <a href="#">Соблюдение прав человека</a>
3	Этика, противодействие коррупции и соблюдение законодательства	→ <a href="#">Внутренний контроль и комплаенс</a> → <a href="#">Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов</a>
4	Информационная безопасность и защита данных	→ <a href="#">Безопасность данных</a>
5	Многообразие и равные возможности для сотрудников, клиентов, партнёров и др.	→ <a href="#">Система управления устойчивым развитием</a> → <a href="#">Соблюдение прав человека</a> → <a href="#">Доступность финансовых услуг</a>
6	Ответственная практика продаж и повышение уровня удовлетворённости клиентов	→ <a href="#">Итоги реализации стратегии в 2025 году</a> → <a href="#">Развитие сети и клиентского сервиса</a> → <a href="#">Развитие компетенций сотрудников</a>
<b>Приоритет 2</b>		
7	Положение Банка на рынке	→ <a href="#">Положение Банка в отрасли</a>
8	Поддержка сообществ	→ <a href="#">МТС Банк для общества</a>
9	Обучение персонала и развитие корпоративной культуры	→ <a href="#">Развитие компетенций сотрудников</a> → <a href="#">Корпоративная культура</a>
10	Безопасные и достойные условия труда	→ <a href="#">Забота о здоровье сотрудников</a> → <a href="#">Оплата труда и мотивация сотрудников</a>
11	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	→ <a href="#">Взаимодействие с заинтересованными сторонами</a>
12	Рациональное использование ресурсов	→ <a href="#">МТС Банк для окружающей среды</a>
13	Эффективное обращение с отходами	→ <a href="#">Сохранение окружающей среды</a>
14	Энергопотребление и энергоэффективность	→ <a href="#">Изменение климата и энергоэффективность</a>
<b>Приоритет 3</b>		
15	Влияние на качество воздуха	→ <a href="#">Сохранение окружающей среды</a>
16	Экономическая результативность и вклад в экономику	→ <a href="#">Операционные результаты</a> → <a href="#">Финансовые результаты</a>
17	Ответственность в цепочке поставок	→ <a href="#">Ответственная закупочная деятельность</a>
18	Управление климатической повесткой	→ <a href="#">Изменение климата и энергоэффективность</a>
19	Управление ESG-рисками	→ <a href="#">Управление рисками</a>
20	Корпоративное управление ESG-вопросами	→ <a href="#">Система управления устойчивым развитием</a>

# ESG DATABOOK 2025

## Забота о сотрудниках

**GRI 2-7** Численность сотрудников по состоянию на 31 декабря, человек

Показатель	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Численность сотрудников по состоянию на 31 декабря	5 719	5 986	5 937
Мужчины	2 601	2 824	2 793
Женщины	3 118	3 162	3 144

**GRI 405-1** Доля женщин в органах управления, %

Показатель	2023	2024	2025
Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей	43	33	33
Доля женщин в общей численности членов Совета директоров	29	22	22

**GRI 2-7, 2-8** Структура персонала в разбивке по типу договора о найме и занятости и полу, человек

Показатель	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
<b>Численность сотрудников, трудоустроенных по бессрочному договору</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	2 306	2 602	2 686
• Женщины	2 800	3 263	2 951
<b>Численность сотрудников, трудоустроенных по срочному договору</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	295	33	107
• Женщины	318	88	193
<b>Численность сотрудников, трудоустроенных на полную занятость</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	1 809	1 974	1 915
• Женщины	2 552	2 532	2 453
<b>Численность сотрудников, трудоустроенных на частичную занятость</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	792	852	878
• Женщины	566	628	691

→ 2 из 2

Показатель	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
<b>Численность сотрудников, трудоустроенных по гражданско-правовому договору</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	37	22	33
• Женщины	80	67	56

**GRI 2-7 Структура персонала в разбивке по категориям сотрудников и полу, человек**

Показатель	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
<b>Руководители высшего звена</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	10	9	12
• Женщины	6	8	7
<b>Руководители среднего звена</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	342	376	368
• Женщины	264	183	180
<b>Руководители младшего звена и специалисты</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	2 255	2 439	2 413
• Женщины	2 849	2 971	2 957

**GRI 401-1 Численность нанятых сотрудников в разбивке по полу и возрасту, человек**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Всего</b>	<b>2 565</b>	<b>3 338</b>	<b>1 883</b>
<b>До 30 лет</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	н/д <sup>1</sup>	898	507
• Женщины	н/д	1 050	501
<b>30–50 лет</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	н/д	551	379
• Женщины	н/д	742	411
<b>Старше 50 лет</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	н/д	34	35
• Женщины	н/д	63	50

<sup>1</sup> Н/Д — нет данных (информация отсутствует).

**GRI 401-1 Численность выбывших сотрудников в разбивке по полу и возрасту, человек**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Всего</b>	<b>1 945</b>	<b>2 805</b>	<b>2 922</b>
<b>До 30 лет</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	н/д	698	650
• Женщины	н/д	810	743
<b>30–50 лет</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	н/д	506	613
• Женщины	н/д	695	791
<b>Старше 50 лет</b>			
В разбивке по полу			
• Мужчины	н/д	35	51
• Женщины	н/д	61	74

**GRI 401-1 Добровольная текучесть кадров, %**

Показатель	2023	2024	2025
Общая текучесть	49,5	49,0	46,6

**GRI 2-29 Удовлетворённость, вовлечённость и лояльность персонала, %**

Показатель	2023	2024	2025
Уровень удовлетворённости персонала	87,0	86,4	87,4
Уровень вовлечённости персонала	91,2	89,9	90,7
Уровень лояльности персонала	86,5	84,1	83,2

**GRI 405-1 Количество сотрудников с инвалидностью, человек**

Показатель	2023	2024	2025
Количество сотрудников с инвалидностью	44	62	29

**GRI 405-2 Соотношение базового оклада мужчин и женщин**

Показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
<b>Руководители высшего звена, в том числе</b>				
Мужчины	тыс. руб.	н/д	н/д	2 095
Женщины	тыс. руб.	н/д	н/д	1 710
Отношение базового оклада мужчин к базовому окладу женщин	%	н/д	н/д	1,2

1 из 2 →

Показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
<b>Руководители среднего звена, в том числе</b>				
Мужчины	тыс. руб.	н/д	665	586
Женщины	тыс. руб.	н/д	552	590
Отношение базового оклада мужчин к базовому окладу женщин	%	н/д	1,2	1,0
<b>Руководители младшего звена и специалисты, в том числе</b>				
Мужчины	тыс. руб.	н/д	531	204
Женщины	тыс. руб.	н/д	388	124
Отношение базового оклада мужчин к базовому окладу женщин	%	н/д	1,4	1,6

**GRI 2-27** **Случаи наложения штрафов за несоблюдение законов и нормативных актов в сфере трудового законодательства**

Показатель	2023	2024	2025
Общее количество существенных случаев несоблюдения законов и нормативных актов в сфере трудового законодательства:	0	0	0
• случаи, за которые были наложены штрафы, ед.	0	0	0
• случаи, за которые были наложены неденежные санкции, ед.	0	0	0
<b>Общее количество и денежная стоимость штрафов за случаи несоблюдения законов и нормативных актов в сфере трудового законодательства:</b>			
Количество штрафов, ед.	0	0	0
Денежная стоимость штрафов, руб.	0	0	0

**GRI 403-8** **Доля сотрудников, охваченных СУОТ, %**

Показатель	2023	2024	2025
Доля работников, охваченных СУОТ	100	100	100

**GRI 403-6** **Количество сотрудников, прошедших медицинские осмотры, человек<sup>1</sup>**

Показатель	2023	2024	2025
Количество сотрудников, прошедших медицинские осмотры	7	6	5

**GRI 2-27** **Расходы и штрафные санкции в области промышленной безопасности и охраны труда**

Показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
Количество штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	шт.	0	0	0
Количество нефинансовых санкций (например, предписания), наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	шт.	0	0	0
Сумма штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	тыс. руб.	0	0	0

<sup>1</sup> Периодические медицинские осмотры проходят водители Банка, работа которых связана с воздействием вредных и опасных факторов. Остальные сотрудники работают в офисах и обращаются за медицинской помощью в рамках ДМС.

**GRI 403-5** **Доля сотрудников, прошедших обучение в области охраны труда, %**

Показатель	2023	2024	2025
Доля сотрудников, прошедших обучение в области охраны труда	100	100	100

**GRI 403-6** **Затраты на мероприятия по охране труда, руб.**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Всего</b>	<b>708 687</b>	<b>782 200</b>	<b>923 340</b>
Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	39 345	60 674	64 170
Мероприятия по улучшению условий труда	162 342	298 252	94 170
Мероприятия по предупреждению профессиональных заболеваний	420 000	413 200	750 000
Мероприятия по снижению травматизма и предупреждению несчастных случаев	87 000	10 098	15 000

**GRI 403-9** **Показатели травматизма работников**

Показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
Количество смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью	шт.	0	0	0
Коэффициент смертельных случаев, связанных с производственной деятельностью	–	0	0	0
Количество тяжёлых травм, связанных с производственной деятельностью	шт.	0	0	0
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности	–	0	0	0
Количество травм с временной потерей трудоспособности	шт.	0	0	0
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	–	0	0	0

**GRI 403-10** **Показатели профессиональной заболеваемости среди сотрудников, шт.**

Показатель	2023	2024	2025
Количество смертельных случаев, вызванных профессиональными заболеваниями	0	0	0
Количество зарегистрированных случаев профессиональных заболеваний	0	0	0

**GRI 401-3** **Отпуск по уходу за ребенком, человек**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Общее количество сотрудников, взявших отпуск по материнству/отцовству</b>			
<b>Всего / в разбивке по полу:</b>	<b>163</b>	<b>167</b>	<b>195</b>
• мужчины	1	12	34
• женщины	162	155	161

→ 2 из 2

Показатель	2023	2024	2025
<b>Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в отчётном периоде</b>			
<b>Всего / в разбивке по полу:</b>	<b>116</b>	<b>135</b>	<b>160</b>
• мужчины	1	12	33
• женщины	115	123	127

**GRI 401-3 Отпуск по уходу за ребенком**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству и продолжавших работать через 12 месяцев после возвращения на работу, человек</b>			
<b>Всего / в разбивке по полу:</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>72</b>
• мужчины	1	0	11
• женщины	61	59	61

Показатель	2023	2024	2025
<b>Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании отпуска по материнству/отцовству в предыдущем отчётном периоде, человек</b>			
<b>Всего / в разбивке по полу:</b>	<b>116</b>	<b>135</b>	<b>160</b>
• мужчины	1	12	33
• женщины	115	123	127

Показатель	2023	2024	2025
<b>Коэффициент удержания сотрудников, %</b>			
Коэффициент удержания сотрудников	н/д	51	53
Коэффициент удержания мужчин	н/д	0	92
Коэффициент удержания женщин	н/д	51	50

**GRI 404-3 Доля сотрудников, прошедших периодическую оценку результативности/эффективности и развития карьеры, %**

Показатель	2023	2024	2025
Доля сотрудников прошедших официальную оценку результативности, всего	100	100	100

**GRI 404-1 Время, затраченное на обучение, часы**

Показатель	2023	2024	2025
Руководители высшего звена	8,0	5,1	6,3
Руководители среднего звена	19,0	10,2	12,4
Руководители младшего звена и специалисты	48,0	21,8	30,8

**Банк России. Управление человеческим капиталом<sup>1</sup>**  
**Количество сотрудников, прошедших обучение, человек**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Всего</b>	<b>н/д</b>	<b>н/д</b>	<b>6 397</b>
Руководители высшего звена	н/д	н/д	23
Руководители среднего звена	н/д	н/д	540
Руководители младшего звена и специалисты	н/д	н/д	5 834

**Банк России. Управление человеческим капиталом<sup>1</sup>**  
**Количество образовательных человеко-курсов в год, человеко-курсы**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Всего</b>	<b>н/д</b>	<b>н/д</b>	<b>40 646</b>
Очное внешнее обучение	н/д	н/д	104
Очное внутреннее обучение	н/д	н/д	488
Дистанционное обучение	н/д	н/д	40 054

## Ответственность перед обществом

**GRI 203-1 Затраты на благотворительную деятельность и социальные инвестиции, тыс. руб.**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего</b>	<b>9 600</b>	<b>11 400</b>	<b>12 000</b>
• в том числе благотворительных	9 600	11 400	12 000
• в том числе в жилищной сфере	0	0	0
• в том числе в сфере здравоохранения	0	0	0
• в том числе в сфере образования	0	0	0
• в том числе по поддержке граждан, нуждающихся	0	0	0
• в том числе в социальной помощи	0	0	0

**GRI 203-1 Количество волонтеров в Компании, человек**

Показатель	2023	2024	2025
Количество волонтеров в компании	н/д	494	804

<sup>1</sup> Рекомендации Банка России по раскрытию финансовыми организациями информации в области устойчивого развития (информационное письмо Банка России от 13 июня 2023 года № ИН-02-28/44), с. 57.

## Экономические и управленческие показатели

Банк России. Влияние существенных рисков и возможностей, связанных с устойчивым развитием, на финансовое положение, финансовые результаты деятельности и денежные потоки<sup>1</sup>

**Финансовые результаты**, млн руб.

Показатель	2023	2024	2025
Уставный и эмиссионный капитал	30 555	41 477	45 478
Итого капитал	76 292	112 435	126 308
Активы	480 117	602 464	754 498
Чистая прибыль	12 457	15 765	14 437

Банк России. Влияние существенных рисков и возможностей, связанных с устойчивым развитием, на финансовое положение, финансовые результаты деятельности и денежные потоки<sup>1</sup>

**Активная база клиентов**, млн человек

Показатель	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Дебетовые карты	0,6	1,1	2,1
POS-кредиты	1,4	1,3	1
Кредитные карты	0,5	0,5	0,5
Прочее	0,1	0,1	0,4

**GRI 201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость**, млн руб.

Показатель	2023	2024	2025
Созданная экономическая стоимость	34 498	37 517	42 652
Распределенная экономическая стоимость	22 514	26 623	34 427
Нераспределенная экономическая стоимость	11 983	10 894	8 225

**GRI 201-1 Объявленные дивиденды**

Показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
Объявленные дивиденды на одну обыкновенную акцию	руб.	0	0	89,31
Объявленные дивиденды, всего	руб.	0	0	3 092 721 616,53
Доля от прибыли по МСФО	%	0	0	25

<sup>1</sup> Рекомендации Банка России по раскрытию финансовыми организациями информации в области устойчивого развития (информационное письмо Банка России от 13 июня 2023 года № ИН-02-28/44), с. 49.

**GRI 205-1 Операционные активы, оценённые на предмет рисков, связанных с коррупцией**

Показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
Общее количество операционных активов, оценённых на предмет рисков, связанных с коррупцией	ед.	н/д	1 300	1 084
Доля операционных активов, оценённых на предмет рисков, связанных с коррупцией	%	100	100	100
Перечень значительных рисков, связанных с коррупцией, выявленных в ходе оценки рисков	ед.	0	0	0

**GRI 205-2 Число сотрудников, проинформированных о политиках и методах противодействия коррупции**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Всего</b>			
<b>Количество, чел.</b>	<b>4 910</b>	<b>5 986</b>	<b>5 937</b>
<b>Доля, %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Руководители высшего звена**

Количество, чел.	25	17	19
Доля, %	100	100	100

**Руководители среднего звена**

Количество, чел.	559	559	548
Доля, %	100	100	100

**Руководители младшего звена и специалисты**

Количество, чел.	4 326	5 410	5 370
Доля, %	100	100	100

**GRI 205-2 Число сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным процедурам**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Всего</b>			
<b>Количество, чел.</b>	<b>н/д</b>	<b>1 560</b>	<b>1 063</b>
<b>Доля, %</b>	<b>н/д</b>	<b>26</b>	<b>18</b>

**Руководители высшего звена**

Количество, чел.	н/д	14	7
Доля, %	н/д	82	47

**Руководители среднего звена**

Количество, чел.	н/д	24	14
Доля, %	н/д	4	3

**Руководители младшего звена и специалисты**

Количество, чел.	н/д	1 522	1 042
Доля, %	н/д	28	19

**GRI 205-2 Деловые партнёры, до которых были донесены сведения о политике и процедурах в области противодействия коррупции, %**

Показатель	Ед. изм.	2023	2024	2025
Доля деловых партнёров-поставщиков, которым были доведены до сведения антикоррупционные политики и процедуры организации	%	н/д	100	100
Доля деловых партнёров-подрядчиков, которым были доведены до сведения антикоррупционные политики и процедуры организации (семинары для партнёров и др.)	%	н/д	100	100
Доля деловых партнёров — банков, финансовых, кредитных и страховых организаций, которым были доведены до сведения антикоррупционные политики и процедуры организации	%	н/д	100	100

**GRI 205-3 Подтверждённые случаи коррупции и предпринятые действия, шт.**

Показатель	2023	2024	2025
Подтверждённые случаи коррупции, шт.	0	0	0
Общее количество подтверждённых случаев увольнения или наказания сотрудников за коррупцию	0	0	0
Общее количество подтверждённых случаев невозобновления или расторжения контрактов с деловыми партнёрами из-за нарушений, связанных с коррупцией	0	0	1
Общее количество судебных дел, касающихся коррупции и возбуждённых против организации или её сотрудников в течение отчётного периода	0	0	0

**GRI 207-4 Сумма налога на прибыль, млн. руб.**

Показатель	2023	2024	2025
Налог на прибыль, уплаченный	2 577	1 999	3 656
Налог на прибыль, начисленный	2 423	1 452	4 822

**GRI 207-4 Сумма налоговых платежей в бюджеты Российской Федерации, млн руб.**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Налоговые и неналоговые платежи, всего, в том числе:</b>	<b>10 754</b>	<b>14 728</b>	<b>13 624</b>
<b>Налоговые платежи, всего</b>	<b>10 754</b>	<b>14 728</b>	<b>13 617</b>
в том числе в федеральный бюджет	6 803	11 639	11 656
в том числе в региональные бюджеты	3 951	3 089	1 961
<b>Неналоговые платежи, всего</b>	<b>0,009</b>	<b>0,012</b>	<b>7,352</b>
в том числе в федеральный бюджет	0	0	0
в том числе в региональные бюджеты	0,009	0,012	7,352

**GRI 201-4 Финансовая помощь от государства, полученная Банком, тыс. руб.**

Показатель	2023	2024	2025
Объём финансовой помощи от государства	0	0	0

**Банк России. Цепочки поставок<sup>1</sup> Общий объём закупок, тыс. руб.**

Показатель	2023	2024	2025
Общий объём закупок	н/д	5 864 800	13 160 780

## Забота о природе

**GRI 302-1 Объём потребления энергетических ресурсов**

Показатель	2023	2024	2025
Потребление энергии, ГДж	33 544,40	32 907,37	26 589,23
• в том числе электроэнергии	16 537,20	17 147,83	16 755,70
• в том числе тепловой энергии	16 043,90	13 852,14	9 077,90
• в том числе пара	0	0	0
• в том числе топлива	963,30	953,70	755,63
• в том числе бензина	701,80	692,20	298,94
• в том числе дизельного топлива	261,50	261,50	456,69
Потребление энергии из возобновляемых источников, ГДж	0	0	0
Потребление энергии из невозобновляемых источников, ГДж	33 544,40	32 907,37	26 589,23
Доля возобновляемой энергии в потреблении, %	0	0	0
Закупка электроэнергии и тепла за пределами Компании, ГДж	32 581,10	30 999,97	25 833,60
Продажа электроэнергии и тепла за пределами Компании, ГДж	0	0	0

**GRI 302-3 Удельное потребление электроэнергии, ГДж / млн руб.**

Показатель	2023	2024	2025
Потребление электроэнергии на 1 млн руб. операционного дохода	0,44	0,45	0,40

**GRI 302-3 Удельная энергоёмкость, ГДж / человек**

Показатель	2023	2024	2025
В расчёте на одного сотрудника	5,87	5,50	5,44
В расчёте на одного клиента	0,00883	0,01097	0,00665

<sup>1</sup> Рекомендации Банка России по раскрытию финансовыми организациями информации в области устойчивого развития (информационное письмо Банка России от 13 июня 2023 года № ИН-02-28/44), с. 30.

**GRI 305-1 Выбросы (охват 1), т CO<sub>2</sub>-экв.**

Показатель	2023	2024	2025
Выбросы (охват 1)	71	69	76

**GRI 305-2 Выбросы (охват 2), т CO<sub>2</sub>-экв.**

Показатель	2023	2024	2025
Выбросы (охват 2)	2 845	2 788	2 630

**GRI 305-3 Выбросы (охват 3), т CO<sub>2</sub>-экв.**

Показатель	2023	2024	2025
Выбросы (охват 3)	40 008	188 116	584 957 <sup>1</sup>

**GRI 305-4 Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов (охват 1, 2), т CO<sub>2</sub>-экв. / млн руб.**

Показатель	2023	2024	2025
Коэффициент интенсивности выбросов парниковых газов <sup>2</sup>	0,04	0,04	0,04

**GRI 305-4 Удельные выбросы парниковых газов (охват 1, 2), т CO<sub>2</sub>-экв. / человек**

Показатель	2023	2024	2025
В расчёте на одного сотрудника	0,63	0,61	0,55
В расчёте на одного клиента	0,00077	0,00095	0,00068

**GRI 306-3 Общая масса образованных отходов в разбивке по категориям опасности, т**

Показатель	2023	2024	2025
<b>Общая масса образованных отходов</b>	<b>100,82</b>	<b>148,31</b>	<b>100,06</b>
I класс опасности	0	0,0204	0,04615
II класс опасности	0,028	0,028	0,028
III класс опасности	0	0	0
IV класс опасности	88,3	117,37	91,68
V класс опасности	12,489	31,141	8,31

**GRI 306-4, GRI 306-5 Масса опасных отходов (отходы I–III классов опасности), в разбивке по способам обращения, т**

Показатель	2023	2024	2025
Утилизация	0,028	0,028	0,028
Обработка	0	0	0
Обезвреживание	0	0,0204	0,0462
Захоронение	0	0	0

**GRI 306-4, GRI 306-5 Масса неопасных отходов (отходы IV–V классов опасности) в разбивке по способам обращения, т**

Показатель	2023	2024	2025
Утилизация	16,2	35,91	10,65
Обработка	0	0	0
Обезвреживание	0	0	0
Захоронение	0	0	0
Передано региональному оператору	84,59	112,35	89,35
Размещение (захоронение)	0	0	0

**GRI 303-3 Водозабор, тыс. куб. м**

Показатель	2023	2024	2025
Из природных источников	0	0	0
Бутилированная питьевая вода	0,159	0,175	0,162
Из инженерных систем водоканала	32,10	32,70	31,72
<b>Всего</b>	<b>32,26</b>	<b>32,88</b>	<b>31,88</b>

**GRI 303-4, GRI 303-5 Водопотребление и водоотведение, тыс. куб. м**

Показатель	2023	2024	2025
Водопотребление	32,26	32,88	31,88
Водоотведение в поверхностные водные объекты	0	0	0
Водоотведение сточных вод в городские системы канализации	29,99	32,70	31,72

<sup>1</sup> Увеличение выбросов парниковых газов (охват 3) связано с добавлением новой категории «Автокредитование», а также с увеличением объёмов транзакций по кредитным картам.

<sup>2</sup> Рассчитан как отношение массы выбросов парниковых газов в т CO<sub>2</sub>-экв. к сумме операционного дохода в миллионах рублей.

# УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI

**Заявление об использовании**

ПАО «МТС-Банк» раскрывает информацию в соответствии со стандартами GRI за период с 1 января по 31 декабря 2025 года

**Используемый стандарт GRI 1**

GRI 1: Foundation 2021

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий
<b>Общие вопросы</b>				
GRI 2: Общие вопросы 2021	2-1. Информация об организации	МТС Банк сегодня	6	
		География присутствия	16	
		Об Отчёте	118	
	2-2. Юридические лица, включенные в периметр отчётности устойчивого развития	Об Отчёте	118	
	2-3. Отчётный период, частота выхода отчётности и контактные данные	Об Отчёте	118	
		Реквизиты и контакты	186	
	2-4. Пересмотр информации			Пересмотр информации за предыдущие отчётные периоды не осуществлялся
	2-5. Внешнее заверение			Внешнее заверение Отчёта не проводилось
2-6. Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения		МТС Банк сегодня	6	
		Бизнес-модель	18	
		Положение Банка в отрасли	36	
		Взаимодействие с заинтересованными сторонами	66	
		Ответственная закупочная деятельность	82	
2-7. Сотрудники		Взаимодействие с акционерами и инвесторами	108	
		Структура персонала	74	
		ESG DATABOOK 2025	161, 162	
2-8. Работники, не являющиеся сотрудниками организации		Структура персонала	74	
		ESG DATABOOK 2025	161	

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий
2-9. Структура и состав органов управления		Принципы и практика корпоративного управления	86	Персональный состав Совета директоров не раскрывается в связи с Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 года № 1102, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2022 года № 586, Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2019 года № 1173, Решением Совета директоров Банка России от 22 декабря 2023 года
		Совет директоров	89	
		Комитеты при Совете директоров	91	
2-10. Номинирование и отбор кандидатов в высший орган управления		Совет директоров	89	
2-11. Председатель высшего органа управления				Лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа Банка, не является Председателем Совета директоров
2-12. Роль высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями организации		Система управления устойчивым развитием	63	
		Совет директоров	89	
2-13. Делегирование ответственности за управление воздействиями		Система управления устойчивым развитием	63	
2-14. Роль высшего органа управления в подготовке и утверждении отчётности по устойчивому развитию		Утверждение Отчёта	119	
2-15. Конфликт интересов		Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов	106	
2-16. Коммуникации по критически важным проблемам		Распределение ответственности в области прав человека в МТС Банке	105	
2-17. Коллективные знания высшего органа управления				В 2025 году специальное обучение или информирование по вопросам устойчивого развития для членов Совета директоров не проводилось
2-18. Оценка эффективности высшего органа управления		Оценка Совета директоров	93	
2-19. Политика по вознаграждениям		Оплата труда и мотивация сотрудников	76	
		Вознаграждение органов управления	95	
2-20. Процесс определения вознаграждений		Оплата труда и мотивация сотрудников	76	
		Вознаграждение органов управления	95	
2-21. Коэффициент годового общего вознаграждения				Информация не раскрывается, так как является конфиденциальной

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий
2-22. Заявление о стратегии устойчивого развития		Обращение Совета директоров	28	
		Обращение Председателя Правления	29	
2-23. Обязательства, указанные в политиках		Приоритеты в области устойчивого развития	62	
		Система управления устойчивым развитием	63	
		Ответственная закупочная деятельность	82	
		Соблюдение прав человека	104	
		Принципы и форматы взаимодействия с инвесторами	110	
		Дивиденды	114	
2-24. Исполнение обязательств, указанных в политиках		Приоритеты в области устойчивого развития	62	
		Ключевые результаты в области устойчивого развития	64	
		Вклад в достижение национальных целей Российской Федерации и Целей устойчивого развития ООН	64	
		Ответственная закупочная деятельность	82	
		Соблюдение прав человека	104	
		Принципы и форматы взаимодействия с инвесторами	110	
		Дивиденды	114	
2-25. Процессы устранения негативных воздействий		Соблюдение прав человека	104	
2-26. Механизмы консультаций и сообщения о проблемах		Соблюдение прав человека	104	
2-27. Соблюдение законодательства и нормативных актов		ESG DATABOOK 2025	164	
2-28. Членство в ассоциациях				МТС Банк является членом следующих ассоциаций: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Саморегулируемая организация «Национальная финансовая ассоциация»;</li> <li>• Ассоциация банков России;</li> <li>• Российская национальная ассоциация СВИФТ;</li> <li>• ESG-Альянс</li> </ul>
2-29. Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами		Взаимодействие с заинтересованными сторонами	66	
		Соблюдение прав человека	104	
		Принципы и форматы взаимодействия с инвесторами	110	
		ESG DATABOOK 2025	163	
2-30. Коллективные договоры				В МТС Банке отсутствуют коллективные договоры

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий	
<b>Существенные темы</b>					
GRI 3: Существенные темы 2021		3-1. Процесс определения существенных тем	159	Определение существенных тем	
		3-2. Перечень существенных тем	160	Перечень существенных тем 2025 года	
		3-3. Управление существенными темами: доступность финансовых услуг и финансовая грамотность населения	Доступность финансовых услуг	68	
			Повышение финансовой грамотности	79	
		3-3. Управление существенными темами: соблюдение и защита прав человека	104	Соблюдение прав человека	
		3-3. Управление существенными темами: этика, противодействие коррупции и соблюдение законодательства	Внутренний контроль и комплаенс	105	
			Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов	106	
		3-3. Управление существенными темами: информационная безопасность и защита данных	69	Безопасность данных	
		3-3. Управление существенными темами: многообразие и равные возможности для сотрудников, клиентов, партнёров и др.	Система управления устойчивым развитием	63	
			Доступность финансовых услуг	68	
		3-3. Управление существенными темами: ответственная практика продаж и повышение уровня удовлетворенности клиентов	Соблюдение прав человека	104	
			Итоги реализации стратегии в 2025 году	38	
			Развитие сети и клиентского сервиса	67	
			Развитие компетенций сотрудников	77	
		3-3. Управление существенными темами: положение банка на рынке	36	Положение Банка в отрасли	
		3-3. Управление существенными темами: поддержка сообществ	79	МТС Банк для общества	
3-3. Управление существенными темами: обучение персонала и развитие корпоративной культуры	Развитие компетенций сотрудников	77			
	Корпоративная культура	73			
3-3. Управление существенными темами: безопасные и достойные условия труда	Оплата труда и мотивация сотрудников	76			
	Забота о здоровье сотрудников	78			
3-3. Управление существенными темами: взаимодействие с заинтересованными сторонами	66	Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
3-3. Управление существенными темами: рациональное использование ресурсов	70	МТС Банк для окружающей среды			

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий
	3-3. Управление существенными темами: эффективное обращение с отходами	Сохранение окружающей среды	72	
	3-3. Управление существенными темами: энергопотребление и энергоэффективность	Изменение климата и энергоэффективность	70	
<b>Экономическая эффективность</b>				
GRI 201: Экономическая эффективность 2016	201-1. Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	ESG DATABOOK 2025	168	
	201-4. Финансовая поддержка со стороны государства	ESG DATABOOK 2025	171	
<b>Рыночное присутствие</b>				
GRI 202: Рыночное присутствие 2016	202-1. Соотношение стандартной заработной платы начального уровня в разбивке по полу по сравнению с местной минимальной заработной платой	Оплата труда и мотивация сотрудников	76	
<b>Непрямые экономические воздействия</b>				
GRI 203: Непрямые экономические воздействия 2016	203-1. Инвестиции в инфраструктуру и поддерживаемые услуги	ESG DATABOOK 2025	167	
	203-2. Существенные непрямые экономические воздействия	Социальные и благотворительные инициативы	79	
<b>Противодействие коррупции</b>				
GRI 205: Противодействие коррупции 2016	205-1. Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов ESG DATABOOK 2025	106 169	
	205-2. Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов ESG DATABOOK 2025	106 169, 170	
	205-3. Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	Внутренний контроль и комплаенс ESG DATABOOK 2025	105 170	
<b>Неконкурентное поведение</b>				
GRI 206: Неконкурентное поведение 2016	206-1. Судебные иски в связи с нарушением антимонопольного и антитрастового законодательства и неконкурентным поведением			В 2025 году не было зафиксировано случаев судебных разбирательств в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства
<b>Налоги</b>				
GRI 207: Налоги 2019	207-1. Политика в области налогообложения	Налоговый менеджмент	107	
	207-2. Управление налогами, системы контроля и риск-менеджмента	Налоговый менеджмент	107	
	207-4. Отчётность по странам	ESG DATABOOK 2025	170	

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий
<b>Энергия</b>				
GRI 302: Энергия 2016	302-1. Потребление энергии внутри организации	Изменение климата и энергоэффективность ESG DATABOOK 2025	72 171	
	302-3. Энергоемкость	Изменение климата и энергоэффективность ESG DATABOOK 2025	72 171	
	302-4. Энергосбережение	Изменение климата и энергоэффективность	72	
<b>Вода и стоки</b>				
GRI 303: Вода и стоки 2018	303-3. Забор воды	ESG DATABOOK 2025	173	
	303-4. Сброс сточных вод	ESG DATABOOK 2025	173	
	303-5. Потребление воды	ESG DATABOOK 2025	173	
<b>Выбросы</b>				
GRI 305: Выбросы 2016	305-1. Прямые выбросы парниковых газов (охват 1)	Изменение климата и энергоэффективность ESG DATABOOK 2025	71 172	
	305-2. Косвенные выбросы парниковых газов (охват 2)	Изменение климата и энергоэффективность ESG DATABOOK 2025	71 172	
	305-3. Прочие непрямые выбросы парниковых газов (охват 3)	Изменение климата и энергоэффективность ESG DATABOOK 2025	71 172	
	305-4. Интенсивность выбросов парниковых газов	Изменение климата и энергоэффективность ESG DATABOOK 2025	71 172	
<b>Отходы</b>				
GRI 306: Отходы 2020	306-1. Образование отходов и существенные воздействия, связанные с отходами	Сохранение окружающей среды	72	
	306-3. Образовавшиеся отходы	ESG DATABOOK 2025	172	
	306-4. Отходы, не направленные на утилизацию	ESG DATABOOK 2025	173	
	306-5. Отходы, направленные на утилизацию	ESG DATABOOK 2025	173	
<b>Занятость</b>				
GRI 401: Занятость 2016	401-1. Вновь нанятые сотрудники и текучесть персонала	Структура персонала ESG DATABOOK 2025	75 162, 163	
	401-2. Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	Социальный пакет и поддержка персонала	76	
	401-3. Отпуск по уходу за ребёнком	ESG DATABOOK 2025	165, 166	

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий
<b>Взаимоотношения сотрудников и руководства</b>				
GRI 402: Взаимоотношения сотрудников и руководства 2016	402-1. Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации			Согласно ст. 74 Трудового кодекса (ТК РФ) об изменениях (организационных или технологических условий труда) и ст. 75 ТК РФ (при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации) минимальный срок предварительного уведомления сотрудников и их представителей о реализации существенных изменений в хозяйственной деятельности, которые могут их затронуть существенным образом, составляет два месяца
<b>Промышленная безопасность и охрана труда</b>				
GRI 403: Промышленная безопасность и охрана труда 2018	403-1. Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	Забота о здоровье сотрудников	78	
	403-2. Определение угроз, рисков и расследование случаев травматизма	Забота о здоровье сотрудников	78	
	403-3. Охрана здоровья на рабочем месте	Забота о здоровье сотрудников	78	
	403-5. Обучение сотрудников промышленной безопасности и охране труда	ESG DATABOOK 2025	165	
	403-6. Защита здоровья сотрудников (вне рабочего места)	ESG DATABOOK 2025	164, 165	
	403-8. Работники, охваченные системой управления промышленной безопасностью и охраной труда	ESG DATABOOK 2025	164	
	403-9. Производственный травматизм	ESG DATABOOK 2025	165	
	403-10. Профессиональные заболевания	ESG DATABOOK 2025	165	
<b>Обучение сотрудников</b>				
GRI 404: Обучение сотрудников 2016	404-1. Среднегодовое количество часов обучения на сотрудника	Развитие компетенций сотрудников ESG DATABOOK 2025	77 166	
	404-3. Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки эффективности и карьерного развития	Оценка персонала ESG DATABOOK 2025	78 166	
<b>Разнообразие и равные возможности</b>				
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016	405-1. Разнообразие сотрудников и органов управления	Структура персонала ESG DATABOOK 2025	74 161, 163	
	405-2. Отношение базового оклада и вознаграждений женщин и мужчин	ESG DATABOOK 2025	163	

Стандарт	Раскрытие	Раздел Отчёта	Страница	Комментарий
<b>Противодействие дискриминации</b>				
GRI 406: Противодействие дискриминации 2016	406-1. Случаи дискриминации и принятые меры			Случаев дискриминации в 2025 году не зафиксировано
<b>Детский труд</b>				
GRI 408: Детский труд 2016	408-1. Подразделения и поставщики с существенным риском использования детского труда			МТС Банк не приемлет любые формы эксплуатации, включая незаконный детский труд, и распространяет этот подход на поставщиков и подрядчиков
<b>Принудительный или обязательный труд</b>				
GRI 409: Принудительный или обязательный труд 2016	409-1. Подразделения и поставщики с существенным риском использования принудительного или подневольного труда			МТС Банк не приемлет любые формы эксплуатации, включая принудительный труд, и распространяет этот подход на поставщиков и подрядчиков
<b>Местные сообщества</b>				
GRI 413: Местные сообщества 2016	413-1. Подразделения, у которых есть программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия и развития местных сообществ	МТС Банк для общества	79	
<b>Маркетинг и маркировка</b>				
GRI 417: Маркетинг и маркировка 2016	417-1. Требования к информации о продуктах и услугах и их маркировке	Ответственный маркетинг	68	
	417-2. Случаи несоблюдения требований по информации о продуктах и услугах и их маркировке	Ответственный маркетинг	68	
	417-3. Случаи несоблюдения законодательства, нормативных актов и добровольных кодексов по маркетинговым коммуникациям	Ответственный маркетинг	68	
<b>Конфиденциальность потребителей</b>				
GRI 418: Конфиденциальность потребителей 2016	418-1. Обоснованные жалобы, касающиеся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителей и утечек персональных данных			В 2025 году такие подтвержденные жалобы отсутствовали

# РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ № 764

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	2023	2024	2025
<b>Экономические показатели</b>					
1	Выручка (показатель, аналогичный выручке) <sup>1</sup>	тыс. руб.	76 300 000	73 301 000	67 000 000
4	Общие расходы на исследования и разработки	тыс. руб.	0	0	0
5	Производительность труда	тыс. руб. / чел.	16 558	15 642	13 718
6	Сумма <b>начисленных</b> обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего	тыс. руб.	н/д	14 740 300	13 624 000
6.1.	• в т. ч. налогов и сборов	тыс. руб.	н/д	10 521 400	10 121 850
6.2.	• в т. ч. страховых взносов	тыс. руб.	н/д	3 974 600	3 142 050
6.3.	• в т. ч. иных обязательных платежей	тыс. руб.	н/д	244 200	360 100
7	Сумма <b>уплаченных</b> обязательных платежей (за исключением штрафов, пеней), всего	тыс. руб.	н/д	14 857 600	13 624 000
7.1.	• в т. ч. налогов и сборов	тыс. руб.	н/д	10 638 700	10 121 850
7.2.	• в т. ч. страховых взносов	тыс. руб.	н/д	3 974 600	3 142 050
7.3.	• в т. ч. иных обязательных платежей	тыс. руб.	н/д	244 200	360 100
10	Устойчивые, в том числе «зелёные», инвестиции	тыс. руб.	0	1 135 574	3 224 308
10.1.	• в т. ч. «зелёные» инвестиции	тыс. руб.	0	1 135 574	1 135 574
10.2.	• в т. ч. социальные инвестиции	тыс. руб.	0	0	2 088 734
11	Инвестиции в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета и структурной адаптацией экономики Российской Федерации	тыс. руб.	н/д	1 510 726,6	0

<sup>1</sup> В финансовой отчётности Компания использует показатель «операционный доход».

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	2023	2024	2025
11.1.	• в т. ч. в проекты, связанные с достижением технологического суверенитета Российской Федерации	тыс. руб.	н/д	0	0
11.2.	• в т. ч. в проекты, связанные со структурной адаптацией экономики Российской Федерации	тыс. руб.	н/д	1 510 726,6	0
<b>Экологические показатели</b>					
13	Объём использованной воды из всех источников водоснабжения	тыс. куб. м	32,1	32,7	31,72
14	Объём оборотного и повторно-последовательного водоснабжения	тыс. куб. м	0	0	0
14.1.	% от общего объёма использования воды		0	0	0
15	Объём сброса загрязнённых сточных вод, всего, в том числе без очистки	тыс. куб. м	29,99	32,7	31,72
15.1.	• в т. ч. без очистки	тыс. куб. м	29,99	32,7	31,72
15.2.	• в т. ч. нормативно очищенных	тыс. куб. м	0	0	0
16	Эффективность водопользования (удельное водопотребление) <sup>1</sup>	тыс. куб. м / млн. руб.	0,00042	0,00045	0,00047
17	Образование отходов	тыс. т	0,101	0,148	0,100
17.1.	• в т. ч. I класса опасности	тыс. т	0	0,00002	0,00005
17.2.	• в т. ч. II класса опасности	тыс. т	0,00003	0,00003	0,00003
17.3.	• в т. ч. III класса опасности	тыс. т	0	0	0
17.4.	• в т. ч. IV класса опасности	тыс. т	0,088	0,117	0,092
17.5.	• в т. ч. V класса опасности	тыс. т	0,012	0,031	0,008
18	Обращение с отходами I–V классов опасности всего, в том числе по категориям	тыс. т	0,101	0,148	0,100
18.1.	• утилизировано отходов	тыс. т	0,016	0,0359	0,0107
18.2.	• обезврежено отходов	тыс. т	0	0,00002	0,00005
18.3.	• захоронено отходов	тыс. т	0,085	0,112	0,089
18.4.	• использовано повторно отходов	тыс. т	0	0	0
18.5.	• переработано отходов	тыс. т	0	0	0
18.6.	• сокращение образования отходов	тыс. т	0	0	0
20	Выбросы парниковых газов	тыс. т CO <sub>2</sub> -экв.			
20.1	• охват 1	тыс. т CO <sub>2</sub> -экв.	0,071	0,069	0,076
20.2	• охват 2	тыс. т CO <sub>2</sub> -экв.	2,845	2,788	2,63
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего	тыс. руб.	603,00	603,00	412,24
23	Энергоэффективность: энергопотребление в расчёте на единицу чистой добавленной стоимости <sup>2</sup>	кВт·ч / тыс. руб.	0,118	0,118	0,128

<sup>1</sup> Значение чистой добавленной стоимости не раскрывается, поэтому показатель рассчитан как отношение объёма использованной воды из всех источников водоснабжения к операционному доходу.

<sup>2</sup> Значение чистой добавленной стоимости не раскрывается, поэтому показатель рассчитан как отношение показателя энергопотребления к операционному доходу.

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	2023	2024	2025
<b>Социальные показатели</b>					
24	Расходы на оплату труда, всего	тыс. руб.	14 469 780	20 991 489	18 042 157
25	Среднесписочная численность работников	чел.	4 608	4 686	4 884
25.1.	• в т. ч. среднесписочная численность работников-инвалидов	чел.	44	62	29
26	Средняя заработная плата, всего	тыс. руб. / месяц	161	265	301
	• в т. ч. по группам занятий				
26.1.	– руководители высшего звена	тыс. руб. / месяц	н/д	5 020	6 583
26.2.	– руководители среднего звена	тыс. руб. / месяц	н/д	688	713
26.3.	– руководители младшего звена и специалисты	тыс. руб. / месяц	н/д	185	203
	• в т.ч. по полу				
26.5.	– мужчины	тыс. руб. / месяц	н/д	348	396
26.6.	– женщины	тыс. руб. / месяц	н/д	201	225
	• в т. ч. по возрасту				
26.7.	– до 30 лет	тыс. руб. / месяц	н/д	162	167
26.8.	– от 30 до 50 лет	тыс. руб. / месяц	н/д	324	350
26.9.	– старше 50 лет	тыс. руб. / месяц	н/д	290	344
27	Расходы на мероприятия по охране труда	тыс. руб.	974	432	1 231
27.1.	Расходы на мероприятия по охране труда в расчёте на одного работника	тыс. руб. / чел.	0,211	0,092	0,252
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей	тыс. руб.	6 195	6 641	8 004
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом	чел.	0	0	0
29.1.	• в т. ч. со смертельным исходом	чел.	0	0	0
29.2.	• Отношение численности пострадавших к среднесписочной численности работников	%	0	0	0
30	Расходы на обучение работников, всего	тыс. руб.	18 250	26 466	40 955
30.1.	• Расходы на обучение работников, в среднем на одного работника	тыс. руб. / чел.	3,96	5,65	8,39
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий, всего в среднем	часов	34	21	29
32	Доля работников, охваченных коллективным договором, в среднесписочной численности работников	%	0	0	0
33	Коэффициент текучести кадров	%	49,5	49,0	46,6

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	2023	2024	2025
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего	тыс. руб.	9 600	11 400	12 000
34.1.	• в т. ч. благотворительных	тыс. руб.	9 600	11 400	12 000
34.2.	• в т. ч. в жилищной сфере	тыс. руб.	0	0	0
34.3.	• в т. ч. в сфере здравоохранения	тыс. руб.	0	0	0
34.4.	• в т. ч. в сфере образования	тыс. руб.	0	0	0
34.5.	• в т. ч. по поддержке граждан, нуждающихся	тыс. руб.	0	0	0
34.6.	• в т. ч. в социальной помощи	тыс. руб.	0	0	0
<b>Управленческие показатели</b>					
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере	описание	Есть	Есть	Есть
36	Количество заседаний совета директоров	единиц	22	43	22
36.1.	• Коэффициент посещаемости заседаний совета директоров	%	99	87	84
37	Количество членов совета директоров, всего	чел.	7	9	9
37.1.	• до 30 лет	чел.	0	0	0
37.2.	• от 30 до 50 лет	чел.	4	8	8
37.3.	• старше 50 лет	чел.	3	1	1
38	Количество заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту)	единиц	13	16	6
38.1.	• Коэффициент посещаемости заседаний аудиторского комитета (комитета по аудиту)	%	82	90	76
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG)	описание	Да	Да	Да
40	Количество зафиксированных случаев нарушений прав коренных малочисленных народов Российской Федерации	единиц	0	0	0
41	Доля работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском	%	н/д	1,3	3,0
43	Количество случаев привлечения организации, её дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений	единиц	0	0	0
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей	%	43	33	33
44.1.	• Доля женщин в общей численности членов совета директоров	%	29	22	22

# РЕКВИЗИТЫ И КОНТАКТЫ

GRI 2-3

## Полное наименование

Публичное акционерное общество «МТС-Банк»

## Сокращённое наименование

ПАО «МТС-Банк»

## Адрес

115432, г. Москва, пр. Андропова, д. 18, корп. 1

## Телефон

+7 495 777-00-01

## Факс

+7 495 745-98-52

## Адрес электронной почты

→ [info@mtsbank.ru](mailto:info@mtsbank.ru)

## Адрес страницы в сети Интернет

→ [www.mtsbank.ru](http://www.mtsbank.ru)

## Страница Компании на сайте «Интерфакс-ЦРКИ»

→ <https://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=1285>

## Контактные лица по вопросам, связанным с Отчётом

Анастасия Григорьева

Руководитель центра реализации программ по устойчивому развитию и ESG

→ [GrigorevaAS@mtsbank.ru](mailto:GrigorevaAS@mtsbank.ru)

## Пресс-служба

+7 495 921-28-00, доб. 14212

→ [press@mtsbank.ru](mailto:press@mtsbank.ru)

## Контакты для инвесторов:

+7 495 921-28-00, доб. 14316

→ [IR@mtsbank.ru](mailto:IR@mtsbank.ru)

