ГОДОВОЙ ОТЧЕТ

Публичного акционерного общества «Группа Ренессанс Страхование» за 2023 год

Ренессанс страхование

Содержание

Обращение Председателя Совета директоров	4
Обращение Генерального директора	6
О Группе Ренессанс Страхование	**8**
О компании	9
Ключевые показатели	13
Бизнес-модель	14
Управление инновациями и цифровизация	15
Награды и рейтинги	16
Стратегический отчет	**18**
Краткий обзор российского рынка страхования и конкуренция	19
Прогноз российского рынка страхования	23
Цели и стратегия	25
Отчет Совета директоров о результатах развития по приоритетным направлениям деятельности	26
Перспективы развития Группы	30
Корпоративное управление	**31**
Система корпоративного управления	32
Внутренний контроль и аудит	37
Управление рисками	39
Внешний аудитор	46
Управление устойчивым развитием	**47**
Структура управления устойчивым развитием	48
Вклад в достижение фокусных Целей устойчивого развития ООН	49
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	50
Участие в организациях и инициативах	51
Охрана окружающей среды	**52**
Содействие снижению климатического воздействия	53
Эффективное потребление ресурсов и сокращение отходов	54
«Зеленый офис»	55

Группа Ренессанс Страхование и общество	**56**
Благотворительная деятельность	58
Ответственная цепочка поставок	59
Деловая этика	60
Права человека	62
Конфиденциальность данных и кибербезопасность	64
Повышение доступности страховых услуг	65
Забота о сотрудниках	**66**
Подход к управлению персоналом	68
Вознаграждение и мотивация сотрудников	70
Разнообразие сотрудников и равные возможности	71
Обучение и развитие	74
Программа благополучия сотрудников	76
Система управления охраной труда	78
Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников	79
Этика и уважение прав человека	81
Планы на 2024 год и долгосрочную перспективу	82
Приложения	**84**
Приложение 1. ESG-Databook	85
Приложение 2. Об отчете и существенности	91
Приложение 3. Отчет о соблюдении кодекса корпоративного управления	93
Приложение 4. Информация о совершении крупных сделок и сделок с заинтересованностью	130
Приложение 5. Контакты	131

Обращение Председателя Совета директоров

Уважаемые акционеры, коллеги, клиенты!

Мы рады представить вам Годовой отчет Группы Ренессанс страхование за 2023 год, который стал годом по-настоящему больших достижений для нашей Группы!

Несмотря на сложные турбулентные времена, российская экономика стала одной из самых быстрорастущих в мире, а рост ВВП оказался выше прогнозов и самым высоким за последнее десятилетие.

Рынок страхования во многом является отражением того, как развивается страна в целом. Если растут и развиваются экономика и бизнес, если растет благосостояние семей – естественным образом растет спрос на услуги страхования. Именно это мы наблюдали в 2023 году – благоприятный экономический контекст, безусловно, способствовал росту бизнеса Группы.

Кроме уверенного роста в целом (а по нашим ключевым сегментам мы росли существенно выше рынка), Группа продемонстрировала великолепные результаты в операционной эффективности и инвестиционной деятельности. Мы завершили год с рекордной для компании чистой прибылью и выплатили первые после IPO дивиденды акционерам.

Мы продолжаем фокусироваться и уверенно идти по пути цифрового развития бизнеса всей нашей Группы, что дает нам возможность опережать рынок, постоянно повышать эффективность бизнес-процессов, и главное – создавать максимально удобные и персонифицированные продукты для наших клиентов, оттачивая до совершенства уровень нашего сервиса. Что уже много лет является и продолжает быть нашим неоспоримым конкурентным преимуществом.

В постоянном стремлении создавать в продуктах и сервисах еще больше ценности для наших клиентов, мы чутко следуем за их чаяниями и потребностями, порой выходя за рамки привычного страхования.

Наблюдая в последние несколько лет бум спроса в обществе на профессиональную помощь в сфере заботы о своем психологическом здоровье, в 2023 году мы запустили проект «Просебя» – платформу, предоставляющую сервисы управления ментальным здоровьем и благополучием для частных клиентов и компаний.

Мы не только планируем стать лидерами на рынке, потенциал которого оценивается сегодня в 850 млрд рублей в год, но и верим, что этот проект

принесет в нынешние непростые времена заметную пользу для людей, для корпораций и для российского общества в целом.

Любой успешный бизнес – это прежде всего люди, которые его строят и развивают. Я очень горжусь нашей невероятно профессиональной, сплоченной и мотивированной на успех командой, которая кропотливо собиралась и взращивалась многие годы. Пользуясь случаем, хочу поблагодарить всех и каждого – от младшего специалиста до генерального директора – за ваш вклад в развитие и совершенствование нашего бизнеса!

Рада сообщить, что в 2023 году Совет директоров Группы одобрил и довел до внедрения систему долгосрочной мотивации для существенного числа сотрудников. Данная программа соответствует лучшей российской и мировой практике публичных компаний. Она привязана к курсу ценных бумаг Группы, тем самым является прозрачным инструментом, сближающим интересы акционеров и менеджмента, обеспечивая дополнительную мотивацию ключевых сотрудников компании на реализацию долгосрочных бизнес-целей.

Считаю этот шаг очень важным! Мы верим в дальнейший существенный рост стоимости наших акций, и теперь интересы сотрудников и акционеров совпадают уже и в финансовом плане. Что, конечно, придаст команде новый импульс и драйв.

Программа мотивации продолжит расширяться, и у каждого сотрудника будут неограниченные возможности для роста и самореализации. Именно такими возможностями уже давно славится наша Группа.

С гордостью подводя итоги 2023 года, мы с большим оптимизмом смотрим на развитие и рост как рынка страхования в целом, так и нашей Группы в частности и в 2024 году.

Придерживаясь стратегии прибыльного роста, мы продолжим создавать и совершенствовать эффективные и инновационные продукты и сервисы для наших клиентов. Мы будем стремиться соответствовать самым высоким стандартам как в увеличении стоимости для наших инвесторов, так и в создании ценности для общества.

С уважением,
Ольга Ослон

Обращение Генерального директора

Компания и рынок

2023 год стал успешным для нашей компании: мы как Группа смогли показать уверенный рост в 17,3% в премиях, а по ключевым бизнес-направлениям достигли еще более высокого темпа. Основными точками роста в премиях в 2023 году стали автострахование, ДМС и продукты накопительного страхования. Эти же сегменты продолжат быть драйверами и в 2024 году.

С 2023 года страховой рынок РФ вошел в цикл высокого роста. Высокая инфляция и рост потребления способствуют росту рынка страхования. Новые драйверы – государственное стимулирование длинных накоплений через долевое страхование жизни с 2025 года. Стоит отметить и продолжающийся рост депозитной базы населения, которая выросла в 1,5 раза за последние 2 года, что, по оценкам, станет основой для аналогичного роста в накопительном страховании жизни.

Наша стратегическая задача остается неизменной – стать компанией первого выбора для наших клиентов. Для этого команда топ-менеджмента компании имеет KPI по созданию лучших клиентских продуктов. Как следствие – по итогам 2023 года уровень NPS (net promoter score) наших розничных клиентов в продуктах ОСАГО и каско вырос на 18% г/г до 50 п. п. и на 26% г/г до 70 п. п. соответственно. А по уровню узнаваемости бренда мы заняли 3-е место в Москве и 4-е – Санкт-Петербурге среди страховых компаний, по данным консалтинговой компании MASMI.

Инвестиционный портфель

Наш инвестиционный портфель рос еще быстрее – за 2023 год он увеличился на 23%, до 182 млрд рублей. При этом средняя годовая рентабельность собственного капитала (RoATE) достигла высоких 34,4%. Хорошие операционные показатели в сочетании с инвестиционным доходом позволили нам поставить исторический для нашей компании рекорд по чистой прибыли.

С конца 2023 года в период высокой ключевой ставки ЦБ РФ мы формируем портфель с низким уровнем риска, который позволит нам зарабатывать инвестиционный доход не только в 2024 году, но и в течение последующих лет.

Дивиденды

Сильные показатели позволили нам выплатить первые с момента IPO дивиденды акционерам. В абсолютном

значении на дивиденды за 2023 год планируется направить 5,6 млрд рублей, или примерно 54% от чистой прибыли Группы за 2023 год. Годовая дивидендная доходность достигла примерно 10%, что является одним из самых высоких показателей для российских публичных быстрорастущих и технологичных эмитентов, к которым относимся и мы.

Более того, Совет директоров по рекомендации менеджмента компании в марте 2024 года принял решение об изменении дивидендной политики Группы в целях перехода к практике более частых, полугодовых дивидендных выплат из ориентира «не менее 50% от чистой прибыли по МСФО за отчетный год», при условии соблюдения регуляторных требований к достаточности капитала и планов по развитию бизнеса.

Инвесторы ждут от страховых компаний надежного роста и дивидендов. Я рада, что у нас получается разъяснять фондовому рынку преимущества страхового бизнеса. За год количество инвесторов компании почти удвоилось и достигло почти 50 тысяч, а акции Группы выросли на 88%.

Финансовая устойчивость

Отмечу, что поддержание высокой финансовой устойчивости компании остается одним из наших приоритетов. На конец 2023 года коэффициент достаточности капитала (solvency ratio) Группы существенно превышал регуляторный уровень в 105%, достигнув 171%.

В сентябре 2023 года рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило рейтинг финансовой надежности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» на уровне ruAA, прогноз по рейтингу – «стабильный».

Трансформация бизнеса и инновационное развитие (InsurTech)

В своей стратегии мы делаем акцент на инновационное развитие для сокращения затрат, предоставление лучшего клиентского опыта и расширение портфеля услуг. В результате, несмотря на инфляцию затрат в индустрии в целом, наша компания в 2023 году смогла повысить операционную эффективность, увеличив общие премии в расчете на одного сотрудника почти на 16%.

Примеров проектов много. Например, в сегменте Non-Life доля digital в общих каналах продаж достигла 14,6%, а в сегменте Life digital канал продаж вырос до 12%. Число партнеров, подключенных к нашей разработке Open API, превысило 800 компаний. Для наших клиентов уже около 50% основных сервисов по обслуживанию доступно полностью онлайн. Оформить ОСАГО, каско или полис имущественного страхования у нас можно всего «в 3 клика».

Через инновации мы создаем устойчивое конкурентное преимущество, которое будет приносить свои плоды не только в 24 году, но и в будущем.

Благодарю инвесторов за доверие. Наши усилия и впредь будут направлены на увеличение акционерной стоимости.

С уважением,
Юлия Гадлиба

01.

О Группе Ренессанс Страхование

О компании

Группа Ренессанс Страхование (далее в тексте отчета также – Группа, «Ренессанс») – одна из крупнейших российских страховых групп, работающая на рынке более 25 лет. В Группу входят компании ПАО «Группа Ренессанс Страхование» (далее в тексте отчета также – компания, Общество, СК «Ренессанс Страхование»), ООО «СК «Ренессанс Жизнь» (далее в тексте отчета также – СК «Ренессанс Жизнь», «Ренессанс Жизнь»), АО «УК «СПУТНИК – УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛОМ» (далее в тексте отчета также – СПУТНИК-УК), компания в сфере ментального здоровья и благополучия ООО «Просебя», а также medtech-сервис по управлению здоровьем Budu.

* Рэнкинг среди страховых компаний, не аффилированных с банковскими группами

В октябре 2021 года компания провела публичное размещение акций (IPO) на Московской бирже. Акции включены в котировальный список первого уровня и торгуются под тикером RENI. У компании более 50 тысяч инвесторов, а доля акций в свободном обращении превышает 27%. Рыночная капитализация Общества на конец 2023 года составила примерно 55 млрд рублей.

Услугами группы пользуются свыше 5 млн клиентов. Компания стабильно входит в топ-10 страховых компаний России по объему страховых премий. В ряде сегментов «Ренессанс» занимает более высокие позиции. Например, является крупнейшим страховщиком на рынке каршеринга России с долей примерно 60%.

Структура акционерного капитала ПАО «Группа Ренессанс Страхование» распределена между широким кругом участников. У компании нет контролирующего акционера.

Свою стратегию Группа называет стратегией «прибыльный рост». Это означает, что она инвестирует в проекты с высокой отдачей и нацелена на выплату дивидендов. Например, она продолжает развивать портфель стартапов в сфере медицины и здоровья (medtech).

Группа таргетирует рост в 15%+ в год. Это означает, что через 5 лет ее бизнес должен удвоиться. Также, Группа имеет успешный опыт покупки и интеграции бизнесов (M&A) для ускорения роста.

Дивидендная политика компании предусматривает выплаты не менее 50% от чистой прибыли по МСФО за год, при условии соблюдения требований к достаточности капитала, а также отсутствия сделок M&A.

Лицензии

ПАО «Группа Ренессанс Страхование» включено в Единый государственный реестр субъектов страхового дела Российской Федерации под номером 1284 и осуществляет страховую деятельность на основании лицензий, выданных Банком России без ограничения срока действия на осуществление деятельности по следующим видам страхования:

Вид страхования	Номер и дата выдачи лицензии
Добровольное имущественное страхование	СИ № 1284 от 12.02.2024
Добровольное личное страхование, за исключением добровольного страхования жизни	СЛ № 1284 от 12.02.2024
Обязательное страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств	ОС № 1284-03 от 12.02.2024
Обязательное страхование гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте	ОС № 1284-04 от 12.02.2024
Обязательное страхование гражданской ответственности перевозчика за причинение при перевозках вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров	ОС № 1284-05 от 12.02.2024
Перестрахование	ПС № 1284 от 12.02.2024

ООО «СК «Ренессанс Жизнь» включено в Единый государственный реестр субъектов страхового дела Российской Федерации под номером 3972 и осуществляет страховую деятельность на основании лицензий, выданных Банком России без ограничения срока действия на осуществление деятельности по следующим видам страхования:

Вид страхования	Номер и дата выдачи лицензии
Добровольное личное страхование, за исключением добровольного страхования жизни	СЛ № 3972 от 26.10.2023
Добровольное страхование жизни	СЖ № 3972 от 26.10.2023

История создания и развития

2023 год	создание новой компании в сфере ментального здоровья и благополучия «Просебя», цель которой – вдохновить людей по максимуму использовать свою способность жить счастливой и полноценной жизнью. совокупный оборот medtech-сервиса Budu превысил 1 млрд руб., что 1,6 раз больше, чем в 2022 году.
2022 год	компания вошла в топ-6 крупнейших универсальных страховщиков российского рынка по итогам года.
Октябрь 2021 года	проведение листинга на Московской бирже. В результате IPO привлечено около 17,7 млрд рублей.
Июль 2021 года	продажа АО НПФ «Ренессанс пенсии».
Сентябрь 2020 года	создание собственной медицинской клиники ООО «РенКлиника».
Ноябрь 2019 года	завершено присоединение АО «Страховая компания БЛАГОСОСТОЯНИЕ Общее Страхование» к АО «Группа Ренессанс Страхование».
Октябрь 2019 года	АО «Группа Ренессанс Страхование» разместило биржевые облигации на Московской бирже.
Декабрь 2018 года	завершено присоединение АО «ИНТАЧ СТРАХОВАНИЕ» к АО «Группа Ренессанс Страхование».
Сентябрь 2018 года	ООО «Группа Ренессанс Страхование» реорганизовано в форме преобразования в АО «Группа Ренессанс Страхование».
Ноябрь 2017 года	ООО «Группа Ренессанс Страхование», НПФ «Благосостояние» и инвестиционный фонд «Бэринг Восток» объявили об успешном завершении сделки по созданию объединенной страховой группы.
2009–2016 годы	активное развитие новых видов страхования и каналов продаж, региональная экспансия и значительный рост объемов страхования.
2008 год	вхождение в топ-10 крупнейших страховщиков России по сборам. Запуск продаж страховых продуктов через кол-центр и Интернет.
2005 год	покупка страховой компании ЗАО «СК «Прогресс-Нева», одного из ведущих игроков страхового рынка Северо-Запада России.
2004 год	создание совместно с Европейским банком реконструкции и развития компании по страхованию жизни ООО «СК «Ренессанс Жизнь».
1998 год	создание собственной медицинской компании ООО «МЕДКОРП».
1997 год	переименование Товарищества с ограниченной ответственностью «Страховая компания «Делос» в Общество с ограниченной ответственностью «Группа Ренессанс Страхование».
1993 год	учреждение Товарищества с ограниченной ответственностью «Страховая компания «Делос».

Миссия

Миссия Группы Ренессанс Страхование – «делать мир безопасным местом»

Мы первыми на рынке страхования стали применять такой подход. При страховании имущества мы бесплатно проводим аудит предприятий и составляем детальный план по снижению рисков. Корпоративным клиентам по ДМС доступны паспорт здоровья коллектива с чекапами, профилактикой и другими полезными опциями.

Миссия нашего бизнеса по страхованию жизни – помогать людям нести ответственность за своих близких. Мы работаем для того, чтобы наши клиенты:

- чувствовали в себе силы справляться с ролью отца, матери, сына, дочери и главы семьи;
- смогли сохранить и улучшить качество жизни как своей, так и своих близких, независимо от ситуации.

Ценности

Двигаться к нашей цели можно только с определенным набором ценностей, которые разделяются всеми сотрудниками компании. Наши ценности включают:

Развитие	Мы верим, что секрет успеха – в свободе от стереотипов и интересе ко всему новому. Поэтому именно те, кто никогда не перестают удивляться, учиться и экспериментировать, становятся лидерами.
Превентивность	Мы верим, что нашу жизнь можно сделать безопаснее и лучше, предотвращая неприятности. И мы гордимся тем, что результат нашей работы приносит людям пользу, оберегая их от нежелательных происшествий и потерь.
Сотрудничество	Мы верим, что вместе мы можем сделать то, что не под силу одному. В командной работе мы становимся сильнее, учась у других, и в тоже время вкладываем в общее дело свой уникальный опыт и знания.
Порядочность	Мы верим, что отношения между людьми должны строиться на уважении и доверии. Поэтому мы всегда руководствуемся этими принципами и делаем все от нас зависящее, чтобы заслужить такое же отношение к себе.
Человечность	Мы верим, что забота друг о друге – важнейшее условие для созидательной жизни. Эмпатия и желание помочь являются для нас одновременно и потребностью, и источником вдохновения.

Ключевые показатели

Рекордная в истории компании чистая прибыль в размере

10,3 млрд руб. за 2023 год

Объем подписанных страховых премий брутто достиг

123,4 млрд руб. (+17,3% г/г)

Количество онлайн-агентов выросло на 105,3% г/г

до 2400 человек в 2023 году

В сентябре 2023 года рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило рейтинг финансовой надежности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» на уровне ruAA, прогноз по рейтингу – «стабильный»

Число пользователей приложения «Ренессанс здоровье» выросло в 2,7 раза, до почти

180 тыс. человек в 2023 году,

а количество онлайн-консультаций в ДМС увеличилось

на 63% г/г

Совокупный оборот medtech-сервиса Budu превысил

1,0 млрд руб.

Создана новая компания в сфере ментального здоровья и благополучия «Просебя»

Бизнес-модель

Преимущество Группы заключается в высокой устойчивости бизнеса из-за его широкой диверсификации. Во-первых, в Группу входят два крупных сегмента: Life и Non-life. Сегмент Non-Life охватывает автострахование, страхование грузов и имущества, ДМС. На сегмент Non-Life приходится около 65% бизнеса Группы. Сегмент Life включает в себя страхование жизни. Во-вторых, структура клиентов состоит на 50% из физических лиц и на 50% из юридических лиц. При этом у Группы много клиентов категории малых и средних предприятий (МСП), а они растут, как правило, быстрее крупного и зрелого бизнеса. В-третьих, Группа обладает большим инвестиционным портфелем объемом 180 млрд рублей. Группа имеет высокую рентабельность собственного капитала (ROE) – около 30%.

За счет сложной системы скоринга рисков страхования компания продает клиентам полисы с индивидуальными тарифами. На этом бизнесе компания зарабатывает примерно 2–3% годового дохода. Основной доход компания получает, инвестируя на фондовом рынке часть страховых премий. Эта деятельность приносит примерно 10–15% годового дохода Группы.

Деятельность страховых компаний строго регулируется Центральным Банком Российской Федерации, поэтому инвестиционная политика Группы консервативная. В основном компания инвестирует в облигации и депозиты, но также и в акции. Структура портфеля меняется в течение года, обеспечивая максимальный доход.

Приоритетные направления деятельности Группы Ренессанс Страхование включают:

- Автострахование
- Добровольное медицинское страхование
- Страхование грузов и имущества
- Ипотечное страхование
- Страхование от несчастных случаев и болезней
- Рисковое страхование
- Накопительное и инвестиционное страхование
- Телемедицина

Управление инновациями и цифровизация

«Ренессанс» стремится быть технологическим лидером на рынке страхования. Группа имеет многолетний успешный опыт внедрения инноваций, например, создания единой цифровой платформы для всех ключевых сегментов страхования. Компания внедряет цифровизацию во всех ключевых сегментах страхования, в том числе технологии искусственного интеллекта и многофакторного скоринга рисков.

Группа считает, что InsurTech становится главным трендом развития мировой страховой индустрии, поэтому в своей стратегии делает акцент на инновационное развитие для сокращения затрат, улучшения пользовательского опыта и расширения портфеля услуг.

Ниже приведены некоторые из примеров нашей работы с инновациями:

- Географическое расширение бизнеса без открытия офисов: в 2023 году количество наших онлайн-агентов выросло на 105,3% г/г до 2400 человек.
- Развитие цифровых каналов продаж (digital): в сегменте Non-Life доля digital в общих каналах продаж достигла 14,6% с ростом в 16,2% за прошлый год. В сегменте Life digital канал продаж достиг доли в 12% с ростом на 163% г/г.
- Персонализация страхования: система скоринга Группы оценивает клиента автострахования по более чем 80 параметрам, что позволяет предлагать индивидуальные тарифы.
- Партнерство с ритейлерами для расширения каналов продаж и увеличения клиентской базы. В 2023 году число партнеров, подключенных к нашей разработке Open API, превысило 800 компаний.
- Использование чат-ботов и виртуальных ассистентов для обеспечения круглосуточной поддержки и упрощения взаимодействия с клиентами. Для наших клиентов уже около 50% основных сервисов по обслуживанию доступно полностью онлайн.
- Развитие мобильного приложения с полным функционалом услуг, включая оформление полисов, управление страховками, быстрое урегулирование претензий и доступ к круглосуточной поддержке. Наши ресурсы позволяют оформлять автостраховки и полисы имущественного страхования «в 3 клика». А количество уникальных пользователей (MAU) нашего мобильного приложения достигло уже 41 тыс. человек на конец 2023 года.
- Внедрение телематических датчиков, позволяющих клиентам платить за страховку в зависимости от их стиля вождения или использования автомобиля. В Группе застраховано порядка 60% всего каршерингового рынка России, который оценивается примерно в 55 тысяч автомобилей. Наши партнеры используют телематические устройства в автопарке.
- Цифровизация в медицине: в 2023 году число пользователей приложения «Ренессанс здоровье» выросло в 2,7 раза, до почти 180 тыс. человек, а количество онлайн-консультаций в ДМС увеличилось на 63% г/г.
- Medtech-проекты в 2023 году совокупный оборот medtech-сервиса Budu превысил 1,0 млрд руб., что 1,6 раз больше, чем в 2022 году. Запущена новая компания в сфере ментального здоровья «Просебя», дающая Группе выход на новый и быстрорастущий рынок с потенциалом в перспективе в 850 млрд рублей в год.

Подход Группы Ренессанс Страхование к цифровизации позволяет быстро внедрять новые продукты и масштабировать бизнес без особого роста затрат.

Награды и рейтинги

Деятельность СК «Ренессанс Страхование» и СК «Ренессанс Жизнь» отмечена многими призами и наградами, в числе которых:

Премия «Инновации в маркетинге»
«Эксперт РА»
2012

Премия «За высокое качество и уровень сервиса»
Журнал «Компания»
2012

Премия «Лидер рынка Direct Insurance среди универсальных страховщиков»
«Эксперт РА»
2013

Премия «За высокий уровень управления операционными рисками»
«Эксперт РА»
2014

Премия «Финансовая сфера» в номинации «Технологическое решение в страховании»
2017

Премия «За эффективную судебно-претензионную работу»
Журнал Legal Insight
2017

Премия «За уникальное коробочное решение для защиты имущества» форума «Страховой бизнес в эпоху перемен»
Агентство страховых новостей и аналитическое агентство «БизнесДром»
2018

Премия Pravo LegalTech Leader в номинации «Автоматизация судебно-претензионной работы юридического департамента»
2018

Награды в трех номинациях: «Сервис года», «Лучшая программа лояльности финансовых институтов» и «Эффективное использование аналитики в программе лояльности» – национальной премии Loyalty Awards Russia
2019

Ежегодная финансовая премия «Банк года» холдинга Банки.ру в номинации «Страховая компания года»

2020

Премия FINAWARD за блокчейн-проект по страхованию грузов

2021

Ежегодная премия Loyalty Awards Russia: «Сервис года» и «Технологический лидер года»

2022

СК «Ренессанс Жизнь» стала лауреатом премии Банки.ру в номинации «Инвестиционный продукт года»

2022

При выборе победителя оценивался уровень инновационности и привлекательности продукта для клиентов.

По результатам 2022 года СК «Ренессанс Страхование» сохранила позиции в тройке лидеров рынка по оценке лояльности клиентов (NPS) по результатам опроса MASMI.

В сентябре 2023 года рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило рейтинг финансовой надежности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» на уровне ruAA, прогноз по рейтингу – «стабильный».

02.

Стратегический отчет

Краткий обзор российского рынка страхования и конкуренция

Основные тенденции развития отрасли экономики, в которой компания, Группа осуществляют основную деятельность, а также основные факторы, оказывающие влияние на состояние отрасли, описываются за 2022–2023 гг.[1, 2]

В 2022–2023 году показатели разных продуктов страхового рынка менялись разнонаправленно.

Объем страхового рынка за 2022 год практически не изменился. При этом квартальная динамика не была равномерной и следовала за изменениями экономической активности. Премии сократились в видах страхования, связанных с кредитованием и ИСЖ. Поддержку рынку в основном оказали сегменты автострахования и НСЖ. В целом страховой рынок в 2022 году вырос на 0,5% г/г, до 1,8 трлн руб., объем собранных премий резко упал во II квартале, после чего начал восстанавливаться и в IV квартале превысил уровень 2021 года на 8,1%.

Ключевое влияние на динамику взносов в 2022 году оказали активные продажи страховщиками НСЖ, которое компенсировало снижение премий в ИСЖ. Также в 2022 году наблюдался рост автострахования – за счет повышения спроса на страхование автокаско и увеличения стоимости ОСАГО на фоне резкого подорожания автомобилей и запчастей. Сокращение объемов выдач розничных кредитов привело к снижению сборов по кредитному страхованию жизни и здоровья. Рост стоимости медицинских услуг способствовал увеличению сборов в сегменте ДМС.

По итогам 2022 года прибыль российских страховщиков сократилась, это произошло из-за снижения прибыли от инвестиционной деятельности, главным образом вследствие ухудшения показателей страховщиков жизни, которые в то же время внесли основной вклад в улучшение результатов от страховых операций. К потерям от операций с финансовыми инструментами привели возросшая волатильность российского финансового рынка, а также снижение стоимости иностранных ценных бумаг, вложения в которые составляли основу инвестиционного портфеля программ ИСЖ. Причиной убытков по валютным активам стала их отрицательная переоценка за счет укрепления рубля.

В результате сокращения прибыли за 2022 год рентабельность страховых компаний также незначительно снизилась (г/г), но по-прежнему осталась на довольно высоком уровне. Рентабельность капитала составила 19,5%, рентабельность активов – 4,6%

Восстановление и дальнейший рост рынка, которые начались в IV квартале 2022 года, продолжились в 2023 году.

В 2023 году объем страховых премий увеличился на четверть относительно 2022 года, до 2,3 трлн руб. На это повлияли рост экономической и кредитной активности, инфляционные факторы, а также расширение спроса: число заключенных договоров в 2023 году увеличилось – прежде всего за счет договоров, заключенных с физическими лицами.

Драйверами роста страхового рынка в 2023 году в страховании жизни стали все основные виды, включая инвестиционное, накопительное и кредитное страхование, а в страховании ином, чем страхование жизни, – автострахование.

Рост сборов по НСЖ и ИСЖ поддерживался активными продажами этих программ, ростом располагаемых доходов населения, а также ожиданиями высокой доходности. Увеличение рынка страхования жизни заемщиков было вызвано повышением кредитной активности. Подорожание автомобилей и запчастей к ним и, как следствие, общее повышение стоимости полисов ОСАГО способствовали увеличению сборов в сегменте. Усиление спроса на недорогие полисы с франшизами и мини-каско привело к увеличению рынка страхования автокаско. При этом на динамику автострахования положительно повлиял значительный рост продаж новых автомобилей в связи с реализацией отложенного спроса и расширением предложения. Рост сборов в сегменте ДМС связан с повышением спроса на ДМС со стороны работодателей – число заключенных ими договоров выросло более чем в 3 раза. Сокращение объемов взносов по страхованию от НС и болезней связано с тем, что страхование заемщиков через банковский канал продаж частично перешло в кредитное страхование жизни.

Чистая прибыль страхового рынка по итогам 2023 года увеличилась почти в 2 раза, что привело к росту показателей рентабельности. Основной вклад в улучшение финансового результата внесло увеличение доходов от инвестиционной деятельности благодаря положительной переоценке активов, номинированных в иностранной валюте, на фоне ослабления рубля.

[1] Информация, указанная в настоящем разделе, приводится на основании сведений, подготовленных Банком России: http://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/43835/review_insure_22Q4.pdf, http://www.cbr.ru/collection/collection/file/48987/review_insure_23q4.pdf

[2] Основные тенденции развития отрасли экономики, в которой Эмитент, Группа Эмитента осуществляют основную деятельность, а также основные факторы, оказывающие влияние на состояние отрасли, описываются за 2022-2023 гг.

По итогам 2023 года также повысились результаты от операций с финансовыми инструментами и процентные доходы страховщиков. Это связано с восстановлением фондового рынка после падения в 2022 году, произошедшего в условиях реализации геополитических рисков, и с ростом процентных ставок в экономике на фоне цикла повышения ключевой ставки Банка России в 2023 году.

Динамика страховых премий страхового рынка за 2023 год, млн руб.

Вид страхования	2022 год, млн руб.	2023 год, млн руб.	Темп прироста, %	Абсолютный прирост, млн руб.
Жизнь	511 299	775 061	+51,6%	263 762
Каско	222 845	270 639	+21,4%	47 793
ОСАГО	273 103	324 416	+18,8%	51 313
ДМС	213 702	253 498	+18,6%	39 796
НС	207 182	200 056	-3,4%	-7 126
Имущество	212 893	251 304	+18,0%	38 411
Грузы	29 582	39 950	+35,0%	10 368
Добровольная ответственность	87 157	102 454	+17,6%	15 298
Прочее	58 983	67 680	+14,7%	8 697
Итого сборы рынка	**1 816 748**	**2 285 058**	**+25,8%**	**468 311**

Продукты инвестиционного и накопительного страхования жизни все больше конкурируют с прочими инвестиционными продуктами (депозиты, ПИФы, брокерские счета, ИИС и т.д.). Взносы по программам ИСЖ и НСЖ в 2023 году увеличились даже на фоне повышения ставок по депозитам. При этом рост некредитного страхования жизни происходил на фоне ужесточения денежно-кредитной политики Банка России. Рост привлечений в ИСЖ и НСЖ может объясняться активными продажами таких программ, работой страховщиков над повышением их привлекательности для клиентов и увеличением доходов населения.

В относительном выражении в 2023 году ИСЖ росло быстрее НСЖ, что объясняется эффектом низкой базы. По итогам 2023 года сборы по ИСЖ повысились на три четверти, до 207,9 млрд рублей. Однако сегмент не восстановился полностью – объем премий остался ниже, чем в 2021 году (219,4 млрд руб.). Объем взносов по НСЖ в 2023 году увеличился на 42,2%, до 352,4 млрд рублей. В результате за два года структура некредитного страхования жизни изменилась: доля НСЖ выросла, а ИСЖ – сократилась.

Быстрое увеличение объемов выданных розничных кредитов в 2023 году способствовало восстановлению объемов взносов по кредитному страхованию жизни. В 2023 году совокупные взносы по страхованию заемщиков к росту после сокращения в 2022 году, которое происходило из-за резкого спада кредитной активности на фоне общей неопределенности и повышения ставок. Восстановление объемов страхования жизни и здоровья заемщиков было связано с активным ростом объемов кредитования физических лиц.

В автостраховании в 2023 году продолжился рост, в основном за счет роста в сегменте «Каско». На рынке автострахования Общество заняло 7-е место по итогам 2023 года с долей рынка 5,6%.

Объем взносов по страхованию каско в 2023 году вырос на 21,4%, до 270,6 млрд рублей. Повышение стоимости автомобилей и запчастей способствовало росту спроса на продукты каско с франшизами и сокращенным покрытием. Также драйвером стало расширение спроса на продукт со стороны физических лиц в связи со значительным ростом продаж новых автомобилей. Общество в данном сегменте заняло 6-ю позицию на рынке с долей 7,4%. Темп прироста сборов страховых премий Общества по итогам 2023 года по добровольному автострахованию составил 23,1%.

Темпы прироста взносов по ОСАГО составил 18,8%, объем взносов – 324.4 млрд рублей. Это произошло за счет расширения подорожания запчастей, которое привело к повышению стоимости страховой защиты – прежде всего для страхователей с наибольшими индивидуальными рисками. Общество входит в топ-10 страховщиков – лидеров рынка ОСАГО с долей на нем 4,1%. Темп прироста сборов страховых премий Общества за 2023 год по ОСАГО составил 4,4%.

В 2023 году объем сборов по ДМС увеличился на 18,6%, до 253,5 млрд руб. Поддержку сегменту оказало повышение спроса на ДМС со стороны работодателей и тенденция на расширение отдельными работодателями социального пакета для удержания и привлечения работников в условиях дефицита на рынке труда. Помимо упомянутых выше факторов, росту рынка страхования здоровья способствовало развитие телемедицины. Несмотря на рост выездного туризма, объем взносов в сегменте страхования граждан, выезжающих за рубеж, сократился – за счет развития телемедицины и уменьшения размеров страховой защиты.

Сборы по большинству основных сегментов страхования имущества в 2023 году повысились. Сегменты страхования имущества юридических лиц и граждан в 2023 году выросли до 133,9 и 117,4 млрд руб. соответственно. Максимальный прирост взносов

обеспечило страхование строительно-монтажных рисков. Приток взносов в сегменте следовал за динамикой объемов строительных работ в 2023 году. Основной вклад в динамику страхования имущества граждан внесли сегменты страхования прочего имущества граждан и страхования строений граждан, что во многом связано с восстановлением кредитной активности населения – на многие товары, приобретенные в кредит, оформляется страховая защита.

Общество стабильно выступает одним из лидеров рынка по страхованию грузов с долей 10,3%. Темп прироста составил 7,0%. Объемы рынка страхования грузов выросли на 35,0% вслед за увеличением грузооборота.

Динамика страховых премий[1] Группы за 2023 год, млн руб.

Вид страхования	2022 год, млн руб.	2023 год, млн руб.	Темп прироста, %	Абсолютный прирост, млн руб.
Жизнь	48 718	58 160	+19,4%	9 442
Каско	16 305	20 069	+23,1%	3 764
ОСАГО	12 783	13 350	+4,4%	567
ДМС	9 393	10 721	+14,1%	1 328
Несчастный случай	5 368	7 099	+32,3%	1 731
Имущество	2 409	2 900	+20,4%	491
Грузы	3 830	4 099	+7,0%	268
Добровольная ответственность	4 139	4 092	-1,1%	-47
Прочее	418	469	+12,2%	51
Итого сборы рынка	**103 362**	**120 958**	**+17,0**	**17 596**

[1] Указана сумма страховых премий без учета страховых премий по операциям входящего перестрахования

По итогам 12 месяцев 2023 года доля Группы Ренессанс Страхование в собранных страховых премиях (брутто-премии) в отрасли составила 5,3%.

Бизнес Группы вырос на 17,0%, в т. ч. сегмент «Страхование иное, чем страхование жизни (Non-life)» на 15,1% г/г, сегмент «Страхование жизни и инвестиционные продукты (Life)» на 19,7% г/г.

Сегмент Non-life сохранил свою долю рынка в 4,2% по итогам 2023 года и занял 8-е место. Сегмент Life с долей рынка 7,3% по итогам 2023 года занял 5-е место.

Конкурентные преимущества компании

- Централизованный анддеррайтинг и анти-фрод, более 30 параметров сегментации страхового портфеля, развитая ИТ-платформа
- Сильная управленческая команда
- Компания-лидер в прямом страховании
- Широкая сеть дистрибуции
- Сильный бренд, ассоциирующийся с инновациями и международными стандартами
- Инновационное развитие Группы (InsurTech)
- Эффективная перестраховочная защита с низкой суммой на собственном удержании
- Указанные конкурентные преимущества в существенной степени влияют на конкурентоспособность работ и услуг компании

Основные факторы, оказывающие влияние на состояние отрасли:

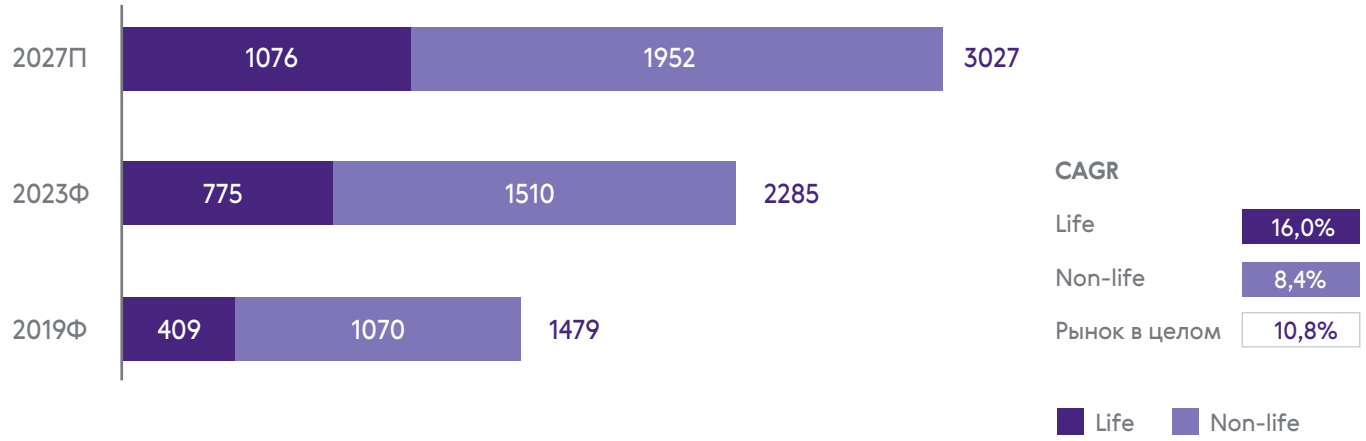
- общее состояние экономики Российской Федерации в целом
- стабильность политической власти на федеральном и региональном уровнях
- денежно-кредитная политика государства
- усиление регулирующей роли государства в страховой деятельности
- развитие онлайн-страхования и телемедицины
- введение ЭПР (экспериментальный правовой режим) в части удаленных медицинских сервисов
- внедрение электронных продаж страховых полисов по ОСАГО

Общая оценка результатов деятельности Эмитента в отрасли страхования положительная.

Прогноз российского рынка страхования

В 2023 году страховой рынок продемонстрировал существенный рост[1], чему способствовали благоприятные условия в трех наиболее крупных сегментах рынка: в автостраховании и кредитном страховании, а также в инвестиционно-накопительном страховании жизни. При этом соотношение страховых премий и ВВП в России остается низким относительно среднего уровня для развитых стран и многих развивающихся рынков, что указывает на значительный потенциал роста в долгосрочной перспективе.

Прогноз динамики страховых премий страхового рынка до 2027 года, млн руб.



На горизонте до 2027 года ожидается продолжение исторически наблюдаемого роста во всех ключевых сегментах рынка. По оценкам, среднегодовой темп роста рынка страхования за этот период составит 10,8% и среднегодовой рост номинального ВВП России – 6%. К основным факторам, которые позволят рынку страхования расти быстрее, чем экономика в целом, относятся рост доходов на душу населения, цифровизацию экономики, регуляторные изменения.

Так, например, следующие законодательные инициативы станут основой для формирования прозрачной и стабильной системы на рынке: сближение с мировыми принципами расчета маржи платежеспособности и резервов, МСФО (IFRS) 17 и его аналог в местных ОПБУ, создание гарантийного фонда в страховании жизни, расширение требований к раскрытию информации о страховании жизни, дальнейшая реформа ОСАГО в области тарификации.

Также к 2027 году рынок будет уделять все больше внимания меняющимся потребностям клиентов и росту финансовой грамотности, что будет означать дальнейшую персонализацию тарифов на продукты и покрытия рисков.

В ближайшие годы будет усиливаться эффект цифровизации экономики страны, особенно в сегменте страхования несчастных случаев, поскольку компании совершенствуют онлайн-каналы прямых продаж и онлайн-технологии урегулирования убытков в автостраховании. Также сохраняется тренд на рост медтех-сервисов и развитие искусственного интеллекта для ускорения роста сегмента медицинского страхования и рынка телемедицины в целом.

С учетом оценок по темпам роста рынка страхования ожидается, что к 2027 году объем российского страхового рынка достигнет 3027 млрд руб., вклад в дальнейшее развитие рынка внесут оба сегмента – страхование иное, чем страхование жизни, и страхование жизни.

Прогнозируется, что в 2022–2027 годах страховые сборы в сегменте страхования иного, чем страхование жизни, будут расти в среднем на 8,4% в год и достигнут 1952 млрд руб. к 2027 году. По ожиданиям прогнозов рост на рынке будет неравномерным. В сегменте страхования иного, чем страхование жизни (non-life), возможно, быстрее всего будут расти медицинское страхование и каско – на 10,7% в год. Менее динамично будут расти сегменты ОСАГО и страхования имущества. Премии по ОСАГО, по прогнозам, будут увеличиваться на 8–9% в год из-за высокого уровня покрытия текущего автопарка страховками. Премии по имущественному страхованию будут расти на 8% в год.

Рост автострахования ожидается в среднем на уровне 9,7% в год по мере восстановления продаж новых автомобилей и увеличения уровня проникновения как полисов каско, так и ОСАГО.

Темп роста сегмента «Каско» до 2027 года составит 10,7%, в связи с продолжением восстановления продаж новых автомобилей и роста доли продаж в кредит. Прочими драйверами роста станут расширение

[1] Информация, указанная в настоящем пункте, приводится на основании сведений, подготовленных Kept («Среднесрочный прогноз развития страхового рынка») и СБЕР (Аналитический обзор SberCIB Investment Research); оценки компании.

продуктовой линейки, развитие продаж через Интернет, а также повышение качества клиентского сервиса и упрощение процесса урегулирования убытков (например, через мобильное приложение).

В сегменте «ОСАГО» ожидается более медленный рост, на уровне 8,8% до 2027 года, драйверами роста станут усиление контроля за наличием полисов, возможное дальнейшее расширение тарифного коридора и увеличение базовых тарифных ставок при увеличении лимитов выплат по ущербу жизни и здоровью, и отмене учета износа.

Еще одним сегментом, который будет активно развиваться в ближайшие годы, является ДМС, темпы роста составят 8,5%. Около 80% сборов по ДМС обеспечивается за счет страхования компаниями своих сотрудников. Этот сегмент остается ключевым и в прогнозном периоде, так как ДМС является неотъемлемой частью социального пакета и входит в число наиболее важных факторов, влияющих на выбор работодателя. Растущая конкуренция за работников станет одним из основных факторов повышения спроса на ДМС у корпоративных клиентов, в том числе компаний среднего размера. Также к драйверам роста относятся рост тарифов и медицинская инфляция, развитие продуктовой линейки не только для корпоративных клиентов, но и для розничного сегмента.

Страхование от несчастных случаев, согласно прогнозу, будет расти на 6,8% до 2027 года, на фоне устойчивого роста розничного кредитования, так как в основном сегмент представлен договорами кредитного страхования жизни, заключаемыми страховщиками с лицензиями по non-life. Одним из дополнительных факторов роста может стать появление более удобных экосистем и технологий для партнерских продаж. Однако стоить отметить и возможный сдерживающий фактор – потенциальное повышение ключевой ставки в 2023–2024 годах.

Среднегодовой темп роста по рынку страхования имущества в целом ожидается на уровне 7,6% (в сегменте страхования имущества физических лиц – 11,4%, юридических лиц – 5,6% в год). Уровень проникновения страхования имущества физических лиц все еще остается низким по сравнению с развитыми странами, где он составляет около 90%, что свидетельствует о значительном потенциале роста данного рынка. К ключевым драйверам роста сегмента относятся персонификация продуктов, рост спроса на страхование домов и квартир в связи с повышением риска ущерба и принятием закона о страховании жилья от ЧС, а также развитие цифровых платформ недвижимости.

Рост прочих продуктов страхования иного, чем страхование жизни, будет соответствовать динамике российского ВВП и составит около 7% за период 2022–2027 годах.

Объем сегмента страхования жизни вырастет более чем в два раза по сравнению с 2022 годом и достигнет 1076 млрд руб. к 2027 году с темпом роста на уровне в среднем 16% благодаря законодательным изменениям, прогнозируемому снижению процентных ставок, повышению инвестиционной привлекательности продуктов и росту объемов кредитования.

В сегменте страхования жизни лидерами могут стать продукты накопительного и инвестиционного страхования жизни: ожидается рост на 13%. Сегмент НСЖ растет быстрее, чем ИСЖ, – ежегодно в среднем на 44% в период с 2017 по 2020 год по сравнению с 10% у ИСЖ. Ожидается, что эта тенденция сохранится и до 2027 года, когда НСЖ будет расти в среднем на 14% в год, а ИСЖ – на 12%.

Развитию кредитного страхования будут способствовать увеличение объемов розничного кредитования, развитие цифровых экосистем и страховых технологий, которые будут способствовать росту онлайн-продаж кредитных и страховых продуктов, модификация продуктов, рост ценности продукта для клиента и, как следствие, пересмотр размера комиссий посредников.

Дополнительный импульс сегменту может придать развитие продуктов долевого страхования жизни (ДСЖ), имеющих страховую и инвестиционную составляющие. Страховые компании, решившие самостоятельно управлять активами клиентов в рамках ДСЖ, также смогут подавать заявки на получение лицензии управляющей компании с 2025 года.

Рынок страхования по-прежнему невелик относительно ВВП России, однако текущие тенденции развития экономики и рынка страхования составляют высокий потенциал для динамики его проникновения и дальнейшего роста.

Цели и стратегия

Стратегия Группы Ренессанс Страхование носит название «Стратегия прибыльного роста».

Наша цель – построить лучшую в России технологичную страховую компанию с уникальными продуктами и сервисами, высоким уровнем клиентской удовлетворенности, опирающуюся на устойчивую бизнес-модель, которую сложно скопировать конкурентам, а также создающую стоимость для наших акционеров. Мы ориентированы на прибыльный рост нашего бизнеса. Это означает, что мы инвестируем только в проекты с высокой отдачей, держим долг низким и нацелены на выплату дивидендов. Создание акционерной стоимости – один из наших приоритетов.

Большую роль в достижении наших целей будут играть и дальнейшее повышение финансовой грамотности населения, развитие культуры страхования, рост популярности накопительного страхования, к чему компания прикладывает значительные усилия.

Уникальные преимущества Группы Ренессанс Страхование

Высокая диверсификация источников дохода обеспечивает устойчивый рост и прибыльность компании. Компания применяет более 30 параметров сегментации страхового портфеля. Портфель клиентов представлен примерно равномерно поступлениями от сегмента Non-life («Ренессанс Страхование») и сегмента Life («Ренессанс Жизнь»). Доля физических и юридических лиц среди клиентов – тоже примерно в соотношении 50/50%. Компания является лидером в прямом страховании.

- Способность быстрее конкурентов выводить на рынок новые продукты. Уникальная разработка OpenAPI сокращает период от начала разработки продукта до его вывода на рынок (time to market), ускоряет интеграцию новых партнеров в наши услуги.
- Возможность расти без существенного роста затрат за счет мультиканальности, цифровой инфраструктуры и автоматизация сервисов.
- Растущее использование технологий искусственного интеллекта и многофакторного скоринга рисков позволяет снижать риски и предлагать клиентам лучшие индивидуальные тарифы. В компании внедрена развитая ИТ-платформа.
- Выстраивание экосистемы по управлению здоровьем, включая платформу по телемедицине на базе medtech-сервиса Budu. Запуск перспективных стартапов для выхода на новые рынки.
- Централизованный анддеррайтинг и анти-фрод.
- Сильная управленческая команда.
- Широкая сеть дистрибуции.
- Сильный бренд, ассоциирующийся с инновациями и международными стандартами.
- Эффективная перестраховочная защита с низкой суммой на собственном удержании.

Управление реализацией бизнес-стратегии

Ежемесячно проводится план-факт анализ отчетности компании. Информация предоставляется как по каждой компании группы, так и консолидировано по Группе. Материалы по Группе представляются на рассмотрение акционерам и топ-менеджменту, по отдельным компаниям Группы – как топ-менеджменту, так и руководителям среднего звена в соответствии с зоной их ответственности.

В системе мотивации всех сотрудников компании есть корпоративные цели, которые соответствуют бизнес-плану Компании. Коллективные цели отдельных подразделений, а также индивидуальные KPI сотрудников соответствуют бюджетным показателям в зависимости от зоны ответственности подразделения или сотрудника.

Отчет Совета директоров о результатах развития по приоритетным направлениям деятельности

Сумма страховых премий брутто по итогам 2023 года составила 123,4 млрд руб., что стало рекордным показателем для компании. Также рекордной стала чистая прибыль компании в размере 10,3 млрд рублей по итогам 2023 года.

Бизнес компании и Группы по всему портфелю продуктов продолжил динамично расти в 2023 году. Суммарные премии выросли на 17,3% г/г, до 123,4 млрд рублей. При этом ряд бизнес-сегментов показал существенно больший рост.

Так, премии по приоритетному в сегменте Life продукту – накопительному страхованию жизни (НСЖ) – увеличились на 59,9% г/г, до 32,2 млрд рублей. Премии от продуктов автострахования в сегменте Non-life выросли на 15,7% г/г, до 38,1 млрд рублей.

Инвестиционный портфель на 31 декабря 2023 года превысил 182 млрд рублей, увеличившись с начала 2023 года на 23% или 34 млрд руб. Состав портфеля на конец отчетного периода: корпоративные облигации (46%), государственные и муниципальные облигации (14%), акции (9%), депозиты и денежные средства (25%), прочее (6%).

Компания также продемонстрировала значительный прогресс в клиентском сервисе: компания вошла в топ-3 в Москве среди страховых компаний по уровню узнаваемости бренда. Уровень NPS (net promoter score) наших розничных клиентов ОСАГО и каско вырос на 18% г/г до 50 п.п. и на 26% г/г до 70 п.п. соответственно.

Коэффициент достаточности капитала (solvency ratio) на 31 декабря 2023 года существенно превысил регуляторный уровень в 105%, достигнув 171%, что подтверждает высокую устойчивость бизнеса.

Страхование иное, чем страхование жизни (Non-life)

За 12 месяцев 2023 года премии сегмента Non-life выросли на 15,1% г/г и достигли 63,7 млрд рублей. Основными драйверами роста стали страхование авто юридических лиц и ДМС.

Ощутимый вклад в финансовые показатели внесло и расширение географии работы компании. В 2023 году компания вышла в следующие новые для себя регионы: Архангельская область, Карачаево-Черкесская Республика, Костромская область, Магаданская область, Новгородская область, Республика Калмыкия, Республика Марий Эл. Стоит отметить, что в большинстве случаев мы имеем там онлайн-присутствие, когда все вопросы с клиентами решаются дистанционно. Поэтому при росте числа агентов на 23,4% за год, количество наших онлайн-представителей выросло на 105,3% г/г.

Мы продолжаем делать ставку на клиентов сегмента МСП (малое и среднее предпринимательство). Доля таких компаний в количестве клиентов компании растет и по итогам 2023 года достигает примерно 30% в ДМС и более 90% в авто. Такие компании, как правило, отличаются высокими темпами роста, при том, что уровень проникновения страховых услуг в этом бизнес-эшелоне достаточно невысокий при готовности менеджмента осваивать лучшие практики. Зачастую именно мы становимся для компаний МСП внешним бизнес-консультантом, который помогает им оценить риски и внедрить механизмы защиты.

По публичным данным, в России более 6,3 млн субъектов МСП, а численность занятых в этом секторе – более 28 млн человек. Доля МСБ в ВВП РФ оценивается примерно в 20%. Число МСП растет в среднем на 6–7% в год. Государство сохраняет фокус на развитие МСП через программы поддержки. Мы ожидаем рост активности МСП также в связи с развитием электронной коммерции и маркетплейсов.

Доля компаний IT-сектора и электронной коммерции среди клиентов компании достигает примерно 30%. Именно в этой категории много пользователей нашей разработки Open API, позволяющей быстро интегрировать продукты нашей компании в приложение клиента.

В 2023 году мы также проделали большую работу для повышения эффективности компании и улучшения клиентского сервиса. Внутренние исследования показали, что по уровню узнаваемости бренда мы вышли в топ-3 в Москве среди страховых компаний, а уровень NPS (net promoter score) наших розничных клиентов ОСАГО вырос на 18% г/г до 50 п.п., у клиентов каско NPS вырос на 26% г/г до 70 п.п. Постоянное развитие цифровых каналов продаж позволяет нам наращивать долю прямых сделок. Сейчас уже примерно 25% наших продуктов в Non-Life продается онлайн.

В силу широкой диверсификации клиентской базы как по секторам экономики, так и по принадлежности

клиентов к физическим или юридическим лицам, Группа Ренессанс Страхование обладает умеренной чувствительностью к высоким ставкам ЦБ РФ, хотя они и замедляют темп кредитования в стране. Существенную часть портфеля Группы составляют клиенты с уже выданными кредитами, страховые продукты под которые пролонгируются из года в год. Высокие ставки также позволяют нам нарастить инвестиционный доход, так как основная часть портфеля Группы представлена активами с фиксированной доходностью.

Продукты, млрд руб.	12 мес. 2023 г.	12 мес. 2022 г.	Динамика, %	4-й кв. 2023 г.	4-й кв. 2022 г.	Динамика, %
Сегмент non-life[1]	**63,7**	**55,4**	**+15,1%**	**17,2**	**15,3**	**+12,8%**
Авто[2]	38,1	33,0*	+15,7%	10,5	9,8*	6,6%
ДМС	10,1	8,8	+15,0%	2,7	1,8	50,8%
Прочие виды страхования	15,4	13,6	+13,6%	4,0	3,6	10,8%
Сегмент life	**59,8**	**49,9**	**+19,7%**	**21,0**	**12,6**	**+67,0%**
ИСЖ[3]	12,7	18,0	-29,6%	3,9	3,1	+24,9%
НСЖ[4]	32,2	20,1	+59,9%	12,4	5,8	+112,3%
Кредитное и рисковое страхование	14,9	11,8	26,2%	4,7	3,6	+29,9%
ИТОГО:	**123,4**	**105,3**	**+17,3%**	**38,2**	**27,8**	**+37,3%**

[1] Сравнительные данные по линиям бизнеса были пересмотрены в связи с реклассификацией входящего перестрахования в 2023 г.
[2] Сегмент «авто» включает услуги и продукты для физ. и юр. лиц, вкл. корпоративные автопарки, такси и каршеринг. Примерная разбивка портфеля Группы по премиям автострахования: каско – 55%, ОСАГО – 45%.
[3] ИСЖ – Программы инвестиционного страхования жизни. Программы со стопроцентной защитой капитала и потенциально высокой доходностью. Подробнее: https://www.renlife.ru/personal/invest/
[4] НСЖ – Накопительное страхование жизни. Позволяет сформировать собственный капитал и получать дополнительный инвестиционный доход. Подробнее: https://www.renlife.ru/personal/generate/

Автострахование

За 12 месяцев 2023 года премии от автострахования увеличились на 15,7% г/г и достигли 38,1 млрд рублей. В части работы с корпоративными клиентами мы заметно расширили список наших партнеров в работе с лизинговыми продуктами, а также нарастили портфель клиентов с корпоративными автопарками. В нашей компании застраховано порядка 60% всего каршерингового рынка России, который оценивается примерно в 55 тыс. автомобилей. Кроме того, доля компании на рынке операционного лизинга РФ достигает 55%.

Мы видим дальнейший потенциал рынка автострахования. Во-первых, по нашим оценкам, средний возраст автомобилей в России уже превышает 15 лет. Во-вторых, в стране активно растут корпоративные автопарки и каршеринг. По оценкам, в 2023 году в России было реализовано 1,1 млн новых легковых машин, что на 69% больше, чем в 2022 году, по данным аналитического агентства «Автостат». При этом по итогам 2023 года доля китайских компаний составила 51%. В 2024 году продажи новых легковых автомобилей в России могут вырасти на 18%, до 1,25 млн штук, прогнозируют эксперты «Автостат». В оптимистичном сценарии продажи в 2024 году могут достигнуть 1,4 млн автомобилей, +32% к уровню 2023 года.

Важным драйвером для рынка автострахования может стать введение с 1 марта 2024 года возможности водителям оформлять краткосрочный полис ОСАГО. Это позволит привлечь новых клиентов из числа тех, кто рассматривают для себя периодическую подработку в качестве водителя такси. Кроме того, с 1 сентября 2024 года в России вводится обязательное страхование ответственности перевозчиков (ОСГОП), защищающее пассажиров такси. По оценкам, в России действует порядка 1 млн такси.

Активно развивается и сегмент электромашин. Общее количество легковых электромобилей в России, по данным ГИБДД, за 2023 год выросло на 75%, достигнув 40 тыс. Аналитики ожидают дальнейшего роста продаж и в 2024 году. Компания предлагает специальные программы для владельцев электромашин с 2022 года. В 2023 году число застрахованных компанией электромобилей увеличилось примерно на 170% и достигло почти 700 единиц на конец 2023 года.

ДМС

В 2023 году премии компании по ДМС увеличились на 15,0% г/г и достигли 10,1 млрд рублей.

Рынок ДМС перешел к росту, который может стать долгосрочным. На фоне борьбы за таланты

работодатели улучшают условия труда для своих коллективов. По некоторым опросам, более 30% кандидатов принимают окончательное решение о выборе работодателя по наличию ДМС. Аналитики отмечают, что ситуация на рынке труда останется сложной вплоть до 2030 года, поэтому спрос на ДМС останется высоким.

Мы уверены, что медицинская сфера неизбежно пройдет такой же путь цифровизации, как финансы или ритейл. Услуги станут понятнее и будут объединены в общий путь с превентивными практиками и ЗОЖ. Базовая модель потребления сведется к использованию нескольких удобных приложений, где человек сможет найти все необходимое. Поэтому мы продолжаем развивать наше мобильное приложение «Ренессанс здоровье», а также medtech-сервис Budu. В 2023 году число пользователей приложения «Ренессанс здоровье» выросло в 2,7 раза до почти 180 тыс. человек, а количество онлайн-консультаций в ДМС увеличилось на 63% г/г.

Прочие виды страхования

За 12 месяцев 2023 года премии от прочих видов страхования, включая в сфере недвижимости, увеличились на 13,6% г/г и достигли 15,4 млрд рублей.

По данным Росстата, ввод жилья в 2023 году составил 110,44 млн кв. м, что на 7,5% больше г/г. Эксперты рынка недвижимости считают, что программа льготной ипотеки будет в том или ином виде продлена и после 1 июля 2024 года. По последним сообщениям, программа субсидированной семейной ипотеки может быть продлена до 2030 года. Компания работает в основном с сегментом уже выданных ипотечных кредитов, поэтому мы ожидаем, что большая часть нашего клиентского портфеля будет пролонгирована и в 2024 году. Мы видим, что заемщики сейчас не торопятся досрочно погашать ипотеку, так как могут разместить свободные средства в инструменты с доходностью, превышающей ставку по кредиту. Мы также видим, что рынок коммерческой недвижимости продолжает восстанавливаться на фоне увеличения экономической активности в стране, продолжающегося роста электронной коммерции.

2023 год ознаменовался переходом россиян от сберегательной модели поведения к потребительской на фоне роста реальных располагаемых доходов и девальвации рубля. По данным Росстата, в январе-ноябре 2023 года оборот непродовольственной розницы вырос на 9% г/г.

Стоит отметить и рост в сегменте страхования автогрузов в 2023 году. За 11 месяцев 2023 года грузооборот в России вырос на 22,1% г/г и достиг 350,35 млрд тоннокилометров, по данным Минтранса РФ. По прогнозам, в 2024 году продолжится рост объема автомобильных грузовых перевозок за счет стабилизации логистических цепей поставок, увеличения объемов импорта на восточном направлении и восстановления объема потребительского спроса, отложенных с прошлых периодов. ПАО «Группа Ренессанс Страхование» входит в топ-3 страховых компаний страны по показателю страхования автогрузов.

Страхование жизни (LIFE)

В 2023 году премии сегмента Life достигли 59,8 млрд рублей, показав рост на 19,7% г/г.

В 4-м квартале общий рост сборов компании «Ренессанс Жизнь» составил 67% г/г, что выше показателей рынка на 13%. Существенный вклад в рост продаж в 4-м квартале внес «партнерский канал продаж», продемонстрировавший рост в 53% г/г. При этом 2/3 годового роста обеспечено за счет успешного развития собственных каналов продаж (СПК).

Развитие СПК в целом является стратегической задачей компании, поскольку этот канал обладает глубокой экспертизой в продажах сложных долгосрочных накопительных продуктов с регулярной формой оплаты (НСЖ). НСЖ с регулярной формой оплаты сочетают в себе максимальную клиентскую ценность, и одновременно являются источником долгосрочной прибыли для нашей компании.

Рост СПК связан также и с успешным развитием нашего digital канала продаж, где мы делаем акцент на привлечение новых клиентов. Рост digital канала продаж в 2023 году составил 163% г/г и достиг доли в 12% в общем объеме премий компании за 2023 год. Стоит отметить, что этот рост был получен за счет успешной работы с ключевыми маркетплейсами, включая Банки.ру, Сравни.ру, Финуслуги и Банкирос. СПК без учета digital вырос в 2023 году на 39% г/г.

В 2024 году, несмотря на возможное падение объемов кредитования в России, мы ожидаем рост нашего бизнеса за счет привлечения новых банковских партнеров и дальнейшего развития digital канала продаж. Кроме того, по нашим прогнозам, ожидание «пика» процентной ставки ЦБ РФ способствует дальнейшему росту продаж наших инвестиционных продуктов среди всех категорий клиентов на фоне желания зафиксировать высокий процентный доход на длинный период.

Medtech-сервис BUDU

За 12 месяцев 2023 года совокупный оборот medtech-сервиса Budu превысил 1,0 млрд руб., что 1,6 раз больше, чем в 2022 году. Ключевыми драйверами роста проекта остаются его цифровые B2B-сервисы: технологичный ДМС, цифровые профмедицинские осмотры и коробочные решения для страхового рынка. Однако уже более 25% клиентского потока – это внешние клиенты, то есть, не связанные с Группой Ренессанс Страхование. Мы ждем увеличения доли таких клиентов и в 2024 году за счет масштабирования бизнеса и привлечения в экосистему новых партнеров.

Сейчас компания инвестирует в улучшение пользовательского опыта, автоматизацию и алгоритмизацию решений, разработку новых на основе ИИ, а также в развитие открывшегося в 2023 году B2 C-направления – маркетплейса медицинских услуг. Budu сотрудничает с медицинскими организациями и сетевыми лабораториями, которые представляют свои услуги в рамках маркетплейса. На платформе представлены лабораторные исследования и чекапы, возможность записаться на онлайн и очные визиты к врачам, вызов врача на дом, служба психологической помощи. Именно эти

услуги не покрываются ДМС страхованием и требуют дополнительных затрат для пациента. Список услуг и партнеров растет, их стоимость становится доступнее, а путь пользователя проще и технологичнее.

Новая компания в сфере ментального здоровья и благополучия «Просебя»

В рамках развития экосистемы «здоровье» мы запустили отдельную компанию по ментальному здоровью, цель которой – вдохновить людей по максимуму использовать свою способность жить счастливой и полноценной жизнью.

Инструмент – приложение для ментальной поддержки и развития навыка управления психологическим состоянием как самостоятельно, так и с помощью психолога. Платформа содержит инструменты и практики самопомощи и быстрой самонастройки, позволяет сделать онлайн-диагностику состояния, а также получить онлайн-сессии с психологами, психотерапевтами и коучами.

«Просебя» предлагает и решения для корпоративных клиентов. Мы помогаем составить ментальный профиль команды, проектируем дизайн программы психологической поддержки с фокусом на решение бизнес-задач, обеспечиваем бизнес практической аналитикой с рекомендациями психологов.

Согласно исследованию Ipsos, 65% россиян считают важным делать что-то для своего ментального, психологического здоровья, но не более 10% обращались за поддержкой к специалисту, и еще меньше делают это регулярно. При этом сегодня основные игроки работают как раз на эти 10%, развивая агрегаторы и маркетплейсы, которые соединяют клиента и специалиста. В свою очередь мы видим большой потенциал в том, чтобы дать человеку инструменты для самостоятельного управления своим психологическим состоянием и развития ментальных навыков.

При этом мы делаем большую ставку на качество и методологию оказания психологической поддержки и развития ментальных навыков, поэтому в развитии проекта сотрудничаем с Натальей Святославовной Бехтеревой, известным российским психотерапевтом и экспертом Института мозга человека им. Н.П. Бехтеревой Российской академии наук.

Перспективы развития Группы

Группа продолжит трансформацию бизнеса (культура, процессы, продукты) в сторону технологичной компании с гибкой и легкой структурой управления, фокусируясь на:

- прибыльном росте текущего бизнеса;
- развитии информационных ресурсов;
- работе с клиентской аналитикой, выстраивании долгосрочных отношений с клиентами, предложении персонализированных продуктов и сервисов;
- быстром выводе на рынок лучших продуктов страхования;
- цифровизации – digital first;
- совершенствовании системы тарификации и скорингов;
- росте операционной эффективности, оптимизации расходной составляющей;
- перестройке принципов и культуры взаимодействия в компании;
- повышении удовлетворенности команды;
- мероприятиях по выявлению и противодействию страховому мошенничеству, внедрении новых инструментов и технологий.

Повышение эффективности операционной деятельности Группы позволяет инвестировать средства в разработку новых продуктов и сервисов.

На среднесрочную перспективу Группа определила для себя следующие стратегические проекты:

1. Перевод посредников на целевой путь клиента (CJM) в системе iRIS. Суть проекта состоит в разработке нового личного кабинета посредника в системе iRIS, который будет удовлетворять требованиям конкурентного рынка. Реализация проекта позволит не только усилить конкурентоспособность компании на рынке продаж через посредников, но и повысить стабильность системы и снизить стоимость разработки, а также улучшить качество бизнеса от посредников.

2. Масштабирование «Цифровой клиники» на ДМС-портфель. Цель проекта – изменить клиентский путь застрахованного ДМС и выстроить бесшовный процесс обслуживания, в котором будут сочетаться офлайн- и онлайн-режимы предоставления медицинской помощи и сопровождения на всем пути выздоровления. Реализация проекта позволит увеличить долю рынка за счет предложения текущим клиентам гибкого решения для заботы о здоровье сотрудников в гибридном формате. Изменение процесса обслуживания застрахованных даст возможность установить более привлекательную стоимость для клиентов по сравнению с классическим ДМС и за счет привлечения новых клиентов и партнеров увеличить долю рынка.

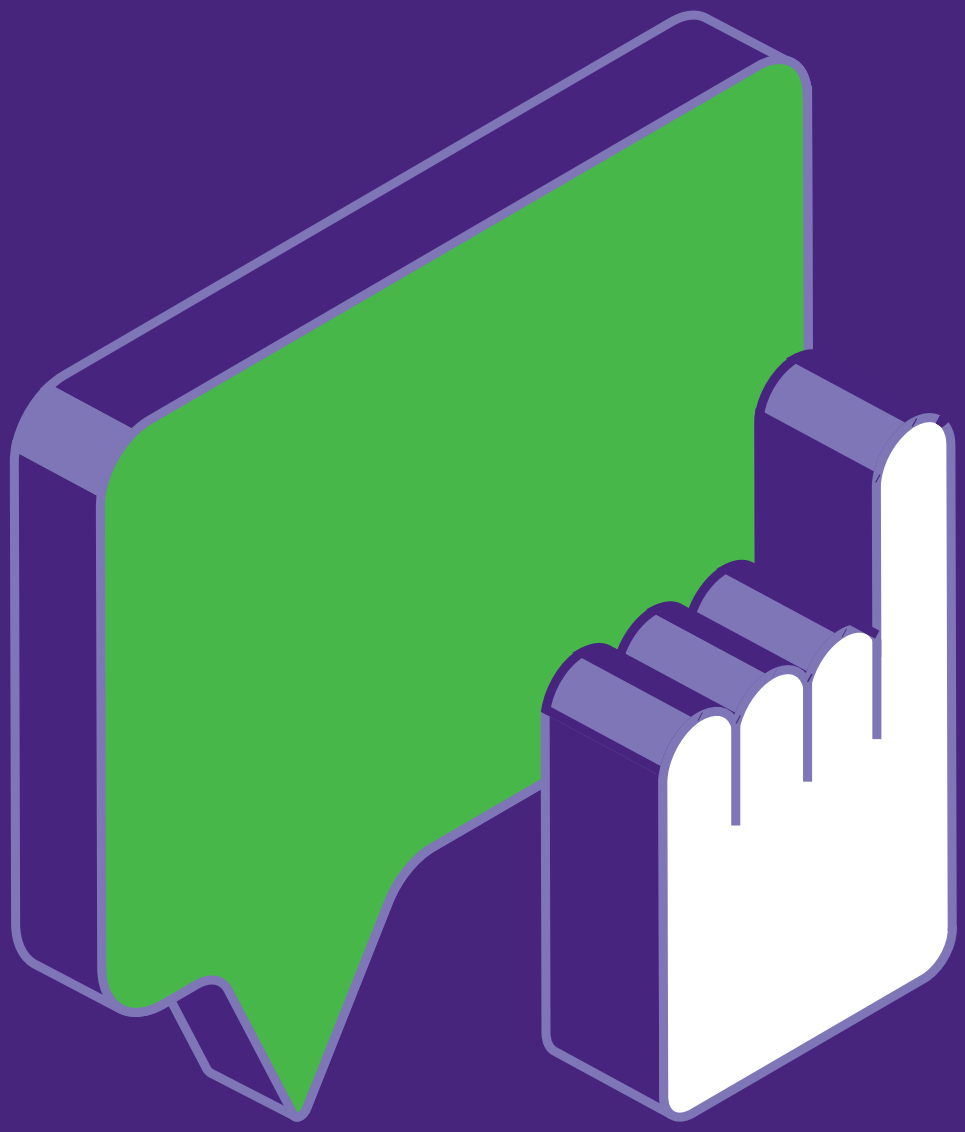
3. Новая версия платформы для управления здоровьем клиентов ДМС. В новой версии заложены инновационные технологические элементы машинного обучения и предсказания. Продукт позволит решать бизнес-задачи в разы быстрее и дешевле, что даст мощное конкурентное преимущество и повысит удобство продаж и андеррайтинга. Реализация проекта позволит сократить операционные издержки, расширить воронку продаж для нового бизнеса, оперативно выводить новый функционал по запросу бизнеса.

4. Развитие OpenAPI. Развитие API для партнеров – один из стратегических фокусов Группы. OpenAPI – конкурентное преимущество Группы Ренессанс Страхование, которое помогает бизнесу расти быстрее за счет скорости и удобства подключения новых партнеров. Новая версия OpenAPI позволит подключить больше партнеров и увеличить доходы от партнерского канала продаж.

5. Развитие личного кабинета и мобильного приложения для клиентов. Проект подразумевает развитие и масштабирование сервисов, которые клиент может получить без обращения в офис или кол-центр компании (вообще без взаимодействия с человеком): покупки, внесения изменений и урегулирования убытков. В фокусе этого года – создание таких сервисов прежде всего по самым массовым продуктам: автомобилям и имуществу. Проект отвечает запросам клиентов в части быстрого и прозрачного взаимодействия. Известно, что у клиентов, которые использовали цифровые сервисы компании для решения своего вопроса, уровень удовлетворенности на примерно 5 процентных пунктов выше. Кроме того, увеличение доли self-service снижает нагрузку на операционные подразделения и делает процессы более эффективными, оптимизируя их стоимость.

03.

Корпоративное управление



Система корпоративного управления

GRI 2–9

Корпоративное управление ПАО «Группа Ренессанс Страхование» организовано с учетом требований законодательства Российской Федерации к акционерным обществам, эмитентам ценных бумаг и страховым компаниям, а также требований, предъявляемых к организации корпоративного управления эмитентов, акции которых обращаются на Московской бирже.

Основные документы, регламентирующие порядок организации корпоративного управления в Обществе, включают:

- Устав Общества
- Положение о Совете директоров
- Положение о Правлении
- Положение о Комитете Совета директоров по стратегии и устойчивому развитию
- Положение о Комитете Совета директоров по аудиту
- Положение о Комитете Совета директоров по кадрам и вознаграждениям
- Положение о Корпоративном секретаре
- Правила корпоративного поведения

В соответствии с Уставом Общества, Совет директоров компании включает 9 членов Совета директоров. В состав Совета директоров Общества входит 3 независимых члена Совета директоров, что соответствует требованиям Московской биржи к эмитентам, ценные бумаги которых котируются в Первом списке, а также рекомендациям Кодекса корпоративного управления ЦБ РФ. В соответствии с решением годового Общего собрания акционеров, состоявшегося 27.06.2023, вознаграждение за членство в Совете директоров Общества не выплачивается. Выплачивается вознаграждение независимым членам Совета директоров Общества в случае исполнения ими обязанностей членов Комитета/Комитетов при Совете директоров Общества. Размер указанного вознаграждения также установлен указанным решением Общего собрания акционеров.

Система корпоративного управления ПАО «Группа Ренессанс Страхование»

Сведения об органах управления

В соответствии с Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Уставом Общества корпоративное управление в Обществе осуществляют следующие органы управления: Общее собрание акционеров, Совет директоров, Правление, Генеральный директор.

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров является высшим органом управления ПАО «Группа Ренессанс Страхование». Компетенция Общего собрания акционеров определена Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Уставом Общества.

В 2023 году было проведено два общих собрания акционеров ПАО «Группа Ренессанс Страхование»:

- Годовое общее собрание акционеров, на котором были рассмотрены вопросы, обязательные к рассмотрению на Годовом общем собрании акционеров Общества
- Внеочередное общее собрание акционеров, на котором было принято решение о выплате промежуточных дивидендов по итогам 6 месяцев 2023 года

Совет директоров

Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью компании, за исключением решения вопросов, отнесенных Уставом и законодательством Российской Федерации к компетенции Общего собрания акционеров. Порядок работы Совета директоров определяется Положением о Совете директоров, утвержденным Общим собранием акционеров.

Компетенция Совета директоров Общества определена Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Уставом Общества.

В 2023 году было проведено восемь заседаний Совета директоров Общества, в том числе по следующим вопросам:

- созыв годового и внеочередного Общих собраний акционеров;
- рекомендации по размеру дивидендов, выплачиваемых компанией, и дате составления списка лиц, имеющих право на получение дивидендов;
- включение кандидатов в список кандидатур для избрания в Совет директоров;
- вопросы деятельности внутреннего аудита (рассмотрение квартальных отчетов, утверждение стратегии развития, плана работы, годового бюджета, результатов работы; назначение Директора Управления внутреннего аудита);
- признание члена Совета директоров независимым;
- избрание членов Правления;
- утверждение внутренних документов;
- определение размера оплаты услуг внешнего аудитора;
- избрание Председателя и заместителя Председателя Совета директоров;
- формирование комитетов Совета директоров.

Большинство членов Совета директоров принимали участие во всех заседаниях Совета директоров в отчетном периоде.

В 2023 году при Совете директоров действовали комитеты Совета директоров по аудиту, по стратегии, по кадрам и вознаграждениям, избранные из числа членов Совета директоров.

Разнообразие Совета директоров:

Разбивка	Число членов Совета директоров, чел.
Общее количество членов Совета директоров	**9**
Статус	
Независимые, чел.	3
Срок пребывания в должности	
0-3 года	7
4-6 лет	1
Более 6 лет	1
Пол	
Женщины	3
Мужчины	6
Возраст	
До 30 лет	0
31-50 лет	7
Свыше 50	2
Образование и компетенции	
Инженерно-техническое	2
Экономика и финансы	5
Юридическое	1
Менеджмент	1
Физико-математическое	1
Социология	1

Решение о выплате/невыплате вознаграждения членам Совета директоров, возмещении расходов членам Совета директоров относятся к компетенции Общего собрания акционеров. Советом директоров утверждено Положение о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров, которым установлен порядок реализации выплаты вознаграждений/компенсации расходов членам Совета директоров, случаи, в которых фиксированное вознаграждение членам Совета директоров не выплачивается, а также ограничения на объем компенсации расходов.

Комитет Совета директоров по аудиту

Текущий состав Комитета Совета директоров по аудиту избран на заседании Совета директоров 18.07.2023 (Протокол № 4/2023_СД от 19.07.2023). В состав Комитета входит 2 независимых директора.

Основной задачей Комитета является предварительное рассмотрение вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров, и выработка для него рекомендаций в области:

- бухгалтерской (финансовой) отчетности и консолидированной финансовой отчетности;
- управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления;
- проведения внутреннего аудита;
- надзора за процессом внешнего аудита, включая выработку рекомендаций Совету директоров по выбору внешних аудиторов, вопросам их вознаграждения и соблюдения их независимости и объективности.

В течение 2023 года было проведено двенадцать заседаний Комитета, на которых в том числе решались следующие вопросы:

- вопросы деятельности внутреннего аудита компании (предварительное рассмотрение отчетов, утверждение стратегии развития, плана работы, бюджета, ключевых показателей эффективности, результатов работы, новых редакций внутренних документов Управления внутреннего аудита; рассмотрение кандидатур на должность Директора Управления внутреннего аудита) с последующим вынесением на рассмотрение Совета директоров;
- утверждение плана работы и результатов деятельности Комитета;
- предварительное рассмотрение документов и выработка рекомендаций Совету директоров по вопросам, связанным с созывом и проведением годового Общего собрания акционеров Общества;
- предварительное рассмотрение кандидатуры внешнего аудитора Общества;
- проведение оценки эффективности процесса проведения внешнего аудита в Обществе;
- рассмотрение стратегии развития информационной безопасности Общества;
- обсуждение Общей величины риск-аппетита Общества на текущий год.

Комитет Совета директоров по стратегии и устойчивому развитию

Текущий состав Комитета Совета директоров по стратегии избран на заседании Совета директоров 18.07.2023 (Протокол № 4/2023_СД от 19.07.2023). В состав Комитета входит 1 независимый директор.

Основной задачей Комитета является предварительное рассмотрение вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров, и выработка для него рекомендаций по вопросам:

- стратегического планирования и развития ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и компаний Группы, разработки и определения приоритетных направлений деятельности Общества и компаний Группы;
- осуществления существенных корпоративных действий: реорганизации Общества и компаний Группы, выпуска ценных бумаг, приобретения 30 и более процентов голосующих акций Общества, увеличения или уменьшения уставного капитала Общества, проведения листинга или делистинга ценных бумаг, приобретения публичного статуса и участия Общества в иных организациях;
- иным стратегическим вопросам в рамках стратегии развития Общества и компаний Группы, не предусмотренным Положением о Комитете, по поручению Совета директоров.

В течение 2023 года заседаний Комитета не проводилось.

В 2024 компетенции Комитета Совета директоров по стратегии были расширены и комитет был переименован в Комитет по стратегии и устойчивому развитию. Компетенции комитета теперь включают также определение целей и программ мероприятий в области устойчивого развития, а также контроль за разработкой Стратегии устойчивого развития.

Комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям

Текущий состав Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям избран на заседании Совета директоров 18.07.2023 (Протокол № 4/2023_СД от 19.07.2023). В состав Комитета входит 2 независимых директора.

Основной задачей Комитета является предварительное рассмотрение вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров, и выработка для него рекомендаций по вопросам:

- формирования эффективной и прозрачной системы вознаграждения членов Совета директоров, исполнительных органов, а также ключевых работников компании и Группы;
- планирования кадровых назначений и обеспечение преемственности деятельности в органах управления и контроля компании, формирования профессионального состава исполнительных органов и иных ключевых работников, оценки эффективности их работы.

В 2023 году было проведено 4 заседания Комитета, на которых рассматривались следующие вопросы:

- мониторинг действующих в компании систем долгосрочной мотивации работников, рассмотрение условий новой программы долгосрочной мотивации работников;
- рассмотрение проектов внутренних документов компании в части компетенции Комитета;
- условия трудовых договоров Генерального директора и Корпоративного секретаря;
- оценка кандидатуры в состав Правления;
- рекомендация по признанию члена Совета директоров независимым.

Правление

Правление является коллегиальным исполнительным органом компании. В течение 2023 года компетенция и порядок осуществления деятельности Правления определялись Уставом Общества, а также Положением о Правлении.

В 2023 году было проведено пять заседаний Правления, в том числе по следующим вопросам:

- утверждение внутренних документов;
- изменение состава Комитета по рискам;
- утверждение лимитов собственного удержания;
- рассмотрение Отчета о результатах реализации правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения в 2022 году;
- избрание секретаря Правления;
- изменение адресов филиалов компании и утверждение положений о филиалах в новой редакции;
- рассмотрение показателей риск-аппетита;
- предварительное утверждение Годового отчета и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества за 2022 год.

Генеральный директор

Генеральный директор является единоличным исполнительным органом компании и осуществляет текущее руководство деятельностью. Компетенция и порядок осуществления деятельности Генерального директора и принятия им решений определены Уставом Общества и трудовым договором.

Генеральным директором компании в 2023 году являлась Гадлиба Юлия Олеговна, избранная в соответствии с решением Общего собрания участников ООО «Группа Ренессанс Страхование» от 19.01.2018; на основании решения Совета директоров ПАО «Группа Ренессанс Страхование» от 31.10.2022 срок полномочий продлен на период с 22 ноября 2022 года по 21 ноября 2025 года.

Корпоративный секретарь

В течение 2023 года корпоративным секретарем Общества являлся Тукбаев Артем Александрович, избранный на эту должность решением Совета директоров Общества от 13.09.2022 на срок 3 года.

Внутренний контроль и аудит

Внутренний контроль

Внутренний контроль – деятельность, осуществляемая Обществом (его органами управления, подразделениями и служащими) в целях обеспечения:

- эффективности и результативности финансово-хозяйственной деятельности компании при совершении страховых и иных операций;
- эффективности управления активами, включая обеспечение их сохранности, собственными средствами (капиталом), страховыми резервами и иными обязательствами компании;
- эффективности управления рисками компании;
- достоверности, полноты, объективности бухгалтерской (финансовой) отчетности, статистической отчетности, отчетности в порядке надзора и своевременности составления и представления такой отчетности, а также информационной безопасности (защищенности интересов (целей) компании в информационной сфере);
- соблюдения нормативных правовых актов, учредительных и внутренних документов компании;
- исключения вовлечения компании и участия ее сотрудников в осуществлении противоправной деятельности (в том числе легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма), а также своевременного представления сведений в органы государственной власти и Банк России.

Внутренний контроль в компании в соответствии с полномочиями, определенными Уставом Общества[1] и внутренними документами компании (в частности, Положением по внутреннему контролю), осуществляют:

- органы управления;
- главный бухгалтер (его заместители);
- Управление внутреннего аудита;
- специальное должностное лицо, ответственное за реализацию правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения;
- Управление актуарных расчетов;
- руководители структурных подразделений и другие работники в соответствии со своими полномочиями и функциями;
- Управление риск-менеджмента (в рамках совокупного риска и отдельных видов риска, за исключением страховых рисков и комплаенс-риска);
- Управление комплаенс.

[1] В редакции, действующей по состоянию на 31.12.2023 и на дату утверждения настоящего Отчета.

Система управления рисками Общества организована на основе модели трех линий, подразумевающей осуществление управления рисками на трех уровнях:

- на уровне владельцев рисков, непосредственно выполняющих бизнес-процессы и управляющих связанными с ними рисками;
- на уровне подразделений, выполняющих методологические и контрольные функции по управлению рисками;
- на уровне подразделения, осуществляющего независимую оценку системы управления рисками.

Внутренний аудит

Внутренний аудит осуществляется Управлением внутреннего аудита в соответствии с Уставом Общества, Положением об организации и осуществлении внутреннего аудита Общества и законодательством Российской Федерации.

Основными задачами Управления внутреннего аудита являются:

- оценка эффективности системы внутреннего контроля и содействие органам управления Общества в построении эффективной системы внутреннего контроля;
- оценка эффективности системы управления рисками и содействие органам управления и работникам Общества в выявлении, оценке и управлении рисками;
- оценка эффективности системы корпоративного управления и содействие органам управления Общества в повышении эффективности корпоративного управления;

Для решения поставленных задач Управление внутреннего аудита Общества осуществляет следующие функции:

- проведение аудиторских проверок;
- внутреннее консультирование;
- взаимодействие с внешним аудитором Общества в рамках своей компетенции.

В 2023 году руководство Управлением внутреннего аудита осуществлялось директором Управления внутреннего аудита в лице Курочкиной Любови Юрьевны до 31.05.2023 г., с 01.06.2023 г. руководство Управлением внутреннего аудита осуществлялось Цветниковым Вадимом Юрьевичем.

Комитет по аудиту Совета директоров подтвердил, что работа Управления внутреннего аудита в 2023 году соответствовала ожиданиям Комитета по аудиту Совета директоров, в том числе в части качества и эффективности работы.

В 2023 году Управлением внутреннего аудита проведена оценка эффективности систем управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК), итоговая оценка составила 3,36 балла из 4 возможных – «достаточно эффективная, с возможностью улучшения». Отмечается улучшение динамики по сравнению аудитом СУРиВК в 2022 году, когда результат составил 3,25 балла.

Также в 2023 году Управлением внутреннего аудита проведен аудит эффективности корпоративного управления. По сравнению с 2022 годом оценка системы корпоративного управления в 2023 году улучшилась на 11 п. п. – с 60% до 71%.

Премия «Внутренний аудитор года»

14 марта 2024 года состоялось награждение победителей и лауреатов Национальной премии «Внутренний аудитор года», учрежденной Ассоциацией «Институт внутренних аудиторов». Соорганизаторами Премии выступают РСПП и Московская биржа.

В номинации «Руководитель службы внутреннего аудита года» Экспертный совет Премии принял решение присудить звание победителя Лейле Барахниной, вице-президенту по управлению рисками, комплаенс и аудиту ПАО «Группа Ренессанс Страхование».

Управление рисками

Политика в области управления рисками

Руководство компании рассматривает управление рисками и контроль над ними как важный аспект процесса операционного управления. Главной целью управления рисками является обеспечение финансовой устойчивости и платежеспособности компании. Данная цель достигается путем выполнения следующих задач:

- выявление и оценка всех значимых рисков;
- принятие решения о допустимом уровне риска, не угрожающем финансовой устойчивости и платежеспособности компании, установление лимитов/ограничений по рискам компании;
- обеспечение контроля установленных лимитов/ограничений по рискам, реализация мер по минимизации риска, по недопущению превышения лимитов/ограничений по рискам и других мер внутреннего контроля.

Организация системы управления рисками Группы Ренессанс Страхование определена Политикой по управлению рисками.

В ПАО «Группа Ренессанс Страхование» также действуют положения и методики по управлению отдельными видами риска, в том числе: Положение по управлению кредитным риском, Положение по управлению рыночным риском, Положение по управлению операционным риском, Положение по управлению операционным риском, связанным с нарушением операционной надежности, положения по оценке и управлению страховыми рисками.

С целью обеспечения эффективного функционирования системы управления рисками ее элементы подлежат периодическому пересмотру с учетом изменений в характере и масштабе осуществляемых операций, изменений во внешней среде и в подходах компании к управлению рисками, а также с учетом результатов мониторинга и оценки эффективности функционирования системы управления рисками.

Субъектами системы управления рисками являются: Совет директоров, Правление, Инвестиционный комитет, Комитет по рискам, структурные подразделения компании – владельцы рисков, Управление риск-менеджмента, Управление актуарных расчетов, Управление комплаенс, Управление внутреннего аудита.

Ключевые риски

В компании разработан и ежегодно обновляется перечень значимых рисков, к которым относятся, в частности, страховые, кредитные, рыночные риски. Перечень значимых рисков утверждается Правлением.

Финансовые риски

Наименование	Описание	Действия
Страховой риск	Риск связан с тем, что конечная величина выплат по договорам страхования либо время их осуществления могут существенно отличаться от оценок, произведенных компанией, вследствие влияния различных факторов – частоты наступления страховых случаев, размера страховых убытков, сроков выплаты по страховым случаям, имеющим длительный период урегулирования	Компания осуществляет контроль над страховым риском посредством: – диверсификации страхового портфеля по различным видам страхования; – применения процедур андеррайтинга для контроля убытков по страховому портфелю по видам бизнеса; – использования перестрахования для уменьшения риска возникновения убытков в размере, превышающем установленный объем риска на собственном удержании. Компания использует договоры перестрахования с перестраховщиками в рамках своей программы по уменьшению рисков. Страховой риск передается в перестрахование факультативно и/или облигаторно; собственное удержание варьируется в зависимости от линейки продуктов.

Наименование	Описание	Действия
Кредитный риск	Риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие невыполнения контрагентами обязательств	Компания использует следующие процедуры для управления кредитным риском: – определяет подверженность финансовых активов кредитному риску на основании кредитного рейтинга контрагентов и доступной рыночной информации для оценки риска по контрагенту; – устанавливает лимиты по дебиторской задолженности, подпадающей под ограничения регуляторных требований, предусмотренных Положением Банка России № 781-П, которые контролируются на регулярной основе и пересматриваются по мере необходимости; – оценивает финансовое состояние перестраховщиков и контролирует концентрацию кредитных рисков, уменьшая влияние неплатежеспособности перестраховщиков. Управление риском в отношении инвестиций в рамках доверительного управления регулируется условиями договоров доверительного управления. Компания руководствуется следующими принципами в инвестиционной политике: инвестирование в инструменты с требуемым уровнем доходности и обеспечение высокой степени безопасности осуществляемых инвестиций. В то же время учитывается необходимость сохранения достаточной ликвидности и диверсификации. В связи с осуществлением инвестиционной деятельности СПУТНИК-УК подвержен кредитному риску при размещении денежных средств на расчетных счетах и депозитах обслуживающего банка. В целях минимизации данного риска СПУТНИК-УК придерживается консервативного подхода при выборе обслуживающего банка, ориентируясь на кредитное качество аккредитованных Банком России рейтинговых агентств. СПУТНИК-УК размещает денежные средства только в кредитные организации с кредитными рейтингами не ниже «А»
Рыночный риск	Валютный риск – риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие изменения курсов иностранных валют и (или) учетных цен на драгоценные металлы Процентный риск – риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие изменения процентных ставок. Включает в себя риск возникновения финансовых потерь вследствие изменения кредитного спреда (разницы между доходностью финансового инструмента и безрисковой доходностью)	Основными целями управления рыночным риском являются: оптимизация соотношения риска и доходности, минимизация потерь при реализации неблагоприятных событий и снижение величины отклонения фактического финансового результата от ожидаемого. Управление рыночным риском включает управление портфелями ценных бумаг компании и контроль за открытыми позициями по валютам и процентным ставкам. Для управления рисками по каждому типу рыночного риска компания проводит анализ чувствительности, отражающий информацию о том, как повлияли бы на прибыль или убыток вероятные изменения соответствующей переменной риска. С целью управления валютным риском при размещении страховых резервов и собственных средств компания руководствуется принципом соответствия валютных активов валютным обязательствам. Компания осуществляет мониторинг процентных ставок по облигациям во избежание существенного риска изменения процентной ставки или вытекающего из него риска снижения денежного потока.

Наименование	Описание	Действия
Рыночный риск	Фондовый риск – риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие изменения рыночной стоимости (цен) акций и иных финансовых инструментов (биржевых товаров, сырья и т.д.), обращающихся на рынке акций и товарных рынках	В отношении инвестиций компании, осуществляемых в рамках доверительного управления, управление рыночным риском регулируется условиями договоров доверительного управления. СПУТНИК-УК не осуществляет платежи в валюте по оплате услуг третьим лицам, находящимся за пределами Российской Федерации, в связи с чем валютный риск у СПУТНИК-УК отсутствует
Риск ликвидности	Риск возникновения у Группы Ренессанс Страхование финансовых потерь вследствие недостаточности активов компании для исполнения собственных обязательств перед контрагентами своевременно и в полном объеме	Компания подвержена риску ликвидности в связи с ежедневной необходимостью использования имеющихся денежных средств для урегулирования убытков, финансирования капитальных и операционных расходов. Управление риском ликвидности осуществляется за счет поддержания адекватного портфеля краткосрочных ликвидных активов, в основном состоящего из краткосрочных ликвидных ценных бумаг, депозитов в банках, остатков на расчетных счетах, обеспечивающего достаточный уровень ликвидности. Компания инвестирует средства в диверсифицированные портфели ликвидных активов, чтобы иметь возможность быстро и без затруднений выполнить свои обязательства даже в случае значительных выплат по договорам страхования. В связи с наличием обязательств по выплатам заработной платы и оплате услуг у СПУТНИК-УК присутствует риск ликвидности. В целях минимизации риска ликвидности, а также процентного рыночного и кредитного риска СПУТНИК-УК размещает денежные средства в размере, многократно превышающем ежемесячные обязательства по платежам, в депозит в банке, при этом срочность депозита не превышает одного месяца

Нефинансовые риски:

Наименование	Описание	Действия
Операционный риск	Риск возникновения у Группы Ренессанс Страхование финансовых потерь или негативных последствий вследствие нарушений бизнес-процессов, недостаточной эффективности бизнес-процессов и организационной структуры компании, действий или бездействия работников компании, сбоев в работе или недостаточной функциональности ИТ-систем и прочих технологических систем, а также вследствие влияния внешних факторов, включая умышленные действия третьих лиц	Управление операционным риском осуществляется с помощью системы выявления и контроля произошедших и потенциальных негативных событий, и соответствующего реагирования с целью минимизации последствий их реализации. Система контроля предусматривает эффективное разделение обязанностей, разграничение прав доступа, процедуры утверждения и сверок по осуществляемым операциям, обучение персонала, а также процедуры оценки, включая внутренний аудит. Компании, входящие в Группу, в соответствии с требованиями регулятора обеспечивают регулярный контроль показателей операционной надежности ключевых бизнес-процессов

Наименование	Описание	Действия
Комплаенс-риск	Риск возникновения у Группы Ренессанс Страхование финансовых потерь или негативных последствий вследствие несоблюдения требований применимого законодательства, в том числе нормативных документов Банка России, инструкций, правил, стандартов саморегулируемых организаций или кодексов поведения, касающихся финансовой сферы, а также в результате неудовлетворения законных и оправданных интересов клиентов, работников и компании в целом	Основными процессами в управлении комплаенс-риском являются: – надзор за приведением бизнес-процессов в соответствие с законодательными изменениями; – мониторинг соответствия деятельности компании законодательству Российской Федерации, подзаконным нормативным правовым актам и внутренним документам компании; – консультирование работников и руководства Общества по вопросам влияния существенных изменений в законодательстве Российской Федерации на бизнес-процессы компании; – выявление и оценка комплаенс-риска; – разработка и установление основополагающих комплаенс-стандартов и процедур; – мониторинг и поддержание комплаенс-принципов и процедур контроля; – поддержание культуры комплаенс и деловой этики
Отраслевые риски	Группа Ренессанс Страхование выделяет следующие наиболее значимые отраслевые риски: – усиление конкуренции в отрасли и, как следствие, снижение стоимости услуг страхования в отдельных видах страхования; – снижение тарифов в обязательных видах страхования; – ограничения на операции с биржами, банками или брокерами в силу санкционных ограничений; – продолжительная приостановка торгов на рынке ценных бумаг; – монополизация посредников и, как следствие, увеличение стоимости их услуг; – ухудшение экономической ситуации в Российской Федерации и, как следствие, сокращение потребительского спроса на страховые услуги; – катастрофы, стихийные бедствия, пандемии, эпидемии; – внесение изменений в нормативно-правовые акты; – снижение доступности услуг по перестрахованию рисков; – увеличение стоимости (цен) услуг по перестрахованию рисков	С целью минимизации негативного влияния возможных изменений в страховой отрасли на собственную деятельность, компания осуществляет: – разработку стратегии развития и плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности компании на основе предварительного детального анализа текущей ситуации и тенденций в страховой отрасли (в том числе в части законодательства, потребительского спроса, действий конкурентов и др.); – четкий контроль выполнения установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, проведение анализа причин и факторов, повлиявших на отклонение фактических значений показателей деятельности от их плановых (бюджетных) значений, разработку и принятие необходимых решений; - постоянный контроль за изменениями в страховой отрасли (изменение законодательства, потребительского спроса, действий конкурентов и др.), проведение анализа возможного влияния данных изменений на выполнение установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, разработку и принятие необходимых решений. С целью минимизации негативного влияния возможных изменений в отрасли на собственную деятельность СПУТНИК-УК осуществляет: – разработку планов действий для сохранения функционирования СПУТНИК-УК в случае непредвиденных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и т.п.; – постоянный контроль за изменениями на рынке ценных бумаг (изменение законодательства, регулирования, действий крупнейших игроков и др.)

Наименование	Описание	Действия
Страновые и региональные риски	Риски, связанные с политической и экономической ситуацией в Российской Федерации, военными конфликтами, введением чрезвычайного положения и забастовками, а также географическими особенностями страны	С целью ограничения отрицательного влияния изменения ситуации в стране и регионе на собственную деятельность компания осуществляет: – постоянный мониторинг изменений ситуации в стране и регионе, на страховом и финансовом рынках (изменение финансовых показателей, норм законодательства, потребительского спроса и др.); – анализ возможного влияния данных изменений на выполнение установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, на уровень финансовых, правовых, стратегических и иных рисков; – разработку и принятие необходимых мер и решений, направленных на минимизацию отрицательного влияния данных изменений на собственную деятельность
Правовые риски	ПАО «Группа Ренессанс Страхование» зарегистрировано в качестве налогоплательщика и осуществляет свою основную деятельность на территории Российской Федерации. В связи с этим компания подвержена правовым рискам на внутреннем рынке, связанным с изменениями валютного регулирования, налогового законодательства, требований по лицензированию деятельности компании, судебной практики по вопросам, связанным с деятельностью компании (в том числе по вопросам лицензирования)	Основными инструментами минимизации правовых рисков являются: – осуществление компанией мониторинга изменений законодательства и судебной практики; – проведение компанией предварительной оценки влияния возможного изменения законодательства и судебной практики на деятельность компании; – принятие компанией необходимых мер и действий, направленных на исключение нарушений компанией требований законодательства с учетом их планируемых изменений, а также на минимизацию негативных последствий изменений законодательства и судебной практики на деятельность компании
Риск потери деловой репутации	Риск возникновения у компании негативных последствий (в том числе в виде уменьшения числа клиентов) вследствие формирования негативного представления о финансовой устойчивости компании, качестве оказываемых ею услуг или характере деятельности в целом	Основными инструментами минимизации данного риска являются: – осуществление компанией деятельности в соответствии со всеми требованиями законодательства (исключение нарушений требований); – соблюдение договорных отношений с клиентами и контрагентами, своевременное исполнение компанией своих обязательств; – своевременное рассмотрение компанией обращений клиентов и контрагентов, принятие по данным обращениям необходимых решений и действий, осуществление компанией контроля качества предоставляемых услуг; – открытая информационная политика, включающая публичное раскрытие информации (отчетности) о деятельности компании и ее финансовом положении; – получение компанией публичного рейтинга от признанного регулятором рейтингового агентства, отражающего уровень надежности и качества услуг, финансовой устойчивости компании

Наименование	Описание	Действия
Стратегический риск	Риск возникновения у компании финансовых потерь или других негативных последствий вследствие ошибок (недостатков), допущенных при принятии решений, определяющих стратегию деятельности компании (стратегические решения), и выражающихся в неучете или недостаточном учете возможных обстоятельств или рисков, которые могут угрожать деятельности компании, неправильном или недостаточно обоснованном определении перспективных направлений деятельности, в которых компания может достичь преимущества перед конкурентами, а также в отсутствии или обеспечении в неполном объеме необходимых ресурсов (финансовых, материально-технических, людских) и организационных мер (управленческих решений), которые должны обеспечить достижение стратегических целей деятельности компании	Основными инструментами минимизации стратегического риска компании являются: – разработка стратегии развития и плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности компании на основе предварительного детального анализа текущей ситуации и тенденций на страховом рынке (в том числе в части законодательства, потребительского спроса, планов и действий конкурентов и др.); – осуществление компанией четкого контроля выполнения установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, проведение анализа причин и факторов, повлиявших на отклонение фактических значений показателей деятельности от их плановых (бюджетных) значений, разработка и принятие необходимых решений; – осуществление компанией постоянного контроля за изменениями на страховом рынке (изменение законодательства, потребительского спроса, действий и планов конкурентов и др.), проведение анализа возможного влияния данных изменений на выполнение установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, разработка и принятие необходимых решений. Основными инструментами минимизации стратегического риска со стороны СПУТНИК-УК являются: – утверждение в инвестиционных декларациях плановых значений по показателям управления средствами клиентов на основе предварительного детального анализа текущей ситуации и тенденций на рынке ценных бумаг; – осуществление организацией четкого контроля выполнения установленных инвестиционной декларацией плановых значений по показателям управления денежными средствами клиентов, проведение анализа причин и факторов, повлиявших на недостижение этих значений, разработка и принятие необходимых изменений в инвестиционные декларации на следующий отчетный период; – осуществление организацией постоянного контроля за изменениями на рынке ценных бумаг (изменение законодательства, текущей конъюнктуры рынка, процентных ставок и др.), проведение анализа возможного влияния данных изменений на выполнение установленных плановых значений по показателям управления денежными средствами клиентов, разработка и принятие необходимых рекомендаций для внесения изменений в инвестиционные декларации клиентов

Регулярная оценка эффективности системы управления рисками

Система управления рисками СПУТНИК-УК ежегодно проходит оценку эффективности в рамках оценки рейтинга надежности и качества предоставляемых услуг от рейтингового агентства «Эксперт РА». В 2023 году по итогам оценки была присвоена высшая оценка.

Основные результаты мероприятий по развитию системы управления рисками

В 2023 году ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и компаниями, входящими в Группу, предприняты следующие шаги по совершенствованию системы управления рисками:

- Разработаны и утверждены показатели риск-аппетита на 2023 год, организована процедура их мониторинга;
- Осуществлялся регуляторный контроль соблюдения установленных ограничений показателей риск-аппетита по направлениям деятельности, видам риска, видам объектов риска, установленных лимитов по объектам риска. Результаты контроля показателей риск-аппетита на ежеквартальной основе представлялись на рассмотрение Комитета по рискам и Инвестиционного комитета компании;
- Запущен процесс синхронизации политик в области управления рисками среди компаний Группы;
- Утверждено Положение по управлению операционным риском, связанным с нарушением операционной надежности (в соответствии с Положением Банка России № 779-П);
- В части развития сервисов оценки и мониторинга рисков проведен ряд работ по автоматизации контролей показателей риск-аппетита, разработке индикаторов внутреннего мошенничества, разработке методологии и автоматизированных моделей оценки отдельных видов риска;
- Положение по управлению рыночными рисками СПУТНИК-УК дополнено методиками оценки чувствительности к процентному риску и ликвидности;
- Разработан порядок обеспечения операционной надежности критической инфраструктуры и соблюдении требований к обеспечению защиты информации СПУТНИК-УК.

Внешний аудитор

Процедура выбора внешнего аудитора

В соответствии с решением Общего собрания акционеров Общества от 30.06.2023 аудит в отношении бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества за 2023 год, составленной в соответствии с отраслевыми стандартами бухгалтерского учета, а также аудит в отношении годовой консолидированной финансовой отчетности Общества за 2023 год, составленной в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, осуществлен Обществом с ограниченной ответственностью «Центр аудиторских технологий и решений – аудиторские услуги».

Сведения об аудиторе

- Полное фирменное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Центр аудиторских технологий и решений – аудиторские услуги»
- Сокращенное фирменное наименование: ООО «ЦАТР – АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ»
- ОГРН: 1027739707203
- Адрес в пределах места нахождения: 115035, Российская Федерация, г. Москва, Садовническая наб., д. 77, стр. 1
- ООО «ЦАТР – АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ» является членом Саморегулируемой организации аудиторов Ассоциация «Содружество» (ОРНЗ 12006020327)
- Сведения о вознаграждении внешних аудиторов за услуги аудиторского и неаудиторского характера:
  - общая стоимость аудиторских услуг, которые были оказаны ООО «ЦАТР – АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ» и иными компаниями в составе группы Б1 Обществу и контролируемым Обществом лицам за период, отраженный в бухгалтерской (финансовой) и консолидированной финансовой отчетности, составила 27 100 тыс. рублей без учета НДС за аудит финансовой отчетности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и его дочерних компаний;
  - общая стоимость неаудиторских услуг, которые были оказаны ООО «ЦАТР – АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ» и иными компаниями в составе группы Б1 Обществу и контролируемым Обществом лицам за период, отраженный в бухгалтерской (финансовой) и консолидированной финансовой отчетности, составила 5 602 тыс. рублей без учета НДС.

Оценка Комитетом по аудиту Совета директоров Общества эффективности процесса проведения внешнего аудита

Комитетом по аудиту Совета директоров Общества была проведена оценка эффективности процесса проведения внешнего аудита в Обществе по итогам 2023 года. В рамках оценки, помимо прочего, были проведены встречи с представителями внешнего аудитора Общества. По итогу оценки Комитет удовлетворен качеством проведения внешнего аудита в Обществе в 2023 году.

04.

Управление устойчивым развитием

Структура управления устойчивым развитием

Совет директоров рассматривает стратегические вопросы, а также определяет приоритеты компании и утверждает основные документы в сфере ESG, в том числе видение компании в области устойчивого развития. Компания контролирует выполнение ключевых показателей эффективности в этой сфере на стратегическом уровне.

Комитет по стратегии и устойчивому развитию консультирует Совет директоров по вопросам устойчивого развития, рассматривает отчеты о результатах деятельности компании в области, при необходимости предлагает корректировки в подходах к управлению этими вопросами и регулирует все остальные аспекты устойчивого развития.

Профильные функциональные подразделения принимают ключевые решения и контролируют реализацию целей компании в области устойчивого развития.

Решение текущих задач в сфере ESG осуществляет Рабочая группа по устойчивому развитию, в состав которой входят представители различных подразделений. Подразделения компании отвечают за практическую реализацию целей в области устойчивого развития и достижение показателей эффективности.

Группа Ренессанс Страхование ориентируется на ведущие международные и российские инициативы, которые охватывают различные аспекты устойчивого развития:

- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН
- Всеобщая декларация прав человека
- Рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD)
- Социальная хартия российского бизнеса РСПП
- Антикоррупционная хартия российского бизнеса
- Декларация о взаимодействии крупного бизнеса с субъектами МСП
- Рекомендации Банка России о раскрытии нефинансовой информации и разработке стратегий в области устойчивого развития

В 2024 году планируется начать проработку вопроса по созданию комплексной стратегии устойчивого развития компании и планов мероприятий для достижения целей.

Вклад в достижение фокусных Целей устойчивого развития ООН

Группа Ренессанс Страхование стремится вносить вклад в достижение всех 17 Целей устойчивого развития ООН, выделяя 4 цели в качестве фокусных: ЦУР 3, ЦУР 8, ЦУР 13 и ЦУР 17.

Вклад Группы Ренессанс Страхование в достижение фокусных ЦУР ООН

ЦУР ООН	Вклад компании в достижение целей
ЦУР 3	Программа благополучия сотрудников
ЦУР 8	Программы обучения и развития сотрудников Разработка передовых страховых продуктов и инновационная деятельность Повышение эффективности использования ресурсов: программа по оптимизации энергопотребления и «зеленый офис» Совершенствование системы управления охраной труда, обеспечение безопасных условий работы
ЦУР 13	Содействие развитию низкоуглеродного транспорта: каршеринга и кикшеринга Частичное использование ВИЭ для энергоснобжения головного офиса
ЦУР 17	Партнерство с НКО и общественными организациями, участие в бизнес-ассоциациях и деловых объединениях, в мероприятиях, посвященных рассмотрению актуальных вопросов устойчивого развития

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2–12 GRI 2–28 GRI 2–29

Группа Ренессанс Страхование выстраивает долгосрочные отношения с каждой группой заинтересованных сторон, поддерживая качественную коммуникацию и учитывая их интересы и ожидания в ведении своей деятельности. В частности, компания проводит опрос всех заинтересованных сторон в целях определения существенных тем для раскрытия в Отчете, а также собирает обратную связь, чтобы улучшать качество и прозрачность отчетности.

Ключевые заинтересованные стороны и формы взаимодействия с ними

Группа заинтересованных сторон	Формы взаимодействия
Акционеры и инвесторы	проведение общего собрания акционеров раскрытие информации в области ESG подготовка ответов на запросы, развитие сайта компании консультации
Поставщики и подрядчики	комплексная проверка контрагентов анкетирование поставщиков для получения обратной связи улучшение процессов взаимодействия с подрядчиками
Клиенты	исследование клиентских предпочтений анкетирование для оценки удовлетворенности
Сотрудники компании	информирование и сбор обратной связи через каналы коммуникации: – информационные рассылки – встречи руководства с сотрудниками – опросы удовлетворенности и вовлеченности обучение и развитие сотрудников
Органы государственной власти, контролирующие организации	Соблюдение нормативно-правовых актов и требований регуляторов
Представители местных сообществ, отдельных групп населения в регионах деятельности компании	Поддержка НКО в регионах присутствия
Бизнес-ассоциации и деловые объединения	Участие в работе отраслевых и других деловых объединений
НКО, общественные организации	совместные организация и участие в спонсорских и благотворительных проектах реализация проектов по поддержке и развитию культуры и искусства, спорта

Участие в организациях и инициативах

GRI 2–28

Группа Ренессанс Страхование выстраивает взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, органом страхового надзора, саморегулируемыми организациями, профессиональными объединениями и организациями, наделенными федеральными законами отдельными государственными или иными публичными функциями, на основе уважения, стандартов деловой этики и законности и не пытается незаконно повлиять на принятие ими решений.

Компания и СК «Ренессанс Жизнь» активно участвуют в обсуждении законодательных и иных инициатив с целью развития страхового рынка в России и повышения качества страховых услуг, работают с организациями, которые регулируют страховой рынок, разрабатывают профессиональные стандарты, готовят поправки в законы, касающиеся страхования, и защищают интересы клиентов.

ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и/или ООО «СК «Ренессанс Жизнь» входят в следующие объединения:

- Всероссийский союз страховщиков (ВСС);
- Российский союз автостраховщиков (РСА);
- Национальный союз страховщиков ответственности (НССО);
- Международный союз страховщиков технических рисков (IMIA);
- Российский антитеррористический страховой пул (РАТСП);
- Ассоциация Страховщиков Жизни (АСЖ).

Ключевые сотрудники компаний Группы входят в рабочие группы саморегулируемых организаций, ассоциаций, союзов. Они участвуют в разработке законодательных инициатив и проектов, которые помогают сделать страхование прозрачнее, удобнее и выгоднее для клиентов.

05.

Охрана окружающей среды

Содействие снижению климатического воздействия

GRI 3–3

Группа Ренессанс Страхование стремится минимизировать негативное воздействие на окружающую среду. Группа предлагает продукты и реализует проекты, нацеленные на предотвращение негативного воздействия на окружающую среду.

В 2023 году была принята Политика Группы в области охраны окружающей среды.

СК «Ренессанс Страхование» была первой страховой компанией, которая предложила уникальный продукт по страхованию каршеринга. На данный момент 65% российских каршеринговых автомобилей застрахованы в компании. Краткосрочный прокат автомобилей помогает уменьшить поток автомобилей в центре города, снизить количество и частоту пробок, сократить количество выбросов в атмосферу.

В СК «Ренессанс Страхование» есть страховые продукты и оптимальные тарифы для «экологически дружелюбных» сервисов, которые вносят положительный вклад в снижение климатического воздействия. Одной из первых компания вышла на рынок кикшеринга с продуктом по страхованию жизни, здоровья и ответственности арендующих самокаты – сейчас входит в тройку лидеров по страхованию в этом сегменте. Сервисы аренды электросамокатов предлагают экотранспорт с нулевым выбросом углекислого газа. Компания делает поездки на самокате безопаснее для райдера, водителей и прохожих. Такие программы защиты действуют и для десятков тысяч курьеров онлайн-ритейла.

Продолжая поддерживать тех, кто осознанно использует экологичный транспорт, СК «Ренессанс Страхование» одной из первых начала страховать электрокары в 2018 году и развивать инфраструктуру для авто без двигателей внутреннего сгорания, предлагая владельцам электромобилей страховые продукты с сервисными опциями поддержки.

Компания первой в стране в 2022 году разработала специальную программу страхования электромобилей, обеспечивающую сверх обычного каско дополнительную защиту от нестандартных рисков электрокаров, включая повреждения аккумулятора. Компания также первой в стране урегулировала убыток беспилотного автомобиля по каско. Все эти меры помогают большему числу людей перейти на зеленый транспорт.

В здании головного офиса компании используются солнечные батареи. Возобновляемая электроэнергия обеспечивает часть потребления общих зон (см. подробнее раздел «Зеленый офис»).

Эффективное потребление ресурсов и сокращение отходов

Группой Ренессанс Страхование реализуются меры по эффективному потреблению ресурсов и ответственному обращению с отходами. С конца 2019 года Группа сократила офисные площади в среднем по главному офису на 35%.

Компания и компании Группы сократили потребление электроэнергии за счет замены потолочных светильников с ртутными лампами на LED-освещение и установки датчиков движения на осветительных приборах в помещениях с непостоянным пребыванием.

За счет внедрения электронного документооборота Группа снижает количество используемой бумаги. Например, процессы по страхованию и урегулированию убытков перенесены в онлайн. Это позволило максимально сократить бумажный документооборот, а также сделать процессы простыми и удобными для клиентов. В целях минимизации использования бумаги Группа не печатает рекламные листовки, а многостраничные правила страхования использует в электронных версиях.

Стремясь к переходу на электронный документооборот с контрагентами, Группа приглашает контрагентов к электронному сотрудничеству. За период с 2019 по 2023 год Группе удалось снизить потребление бумаги на 30%.

В рамках ответственного обращения с отходами Группой на постоянной основе передаются на переработку следующие виды отходов: ртутьсодержащие люминесцентные лампы, отработанные батарейки и аккумуляторы. В Группе производится раздельный сбор мусора и отходов – пластика, бумаги – и последующая их передача на переработку. Для отдельного сбора макулатуры в офисе установлены специальные контейнеры «Только для бумаги».

Практические меры по снижению потребления электроэнергии в компании включают замену ртутьсодержащих люминесцентных светильников на LED-светильники. Энергопотребление LED-светильников меньше, чем у люминесцентных, на 30–40%.

Была проведена установка централизованного реле времени включения/выключения электрического питания рециркуляторов в системе УФ-дезинфекции воздуха.

В компании проводится установка компьютеров на специализированных фермах. Мера позволяет дополнительно снизить энергопотребление на 25–30% (благодаря переходу на мини-PC, отсутствию дополнительного периферийного оборудования – мониторов и пр.).

«Зеленый офис»

В 2023 году компания переехала в новый офис, расположенный в бизнес центре «Крылатские холмы». Новое офисное пространство соответствует самым высоким международным и российским экологическим требованиям.

У здания 5 бизнес-парка «Крылатские Холмы» есть сертификат BREEAM 2013 New Construction: Offices (Shell only). Также все здания бизнес-парка проходят российскую сертификацию КЛЕВЕР.

Бизнес-парк расположен на территории природоохранной зоны Москворецкого парка, поэтому все арендаторы обязаны соблюдать требования Мосприроды в части защиты окружающей среды, включая неиспользование реагентов зимой, раздельный сбор мусора, охрану животных, заходящих на территорию (белки, зайцы, совы), отсутствие мойки машин, запрет на стоянку машин на «холостом ходу».

На крыше бизнес-центра установлены солнечные батареи, обеспечивающие часть потребления общих зон. Внедрена система раздельного сбора отходов, а также установлены ящики для вещей «Второе Дыхание». Дважды в год на территории бизнес-центра проводится акция по переработке техники «Электрохлам». Также на территории бизнес-центра установлен фандомат по приему пластика и алюминия, который выдает бонусы для сотрудников с возможностью расплачиваться ими в магазинах.

Вся территория бизнес-парка беспрепятственно доступна для любых посетителей (включая жителей района) для прогулок, отдыха, сдачи отходов в оборудованные пункты раздельного сбора.

Для офиса компании разработан проект нормативов допустимых выбросов (НДВ). В нем указаны предельные НДВ для объекта, план-график контроля по соблюдению НДВ, план-график мероприятий по регулированию выбросов при неблагоприятных метеорологических условиях.

В 2022 году был запущен ESG-совет «Крылатских Холмов», членом которого является компания. Совет занимается вопросами повышения эффективности мер в области устойчивого развития на территории бизнес-парка. Также совет разрабатывает и проводит ежегодные мероприятия на территории бизнес-парка. В 2023 году был проведен ESG-фестиваль и ряд благотворительных акций.

06.

Группа Ренессанс Страхование и общество

Ключевые результаты 2023 года

Данные результатов оценки коррупционных рисков в 2023 году не выявили случаи нарушения антикоррупционных требований Обществом, его сотрудниками и должностными лицами, а также подрядными организациями

В 2024 году Группа Ренессанс Страхование начала сотрудничество с благотворительным фондом «Большая Перемена»

Цели устойчивого развития ООН

Внутренние регламентирующие документы

- Положение по внутреннему контролю
- Правила корпоративного поведения
- Политика по противодействию коррупции
- Регламент проведения проверок контрагентов, клиентов и кандидатов
- Положение по управлению риском конфликта интересов
- Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком

Благотворительная деятельность

GRI 203–1 GRI 203–2 GRI 3–3

Благотворительность и спонсорство – важные направления реализации стратегии Группы Ренессанс Страхование в области устойчивого развития. Широкий спектр социальных проектов направлен на поддержку благотворительных фондов и обеспечение благополучия граждан.

Группа поддерживает деятельность ряда благотворительных фондов и общественных ассоциаций. Все благотворительные инициативы, в которых участвует Группа, проходят внутреннюю экспертную оценку с целью их оценки на соответствие общепринятым нормам деловой этики, применимого законодательства Российской Федерации. Отчисления на благотворительность и спонсорские взносы осуществляются строго в рамках применимого законодательства Российской Федерации. «Ренессанс» не поддерживает организации, ведущие или влияющие на политическую деятельность.

Поддержка Фонда развития современной академической живописи «Арт Форсаж»

Фонд развития современной академической живописи «Арт Форсаж» был образован в 2023 году с целью развития российской реалистической живописи и содействия культуре коллекционирования и меценатства в России. Фонд сотрудничает с более чем с 30 российскими художниками, среди которых есть как молодые и перспективные, так и состоявшиеся, всемирно признанные авторы. Некоторые из них являются победителями международных конкурсов и активно представляют свои работы на аукционах Sotheby's и Christie's. Фокус внимания фонда сосредоточен на русской реалистической живописи XXI века.

В настоящий момент в офисах компании реализуется выставочный проект, который включил в себя живопись трех петербургских художников – Юлии Боско, Павла Еськова и Дмитрия Ермолова. Благодаря поддержке компании, фонд «Арт Форсаж» имеет возможность познакомить широкую публику с российской культурой, помогая прикоснуться к прекрасному на повседневной основе, продвигать талантливых художников и способствовать в приобретении ими общественного признания. Компания же, в свою очередь, помогает прикоснуться к современному искусству своим сотрудникам.

Поддержка «Фонда Против ДТП»

Ежегодно на дорогах России случается примерно 130 000 ДТП, десятки тысяч людей получают тяжелые травмы и оказываются в больнице. В трудную минуту жизненных испытаний очень важно иметь надежную опору. Для этой цели был создан «Фонд Против ДТП».

Больше 6 лет команда фонда помогает пострадавшим в автотранспортных происшествиях, а именно: содействует в получении необходимой медицинской реабилитации, оказывает базовую юридическую и психологическую помощь.

ПАО «Группа Ренессанс Страхование» является одним из ключевых партнеров фонда. Компания оказывает фонду финансовую помощь, благодаря которой «Фонд Против ДТП» уже помог 10 людям, пострадавшим в ДТП. Компания и «Фонд Против ДТП» провели ряд совместных проектов: создали открытый номер психологической поддержки для пострадавших в ДТП, организовали бесплатный доступ к онлайн-приемам медицинских специалистов для подопечных фонда. Также компания поддержала фонд в создании профилактической книги «Элла едет в Петербург», больше 3000 экземпляров напоминают детям Петербурга и Ленинградской области о важности соблюдения правил дорожного движения.

СК «Ренессанс Страхование» поддерживает Благотворительный фонд содействия кадетским корпусам, который, в свою очередь, оказывает благотворительную помощь кадетской школе «Уваровский кадетский корпус имени Святого Георгия Победоносца». Также сотрудники СК «Ренессанс Жизнь» осуществили сбор средств на лечение и реабилитацию детей с онкологическими и гематологическими заболеваниями.

В 2024 году Группа Ренессанс Страхование начала сотрудничество с благотворительным фондом «Большая Перемена», чья миссия заключается в помощи сиротам. Это партнерство представляет собой важный шаг для Группы Ренессанс Страхование в рамках стратегии корпоративной социальной ответственности. Сотрудничество предусматривает финансовую поддержку проектов, направленных на улучшение условий образования и социализации детей и подростков с опытом сиротства.

В дальнейшие планы компании на 2024 год входит расширение сотрудничества с благотворительными организациями, оценка эффективности существующих партнерств, а также создание новых совместных проектов с текущими партнерами.

Ответственная цепочка поставок

GRI 3–3 GRI 204–1

Группа Ренессанс Страхование выстраивает систему ответственных закупок и сотрудничает с поставщиками, соответствующими принципам устойчивого развития.

Ответственный подход компании к взаимодействию с поставщиками закреплен в Правилах корпоративного поведения. Правила устанавливают принципы компании в осуществлении закупок, а именно – прозрачность, соблюдение законов, профессионализм, взаимоуважение и бережливость. Также Правила регулируют такие вопросы устойчивого развития, как охрана труда и окружающей среды, противодействие коррупции, конфликт интересов и этические нормы.

Группа стремится сотрудничать с теми поставщиками, которые имеют безупречную деловую репутацию, ведут деятельность в соответствии с требованиями в области ESG, заботятся об охране труда и здоровье своих работников, демонстрируют бережное отношение к окружающей среде и придерживаются высоких стандартов деловой этики и честного партнерства.

В компании проводится обучающий курс для сотрудников по закупкам. Реализована страница навигатора, включающая входной опросник для определения подходящего типа закупочной процедуры и быстрой маршрутизации к обучающей информации.

Деловая этика

GRI 3–3 GRI 2–23 GRI 2–24

Группа не допускает нарушения применимого законодательства Российской Федерации, включая антимонопольное законодательство. Группа также соблюдает все меры по противодействию недобросовестной конкуренции на рынке.

Группа выстраивает с деловыми партнерами продуктивные и долгосрочные отношения и стремится работать с теми деловыми партнерами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают применимое к ним законодательство Российской Федерации, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики. С целью исполнения партнерами и контрагентами корпоративных принципов Группы с ними подписывается «Заявление о добросовестности», закрепляющее в том числе обязательства сторон не осуществлять действия, нарушающие требования законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции и легализации доходов, полученных преступным путем, действия, приводящие к финансовому преступлению и мошенничеству.

Для удобного подключения партнеров СК «Ренессанс Страхование» использует единое API, благодаря которому партнеры могут реализовать экосистему для разных сегментов клиентов с комплементарными продуктовыми предложениями, а клиенты – получить быстрый и удобный сервис.

Сервис, предоставляемый клиентам Группы, основан на принципах честности, открытости и справедливости, а стандарты обслуживания – на профессиональном индивидуальном подходе к каждому клиенту. Придерживаясь данных принципов, работники Группы оперативно реагируют на запросы, несут персональную ответственность за результаты своей работы, дают исчерпывающие консультации, не вводящие клиентов в заблуждение, признают ошибки, извлекая из них уроки, информируют клиентов о возможных рисках и предпринимают иные действия, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей.

Обратная связь от клиентов является неотъемлемой частью развития и повышения уровня и качества обслуживания клиентов Группы. Работая с обращениями, работники незамедлительно принимают меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращают появление подобных ситуаций в будущем. Группа ценит и внимательно относится к отзывам о работе и услугах Группы, так как это повышает качество предоставляемого сервиса и сохраняет преданность клиентов.

В 2022 году СК «Ренессанс Страхование» вошла в топ-3 компаний по итогам независимого исследования лояльности и удовлетворенности клиентов страховых компаний, проведенного MASMI.

Управление комплаенс компании координирует процесс управления комплаенс-риском, проводит информирование и обучение работников Общества, специальные проверки подразделений по вопросам соблюдения регуляторных требований, составляет отчетность по управлению комплаенс-рисками, в том числе в объеме следующих направлений комплаенса:

- противодействие коррупции (антикоррупционный комплаенс);
- соблюдение правил корпоративного поведения, норм профессиональной этики (этический комплаенс);
- противодействие отмыванию доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и распространения оружия массового уничтожения;
- противодействию неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком.

Компания также использует неформальные инструменты, обеспечивающие развитие культуры комплаенс среди сотрудников (тематические публикации на внутреннем портале Общества, проведение викторин и опросов и т. п.).

Управление комплаенс осуществляет свои функции на постоянной основе и независимо от структурных подразделений, выполняющих бизнес-функции (владельцев рисков).

В своей деятельности компания руководствуется следующими внутренними документами, регулирующими основные направления комплаенс:

- Положение по внутреннему контролю;
- Правила корпоративного поведения;
- Политика по противодействию коррупции;
- Регламент проведения проверок контрагентов, клиентов и кандидатов;
- Положение по управлению риском конфликта интересов;
- Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком;
- Порядок доступа к инсайдерской информации, правила охраны ее конфиденциальности и контроля за соблюдением требований Федерального закона от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и принятых в соответствии с ним нормативных актов ПАО «Группа Ренессанс Страхование»;
- Условия совершения операций с финансовыми инструментами членами Совета директоров, членами Правления, членами Ревизионной комиссии (если ее наличие предусмотрено Уставом Общества), Генеральным директором и физическим лицам, имеющими доступ к инсайдерской информации на основании трудовых и (или) гражданско-правовых договоров, включенными в список инсайдеров ПАО «Группа Ренессанс Страхование», и связанными с ними лицами.

В компании внедрены и функционируют процедуры предупреждения, выявления, оценки и управления коррупционными и другими комплаенс-рисками, в частности:

- ежегодное обучение сотрудников по направлениям комплаенс, в том числе обучающие курсы по предупреждению коррупции, деловой этике, конфликту интересов;
- ежегодный опрос руководства об аффилированности с государственной службой, государственными служащими и внешними аудиторами;
- ежегодная процедура декларирования конфликта интересов сотрудниками;
- ежегодный опрос инсайдеров об операциях с акциями компании;
- контроль за совершением инсайдерами операций с акциями компании в закрытые периоды;
- информирование сотрудников об изменениях в применимом законодательстве;
- функционирование горячей линии для сообщений о недобросовестном поведении или противоправных действиях;
- размещение ключевых информационных и обучающих материалов по направлениям комплаенс на внутреннем портале компании.

Данные результатов оценки коррупционных рисков в 2023 году не выявили случаи нарушения антикоррупционных требований компанией, ее сотрудниками и должностными лицами, а также подрядными организациями.

Компания продолжит придерживаться принципа непринятия коррупционных, мошеннических и иных недобросовестных действий в любой их форме со стороны работников, клиентов, деловых партнеров и иных третьих лиц, соблюдать требования применимого законодательства, следовать лучшим практикам в области противодействия коррупции, мошенничеству и иным недобросовестным практикам. В частности, в 2024 году компания намерена осуществлять регулярные мероприятия по направлениям комплаенс, включая обучение и информирование и функционирование горячей линии, а также реализовать новые меры в отношении контрагентов Общества, в том числе внедрить кодекс поведения поставщика.

Права человека

GRI 3–3

Группа Ренессанс Страхование ведет свою деятельность в полном соответствии с российскими и международными нормами в области поддержки и защиты прав человека. В компании действуют нормативные документы, закрепляющие ее обязательства в этой сфере.

В 2023 году была принята Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами. Политика в том числе содержит положения о запрете на любые формы дискриминации и опирается на требования Международной организации труда.

Ключевые документы в области прав человека

Внутренние

– Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами

Внешние

Общепринятые международные правовые акты:

– Принципы Глобального договора ООН

– Всеобщая декларация прав человека

– Международный пакт о гражданских и политических правах

– Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

– Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»

– Конвенции Международной организации труда № 29 «О принудительном или обязательном труде» и № 105 «Об упразднении принудительного труда»

– Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека (VPSHR)

– Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

– Законодательство Российской Федерации

– Конституция Российской Федерации

– Трудовой кодекс Российской Федерации

– Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

– Федеральный закон от 30.04.1999 № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации»

Иные внешние документы, положений которых придерживается Группа Ренессанс Страхование:

– Социальная хартия российского бизнеса

Соблюдение прав человека в отношениях с персоналом

GRI 2–30 GRI 402–1 GRI 407–1 GRI 408–1 GRI 409–1 GRI 410–1

Группа Ренессанс Страхование стремится к недопущению нарушений прав человека среди своих сотрудников, в связи с чем берет на себя обязательства в том числе по соблюдению их трудовых прав, принципа нулевой терпимости к дискриминации в любых ее формах и проявлениях и др.

Обязательства Группы Ренессанс Страхование по соблюдению прав человека в отношениях с персоналом

Аспект	Обязательство
Уведомление об изменениях в деятельности компании	В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации минимальный срок уведомления сотрудников об изменениях в деятельности компании составляет два месяца
Продолжительность рабочего времени	Компания придерживается принципа нормированного труда, позволяющего сотрудникам совмещать профессиональную и личную жизнь, и работает над сокращением продолжительности рабочего дня за счет грамотного управления рабочим временем
Недопущение принудительного и детского труда	В соответствии с законодательством Российской Федерации и международными нормами политика компании не допускает применения детского и принудительного труда, в том числе у контрагентов. В определении понятия принудительного труда и его форм компания руководствуется конвенциями Международной организации труда № 29 «О принудительном или обязательном труде» и № 105 «Об упразднении принудительного труда». В отчетном году существенные риски использования детского или принудительного труда в подразделениях компании и поставщиков отсутствовали
Трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья	В соответствии с законодательством Российской Федерации в компании действуют квоты для трудоустройства людей с инвалидностью
Недопущение харассмента	Компания стремится к недопущению харассмента и других форм оскорбительного поведения, своевременно реагируя на соответствующие заявления и проводя внутренние расследования
Право на свободу объединения и заключение коллективных договоров	Компания соблюдает права сотрудников на свободу объединений, присоединение к профессиональным союзам и участие в коллективных переговорах. В 2023 году компания не выявила собственных подразделений и поставщиков, подвергающих право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров существенному риску

С целью предупреждения и выявления случаев нарушения прав человека в компании действует Горячая линия. Сотрудники могут оставлять в том числе анонимные обращения о любых нарушениях. Каждое обращение рассматривается, по итогам рассмотрения в случае необходимости принимаются корректирующие мероприятия и предоставляется обратная связь. В 2023 году случаев нарушения прав человека в компании выявлено не было. Подробнее о работе Горячей линии см. в разделе «Управление персоналом».

Подход к управлению вопросами соблюдения прав человека в цепочке поставок

GRI 409–1

В целях обеспечения соблюдения прав человека по всей цепочке поставок Группа Ренессанс Страхование принимает меры к тому, чтобы деловые партнеры разделяли ее приверженность принципам уважения и поддержки прав человека. Эти меры включают в себя ознакомление контрагентов с Политикой по правам человека и взаимодействию с местными сообществами.

Конфиденциальность данных и кибербезопасность

За работу системы обеспечения информационной безопасности (ИБ) в компании отвечает Управление информационной безопасности, основными функциями которого являются:

- выявление и анализ угроз безопасности информации;
- определение режима защиты данных;
- контроль соблюдения режима конфиденциальности информации;
- внедрение средств и систем защиты информации и контроль за их работой;
- управление доступом к информационным ресурсам;
- обнаружение компьютерных атак и реагирование на них;
- ликвидация последствий компьютерных атак.

Совет директоров активно участвует в процессах управления системой обеспечения ИБ в части решения вопросов по защите подразделений компании на ежегодной основе. Оперативное вовлечение Совета директоров происходит через информирование по ключевым вопросам.

Ключевые внутренние документы в области информационной безопасности

- Концепция информационной безопасности
- Политика предотвращения утечек информации

Сотрудники компании проходят электронный курс и тренажер по Информационной безопасности, работе с документами и инсайдерской информации. Проводятся открытые разъясняющие вебинары для сотрудников в области информационной безопасности.

Повышение доступности страховых услуг

СК «Ренессанс Страхование» занимает первое место в онлайн-сегменте, внедрив полноценное онлайн-страхование первой среди крупных российских страховых компаний еще в 2008 году. Программы страхования доступны в любом городе России.

В целях создания удобного онлайн-сервиса для клиента компания предложила клиентам проводить предстраховой осмотр самостоятельно. Оформление, подписание договора, оплата и получение страхового полиса могут проводиться онлайн, без необходимости посещения офиса. Обслуживание также может проводиться полностью онлайн. С 2020 года зарегистрировать страховой случай можно на сайте и в мобильном приложении. Сейчас этой возможностью пользуются около 68% клиентов. Также в личном кабинете доступны все основные сервисы по ОСАГО, отображаются страховые полисы, страховые случаи, привилегии по программам лояльности.

Благодаря онлайн-оформлению пользоваться страховыми продуктами компании смогли не только жители мегаполисов, но и водители из отдаленных населенных пунктов. В рамках создания инклюзивной цифровой среды официальный сайт компании и мобильное приложение «Ренессанс. Авто» адаптированы для клиентов разных категорий, отображают все страховые полисы клиента, его страховые случаи, а также привилегии по программам лояльности.

СК «Ренессанс Страхование» является первым в стране провайдером ДМС, включившим телемедицинские консультации во все программы в 2017 году. Консультации врачей онлайн в режиме 24/7 стали особенно популярны у жителей удаленных регионов, испытывающих сложности с доступом к классическому очному приему.

Постоянно совершенствуя продуктовую линейку, опираясь на эволюцию потребностей клиентов, СК «Ренессанс Жизнь» создает цифровые продукты, которые доступны к приобретению клиентами самостоятельно онлайн. Коммуникация с клиентом развивается в формате Phygital: для тех, кому необходимо, СК «Ренессанс Жизнь» предоставляет сервис и офлайн-консультации через личное общение. При этом компания обеспечивает удобство обслуживания в цифровом формате. Например, по программе «Ценный актив Смарт» (программа накопительного страхования жизни, защищающая от финансовых потерь в результате непредвиденных ситуаций, позволяющая сформировать собственный капитал и получить дополнительный доход) оформление договора страхования происходит онлайн и занимает не более десяти минут. Для заключения договора требуется всего лишь ввести данные в онлайн-форму – все документы клиент получает на свой электронный почтовый ящик.

07.

Забота о сотрудниках

Ключевые результаты 2023 года

70% доля женщин на руководящих должностях в СК «Ренессанс Страхование»

13,2 млн руб. затраты на программы по обучению и развитию персонала

3,7 часа среднее количество часов обучения по противодействию коррупции на одного сотрудника в 2023 году

SkillUp Проект – финалист премии портала HH.ru «HR-бренд» в номинации «Столица»

Цели устойчивого развития ООН

Внутренние регламентирующие документы

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положения об оплате труда, критериях оценки результатов деятельности и премировании работников
- Политика в области вознаграждения и компенсации расходов
- Кодекс профессиональной этики
- Положение о кадровом электронном документообороте
- Положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работников внутренних структурных подразделений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей

Подход к управлению персоналом

GRI 3–3

Группа Ренессанс Страхование придерживается в своей кадровой политике принципов заботы о сотрудниках, расширения возможностей трудоустройства и развития талантов, сохранения баланса между работой и личной жизнью, предоставления достойных условий труда, обеспечения многообразия и инклюзивности.

«Ренессанс Жизнь» вошла в список лучших работодателей России

В 2023 году СК «Ренессанс Жизнь» вышла в финал «Рейтинга работодателей России» от платформы онлайн-рекрутинга HH.ru (HeadHunter), заняв 73 место из 479 в своей категории «Средние компании».

Таким образом, компания вошла в 15% лучших работодателей, прошедших в финал. При этом «Ренессанс Жизнь» стала второй среди средних по численности страховых компаний.

Работа с персоналом Группы Ренессанс Страхование направлена на достижение стратегических целей Группы и реализуется по следующим направлениям:

- подбор персонала;
- контроль за соблюдением в Группе норм трудового законодательства Российской Федерации;
- управление эффективностью деятельности персонала;
- управление системой бонусов и льгот, мотивацией сотрудников;
- обучение и развитие персонала;
- повышение уровня вовлеченности и развитие корпоративной культуры Группы;
- развитие внутренних коммуникаций в Группе;
- управление процессом изменения организационных структур.

Группа Ренессанс Страхование придерживается ценностного подхода в работе. В 2019 году были приняты ценности компании: Человечность, Превентивность, Сотрудничество, Развитие, Порядочность. Ценности заложены в модель компетенций, с применением которой оценивают кандидатов и сотрудников. На основе оценки принимаются решения о повышении в должности и карьерном развитии, а также осуществляется прием на работу. По итогам годовой оценки по ключевым ценностям пересматривается система мотивации и вознаграждения.

Ценности компании:

- Человечность
- Превентивность
- Сотрудничество
- Развитие
- Порядочность

Система управления персоналом

Комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям в ПАО «Группа Ренессанс Страхование» играет ключевую роль в управлении персоналом и обеспечении эффективной работы компании. Комитет рассматривает стратегию набора персонала, его развития и мотивации. Он утверждает критерии для отбора квалифицированных кандидатов, а также программы обучения и развития сотрудников. Кроме того, комитет одобряет систему вознаграждений и стимулирования персонала, что способствует привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов в компании. Деятельность комитета направлена на обеспечение компании кадрами, способными успешно реализовывать стратегические цели и обеспечивать устойчивый рост и развитие бизнеса.

За разработку стратегии набора персонала, критериев отбора, программ обучения, развития, вознаграждения и мотивации сотрудников отвечает Департамента по работе с персоналом и организационной структуре. В структуру Департамента по работе с персоналом входят четыре отдела:

- Отдел кадрового администрирования, статистики и автоматизации кадрового учета;
- Отдел мотивации и льгот;
- Отдел оценки и обучения персонала;
- Отдел подбора и адаптации персонала.

Департамент возглавляет директор департамента, которому подчиняются начальники отделов. Начальникам отделов линейно подчиняются работники соответствующих отделов.

Новые документы в области управления персоналом

В ООО «СК «Ренессанс Жизнь» в 2023 году было принято Положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работников внутренних структурных подразделений ООО «СК «Ренессанс Жизнь», расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Вознаграждение и мотивация сотрудников

Группа Ренессанс Страхование обеспечивает конкурентоспособный уровень заработной платы, пакет корпоративных льгот, социальные программы, продолжает развивать подходы и инструментарий материальной и нематериальной мотивации сотрудников.

Вознаграждение сотрудников осуществляется на основе Политики в области вознаграждения и компенсации расходов.

Применяемые инструменты материальной мотивации сотрудников:

- система премирования за результаты работы в месяц, квартал, год для разных групп сотрудников
- регулярный пересмотр заработных плат в зависимости от данных рынка
- программы долгосрочной мотивации

Основные положения политики в области вознаграждения и компенсации расходов

– По общему правилу, вознаграждение членам Совета директоров не выплачивается. Решением Общего собрания акционеров компании установлено фиксированное вознаграждение независимым членам Совета директоров Общества, входящим в состав Комитетов Совета директоров.

– Расходы, связанные с исполнением функций членов органов управления Общества, в течение 2023 года Обществом не компенсировались.

– Займы (кредиты) членам Совета директоров и членам исполнительных органов Общества в 2023 году Обществом не выдавались.

Программы долгосрочной мотивации

В Группе Ренессанс Страхование действуют две программы долгосрочной мотивации сотрудников.

С 2021 года в компании функционирует программа долгосрочной мотивации, утвержденная Советом директоров. В 2023 году в программу были внесены изменения. Программа призвана регламентировать систему долгосрочной мотивации ключевых работников компании и дочерних обществ в дополнение к существующей системе вознаграждений, действующей в них. При соблюдении условий, установленных программой, участникам программы предоставляется право на получение вознаграждения по итогам отчетного года в форме обыкновенных акций компании (вознаграждение может быть заменено на денежную форму). Также решением Совета директоров вместе с программой были утверждены список участников программы долгосрочной мотивации и параметры их вознаграждения.

Дополнительно решением внеочередного Общего собрания акционеров Общества было установлено фиксированное вознаграждение за выполнение функций в качестве члена Совета директоров Общества для независимых членов Совета директоров.

По результатам публичного размещения акций Общества на Московской бирже, а также в связи с продолжающимся ростом капитализации бизнеса стало целесообразным пересмотреть систему вознаграждения членов органов управления и ключевых руководящих работников Общества. По результатам рассмотрения лучших практик по долгосрочной мотивации персонала с применением акций Общества, с целью сближения долгосрочных интересов акционеров и финансовых интересов ключевых работников Общества в 2023 году Советом директоров Общества была утверждена новая программа долгосрочной мотивации работников с использованием акций Общества (в дополнение к вышеописанной).

Награждение и признание достижений сотрудников

Программа признания и нематериальной мотивации сотрудников поддерживается конкурсом «Признание года». В рамках этого мероприятия сотрудники могут номинировать любого коллегу как амбассадора одной из пяти ценностей компании. Победители отбираются общим голосованием.

Разнообразие сотрудников и равные возможности

GRI 2–7 GRI 401–1 GRI 401–2 GRI 405–1 GRI 405–2

Группа Ренессанс Страхование обеспечивает равные возможности и прозрачность подходов при трудоустройстве, продвижении, получении вознаграждения и обучении каждого сотрудника, соблюдение трудового законодательства.

Правила корпоративного поведения и Правила внутреннего трудового распорядка компании запрещают все формы дискриминации по полу, возрасту, национальной принадлежности, вероисповеданию, цвету кожи, расе, религии, принадлежности к общественным объединениям и любым другим социокультурным факторам, а также дискриминацию в отношении лиц с ограниченными возможностями.

В 2023 году случаев дискриминации в Группе Ренессанс Страхование выявлено не было.

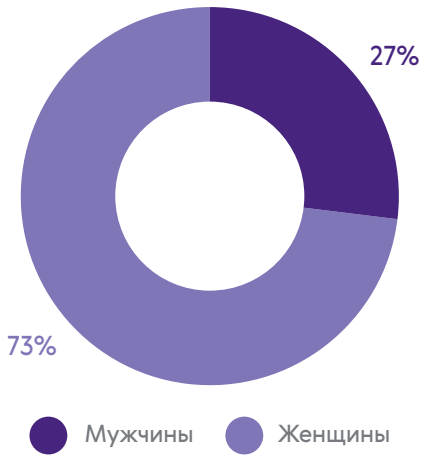
Структура персонала

Группа Ренессанс Страхование поддерживает реализацию гендерной инклюзивности, которая положительно влияет на внутреннюю атмосферу в команде. В 2023 году доля женщин составила 70% от общего числа сотрудников СК «Ренессанс Страхование». Особое внимание уделяется созданию условий для самореализации женщин в карьере и личной жизни, преодолению гендерных стереотипов. Компании Группы следят за равенством оплаты труда мужчин и женщин на сопоставимых должностях, создают комфортные условия для сотрудниц в декретном отпуске и реинтеграции их в команду по выходу из него.

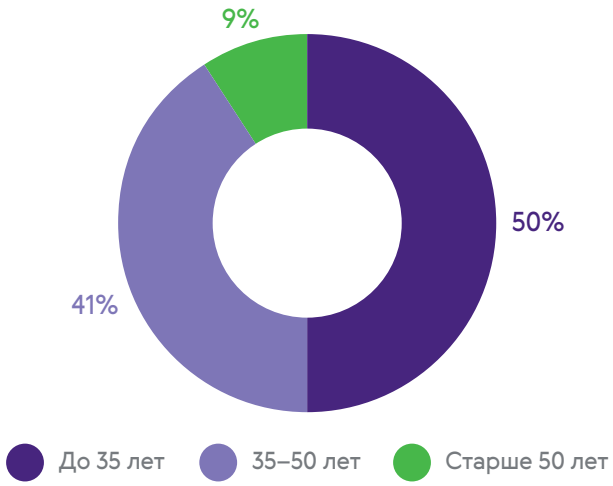
70%
доля женщин
на руководящих должностях
в СК «Ренессанс Страхование»

Состав сотрудников СК «Ренессанс Страхование»

Пол



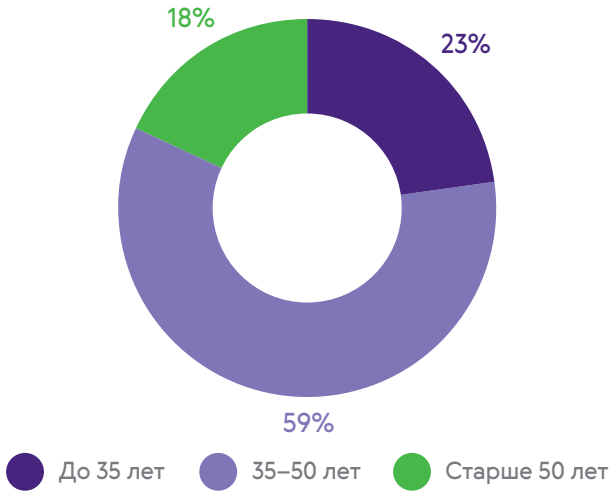
Возраст



Состав руководящих сотрудников СК «Ренессанс Страхование»

Пол

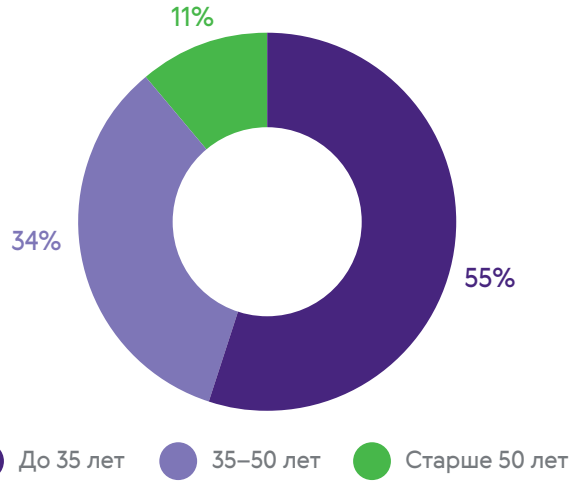
Возраст



Состав сотрудников СК «Ренессанс Жизнь»

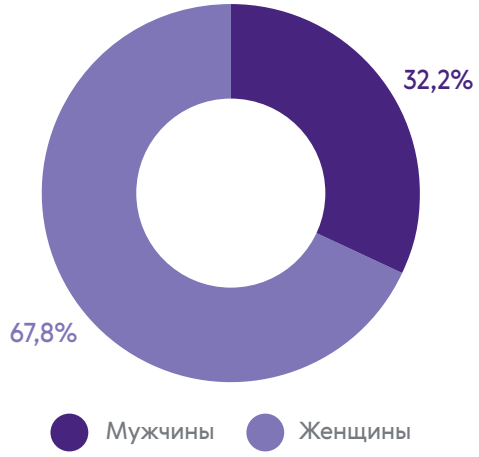
Пол

Возраст

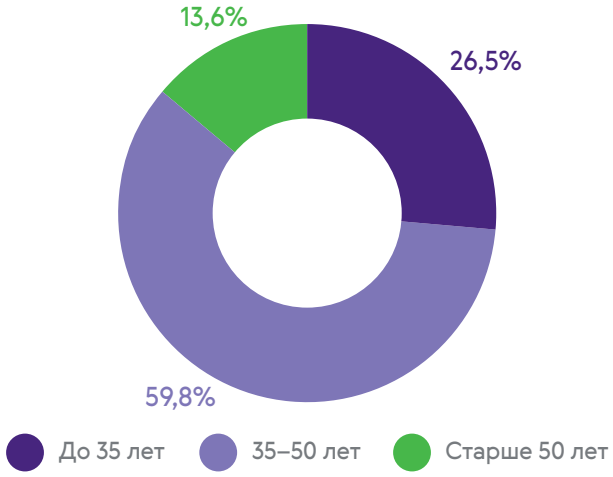


Состав руководящих сотрудников СК «Ренессанс Жизнь»

Пол



Возраст



Количество новых сотрудников, человек					
СК «Ренессанс Страхование»					
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Всего	812	610	980	922	944
Мужчины	234	236	274	251	259
Женщины	578	374	706	671	685

Количество новых сотрудников, человек					
«Ренессанс Жизнь»					
	2019[1]	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Всего			727	572	672
Мужчины			235	176	206
Женщины			492	396	466

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
СК «Ренессанс Страхование»				
2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
		4,23	5,21	6,42

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
«Ренессанс Жизнь»				
2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
	1,10	1,73	1,54	1,85

Инклюзия	
Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности	60%
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности	84%
Люди с инвалидностью/ОВЗ, человек	4

[1] Данные за 2019-2020 гг. для АО «СК «Ренессанс Жизнь» не собирались в разбивке по полу.

Обучение и развитие

GRI 3–3 GRI 404–1 GRI 404–2 GRI 404–3

В Группе Ренессанс Страхование реализована комплексная система оценки и развития персонала.

Профессиональная подготовка сотрудников компании в 2023 году осуществлялась по программам обучения, разработанным Департаментом по обучению, развитию и оценке. Цель программ – повышение компетентности работников и трансформация корпоративной культуры. В 2023 году в особом фокусе для компании было развитие менеджерских компетенций.

Общее количество часов обучения сотрудников

СК «Ренессанс Страхование»

	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	1 073	5 272	340	7 031
Проведено часов обучения	9 766	10 544	2 720	10 546
Уникальных пользователей	998	2 636	1 689	1 237
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	9,8	4	2	8,5

Общее количество часов обучения сотрудников

«Ренессанс Жизнь»

	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	439	3326	354	3083
Проведено часов обучения	3277	3612	650	2312
Уникальных пользователей	734	656	2441	1 280
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	42,1	5,5	1,8	2,4

Среднее количество часов обучения на одного работника СК «Ренессанс Жизнь» – 7,4 часов в год.

Электронное дистанционное обучение проходят более 70% штатных сотрудников. Из них распределение по категориям: 11% – руководители; 89% – линейные сотрудники, 88% – женщины, 12% – мужчины.

Для всех новых сотрудников, присоединившихся к СК «Ренессанс Жизнь» проводятся онлайн адаптационный семинар с участием экспертов и хранителей ценностей компании.

Компания использует практику внутреннего обучения, когда семинары ведут не только сотрудники Отдела обучения и развития персонала, но и внутренние эксперты. Так в 2023 году один из членов Правления провел серию вебинаров по теме искусственного интеллекта и нейросетей. Проводились Телеграмм-марафоны по темам «Принятие решений» и «Мотивация и профессиональное выгорание», в которых принимали участие более 50 сотрудников.

Для повышения эффективности работы топ-менеджеров, руководителей и ключевых экспертов СК «Ренессанс Жизнь» приглашает для консультаций ведущих коучей рынка консалтинга. Так в 2023 году по авторской методике «Когнитивного моделирования будущего» (Д. Атерлея) было проведено 10 командных и 187 индивидуальных сессий для 34 сотрудников.

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.

СК «Ренессанс Страхование»

2019	2020	2021	2022	2023
10,0	4,5	7,0	6,0	13,2

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.				
«Ренессанс Жизнь»				
2019	2020	2021	2022	2023
3,2	4	5,7	7,6	13, 2

Ценностное обучение

Группа Ренессанс Страхование большое внимание уделяет корпоративным ценностям. Хранители ценностей из числа топ-менеджеров и линейных руководителей с командой амбассадоров ежемесячно реализуют активности, транслирующие ценности в реальном поведении: развивающие бизнес-игры, исследование клиентского пути (CJM) для улучшения продуктов и сервисов компании, командообразующие мероприятия (конкурсы, праздники, забеги, квесты, флешмобы), витаминные дни, приобщение к бизнес-литературе и многое другое.

Программа HiPo и кадровый резерв

Оценка результатов сотрудников – важный инструмент управления талантами, планами преемственности и планами развития. При проведении оценки результаты выполнения КПЭ сотрудниками и Оценки 360 объединяются в общую матрицу. На основе анализа матрицы выделяется пул талантов по системе девяти квадратов.

В 2023 году была запущена программа развития HiPo. Программа включает девять модулей по менеджерским компетенциям, более 20 часов обучения на каждого сотрудника, а также опросники Talent Q по компетенциям руководителя.

Проект SkillUp

В рамках стратегии создания самообучающейся организации продолжается развитие проекта SkillUp, в котором более опытные сотрудники выступают в роли экспертов, передают коллегам свои знания и опыт, помогают освоить новые навыки и компетенции. В 2023 году проект был высоко оценен и стал финалистом премии портала HH.ru «HR-бренд» в номинации «Столица». В рамках проекта активно развиваются два направления подготовки: разработчик электронных курсов и бизнес-тренер. В 2023 было добавлено новое третье направление: тренер по управленческим компетенциям.

За 2023 год выпускники SkillUp разработали 7 новых электронных курсов по направлениям Data Science, Health Balance, Комплаенс, Управленческие компетенции. Новые курсы прошли и высоко оценили более 2700 сотрудников. Показатель CSI (Customer Satisfaction Index) по электронным курсам составил 9,1. Совместно с внутренними центрами экспертизы были проведены модульные программы развития: «Школа визуализации данных» и «Школа владельцев продукта». Показатель CSI по обучению составил 9,4.

Обучение по противодействию коррупции

В компании проводится обязательное вводное и обязательное ежегодное обучение и тестирование по теме «Предупреждение коррупции». Среднее количество часов обучения по противодействию коррупции в 2023 году составило 3,7 часа на одного сотрудника. Также сотрудники проходят электронный курс и тренажер по информационной безопасности, работе с документами и инсайдерской информации. Регулярно проводятся открытые разъясняющие вебинары для сотрудников в области информационной безопасности.

Сотрудники СК «Ренессанс Жизнь» проходят обязательное вводное обучение по информационной безопасости на адаптационном семинаре при приеме на работу. В системе дистанционного обучения «Эквио» сотрудники проходят вебинар «Безопасность 360», в структуре которого предусмотрена тема информационной безопасности и тестирование по ней.

Взаимодействие с вузами и поиск талантов

Сотрудничество с высшими учебными заведениями – важный аспект кадровой политики компании. В 2022 и в 2023 годах новыми сотрудниками компании стали по 11 выпускников.

Адаптация молодых сотрудников, чел.		
	2022	2023
Количество выпускников вузов и сузов, которые поступили на работу	11	11

Программа благополучия сотрудников

GRI 403–6

Группа Ренессанс Страхование продолжает развивать программу благополучия сотрудников, которая помогает сотрудникам укрепить здоровье, решить юридические и финансовые вопросы под присмотром опытных экспертов. Мы верим, что работа должна приносить не только доход, но и личностное развитие, поэтому наша программа благополучия составлена так, чтобы сотрудники чувствовали себя защищенными во всех сферах жизни.

Программа благополучия сотрудников включает в себя четыре направления – спорт и активность, ментальное здоровье, юридические консультации и финансовая грамотность.

Условия работы

Группа Ренессанс Страхование стремится поддерживать благополучие сотрудников, в том числе через обеспечение комфортных условий работы, в которых сотрудники могут развивать профессиональные и личные качества.

В компании действует футбольная команда, которая принимает участие в турнире Всероссийского союза страховщиков и ежегодном Кубке Эксперт РА по мини-футболу среди финансовых организаций.

Сотрудники Группы регулярно принимают участие в беговых марафонах. Также для сотрудников Группы проводится йога в офисе раз в неделю.

Для поддержания здоровья сотрудников в 2022 году был расширен кафетерий льгот – набор дополнительных опций к основному пакету ДМС. Так, каждый сотрудник может выбрать из них стоматологию, оплату мобильной связи, обучение. В 2023 году этот пакет был дополнен опциями с медицинскими чекапами и посещением спортивных занятий FitMost. Дополнительно у сотрудников есть скидка на покупку абонемента в фитнес-клубы World Class по всей России.

Для развития культуры открытости и обратной связи раз в квартал проводятся онлайн-встречи с топ-командой и генеральными директорами компаний Группы, на которой сотрудники могут задать любые вопросы. Помимо этого, ежегодно проводится Big Demo – онлайн-мероприятие, на котором продуктовые команды и департаменты рассказывают об итогах первого полугодия и планах до конца года, а в конце года проводится Стратегический Оффсайт, где первая линейка руководителей компаний Группы говорит о стратегических планах и ключевых фокусах бизнес-юнитов и горизонталей на будущий год.

В офисах Группы предусмотрены комфортные рабочие пространства: офис открытого типа (open space), переговорные, коворкинги, зоны ожидания и отдыха, удобные кухни с кофепоинтами и другие функциональные помещения.

Программы ДМС для сотрудников

Всем сотрудникам Группы Ренессанс Страхование предоставляются полис ДМС и полис страхования жизни и здоровья от несчастных случаев (НС) после четвертого рабочего дня. В программу ДМС входят поликлиническая помощь, вызов врача на дом, вызов скорой помощи, экстренная госпитализация, плановая госпитализация по отдельным направлениям, телемедицина и психологическая помощь. В программу страхования от НС включены следующие риски: смерть, инвалидность, травма, временная нетрудоспособность.

Все сотрудники имеют доступ к сервису психологической поддержки, помогающему снижать уровень стресса и поддерживать ментальное здоровье. Сотрудникам предоставлена возможность использования телемедицины и прохождения чекапа здоровья в медицинской компании, специализирующейся на лабораторной диагностике, с целью получения информации о текущем состоянии здоровья и рекомендаций от квалифицированных врачей-диагностов.

Ментальное здоровье

В 2023 году было запущено приложение «Просебя», пользователями которого уже стали многие сотрудники. Контент приложения помогает научиться справляться с тревогой, развивать осознанность, лучше узнавать себя. В приложении можно бесплатно получить консультацию психолога или коуча. Все консультации строго конфиденциальны и проходят онлайн. Для сотрудников Московского офиса есть возможность записаться на сессию к психологу офлайн прямо в офисе.

Юридические консультации

Команда «Добросервиса» помогает сотрудникам решать юридические вопросы по нескольким направлениям: жилищное право и ЖКХ, защита прав потребителей, семейное право, вопросы автотематики, порядок оформления налоговых вычетов, споры с третьими лицами, социальные пособия и льготы. Сервис доступен для сотрудников круглосуточно. С помощью него сотрудники могут бесплатно получить консультацию квалифицированного юриста.

Финансовая грамотность

В 2023-м прошла серия вебинаров для сотрудников на тему финансового здоровья. Шаг за шагом сотрудники с помощью экспертов учились вести личный бюджет, получать социальные выплаты и налоговые вычеты от государства, узнавали, как не попасться на уловки мошенников, как начать инвестировать и научить детей здоровым отношениям с деньгами. В 2024 году серия вебинаров будет продолжена и расширена в новом формате.

Спорт и активность

В 2024 году пройдет корпоративная эстафета Ренессанса на Московском марафоне, а также забег «Белые ночи» в Санкт-Петербурге и квест Rosa Run в Красной поляне.

В феврале 2024 года запущены онлайн-тренировки для всех регионов и офлайн-тренировки в Москве вместе с Школой Идеального Тела #Sekta. Также для сотрудников проходят вебинары про питание, поддержание активности при работе в офисе, циклы мотивации в спорте и жизни.

Система управления охраной труда

GRI 403–1 GRI 403–2 GRI 403–3 GRI 403–5 GRI 403–7 GRI 403–8 GRI 403–9

Группа Ренессанс Страхование соблюдает все требования российского законодательства и нормативы охраны труда и обеспечивает безопасную среду для сотрудников и клиентов. Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение правил техники безопасности и охраны труда на территории компании и должен бережно относиться к своему здоровью.

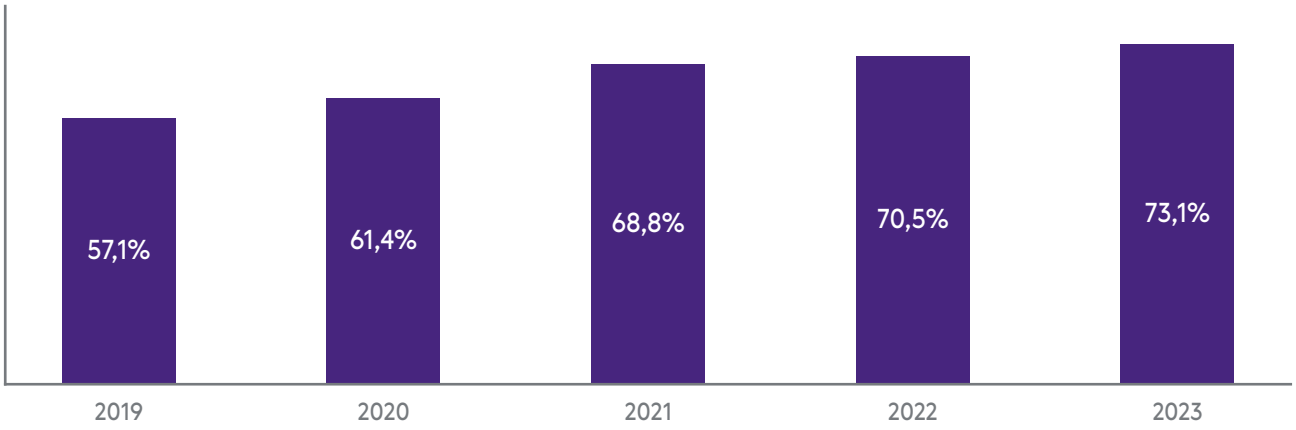
Система управления охраной труда направлена на создание безопасных условий труда для сотрудников компании. Основным инструментом является оценка профессиональных рисков и разработка мероприятий, направленных на недопущение наступления выявленных рисков. На внутреннем корпоративном портале размещены контакты специалиста по охране труда, каждый сотрудник в любой момент может воспользоваться ими и сообщить об опасных ситуациях или недочетах в рабочем процессе.

В компании регулярно проводится специальная оценка условий труда, результаты которой доводятся до сотрудников под подпись. Все сотрудники уведомлены, что они имеют право отказаться от участия в процессах, которые несут угрозу их жизни или здоровью. Проводится специальная оценка рабочих мест, в случае выявления опасных/вредных факторов (таких рабочих мест по настоящее время не выявлено) предусматривается разработка плана улучшения условий труда, который может включать как изменение самого рабочего процесса для ликвидации негативного воздействия на работника, так и применение средств индивидуальной и коллективной защиты.

Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников

Исследование eNPS и вовлеченности проводится в СК «Ренессанс Страхование» ежегодно с 2019 года. Для того, чтобы оперативно реагировать на изменения, были также запущены промежуточные пульс-опросы. С 2021 по 2022 год проводились еженедельные короткие опросы настроения, в которых каждый сотрудник мог оценить, как прошла неделя и что повлияло на его настроение. С апреля 2024 года возвращена практика в виде ежемесячных пульс-опросов, которая позволяет анализировать уровень стрессоустойчивости и вовлеченности сотрудников, не дожидаясь результатов основного исследования в ноябре.

Вовлеченность сотрудников



В отчетном году в опросе о готовности рекомендовать компанию как работодателя и вовлеченности сотрудников приняли участие 76% сотрудников. Показатель вовлеченности сотрудников составил 73,1% (по сравнению с 70,5% в 2022 году). В 2023 году 36% респондентов опроса о вовлеченности оставили комментарии. Все они принимаются во внимание и учитываются при разработке планов на будущие годы, чтобы делать работу в компании еще более приятной для сотрудников.

СК «Ренессанс Жизнь» в 2023 году продолжила работу над повышением вовлеченности сотрудников и привлекательности компании как работодателя. В 2023 году в опросе о готовности рекомендовать компанию как работодателя и вовлеченности сотрудников приняли участие 88,3% сотрудников. За три года работы в данном направлении, по данным независимого исследования Happy Job, показатель вовлеченности значительно повысился (на 5 п. п. – с 80,4 в 2019 году до 90,3 в 2023 году). Показатель eNPS за то же время вырос на 20,3 п. п. (с 19,9 в 2019 году до 53,3 в 2023 году), что выше бенчмарка по рынку). Данные результаты стали возможны благодаря системной работе с руководителями: подробной обратной связи, составлению и реализации экшен-планов, фокусной работе над зонами развития в каждом подразделении компании.

Работа с обратной связью

По итогам исследования в каждой функции были определены ключевые зоны роста, которые включены в план по работе с вовлеченностью сотрудников как по всей компании системно, так и в каждом конкретном подразделении в индивидуальном порядке.

Так, в планах на 2024 год мероприятия по следующим направлениям:

- Мотивация сотрудников: улучшение системы мотивации сотрудников, командные мероприятия, создание мерча
- Целеполагание: улучшение процесса постановки целей, встречи руководителей с командами по целям, калибровка целей
- Обратная связь: регулярные встречи руководителей с сотрудниками, Open Talk с топ-командой по собранным вопросам или по отдельным темам раз в квартал, обучение руководителей навыкам обратной связи, запуск проекта по решению конфликтов
- Удержание сотрудников: новый вводный курс для вновь нанятых сотрудников, новая программа адаптации, развитие наставничества, дальнейшая проработка карьерных треков, обучения и рескиллинга сотрудников, профилирование должностей
- Льготы для сотрудников: расширение количества лечебно-профилактических учреждений и услуг в рамках ДМС, перевод на прямой доступ к клиникам, возможность застраховать родных через кафетерий льгот, дальнейшее развитие программы well-being (спорт, финансовая грамотность, юридическая поддержка, психологическая поддержка)

Этика и уважение прав человека

GRI 3–3

Группа Ренессанс Страхование уважает права человека и обеспечивает их соблюдение. Компания не приемлет дискриминации по признакам пола, семейного положения, вероисповедания, цвета кожи, расы, религии, возраста, этнического происхождения, языка, места жительства, принадлежности к общественным объединениям, имущественного и должностного положения, в отношении лиц с ограниченными возможностями или любой иной дискриминации. Домогательства любого характера, в том числе сексуального, в компании недопустимы.

В компании функционирует горячая линия, на которую любой сотрудник может обратиться в случае выявления любых видов дискриминации или нарушения прав человека и ущемления прав, в том числе анонимно. Дополнительно проводятся регулярные пульс-опросы на внешней платформе, участники которых также могут обратиться в анонимной форме. Помимо этого, раз в год проводится анонимная оценка удовлетворенности.

Положения по уважению и соблюдению прав человека закреплены в Правилах корпоративного поведения, Кодексе профессиональной этики, которые компания публично размещает на своем официальном сайте в сети Интернет.

Группа с уважением относится к местным, религиозным и национальным традициям регионов, на территории которых она ведет свою деятельность, и старается соответствовать лучшим деловым практикам.

Планы на 2024 год и долгосрочную перспективу

Группа Ренессанс Страхование стремится внедрять лучшие практики в области управления персоналом и обратную связь, полученную от сотрудников, разрабатывая долгосрочные программы развития.

Развитие менеджеров

В 20024 году продолжится развитие управленческих компетенций, программа HiPo дополнится проектами Secondment и оценкой менеджеров. Кадровый резерв будет расширен на уровень CEO-2.

Обучение искусственному интеллекту GPT

В 2024 году в компании запущена годовая программа мероприятий, направленных на повышение уровня знаний сотрудников об информационных технологиях, формирование интереса к применению искуственного интеллекта (ИИ) в рабочих задачах.

Программа включает мероприятия для всех уровней менеджмента и сотрудников компании: образовательную сессию «Генеративный ИИ», модульное практико-ориентированное обучение «AI professional», марафон «Технологии будущего сегодня – ИИ», конференцию ИИ, хакатон по ИИ GPT.

Все мероприятия направлены на развитие Цифровой культуры и цифровой бизнес-модели, повышение эффективности процессов и личной эффективности менеджеров с помощью технологии GPT.

Культурная трансформация

В 2024 году продолжена культурная трансформация, направленная на повышение эффективной коммуникации и работы команд. Запущены мероприятия по теме «Медиация конфликтов». Мероприятия включают цикл семинаров для мидл менеджеров о пользе медиации в работе с командой, подготовку внутренних медиаторов и автоматизацию заявки на проведение медиативной сессии.

Планируется развитие проекта SkillUp. Будет добавлено новое направление для тренеров по управленческим компетенциям. В рамках проекта будет проводиться поддержка культуры самообучающейся организации. Планируется развитие новых внутренних Школ профессий, в области AI и Data Science, Product Owner и Scrum-мастеров.

Карьерный навигатор

Будет запущен Карьерный навигатор, который должен стать ключевым инструментом по карьерному планированию для сотрудников. В электронной системе «Атлас» будут автоматизированы должностные профили и создана карта карьерных треков. Каждый сотрудник сможет посмотреть профиль желаемой должности в системе и построить к ней путь от занимаемой должности. Запуск Карьерного навигатора позволит сотрудникам оценивать свои карьерные перспективы и строить разные траектории профессионального развития (не только вертикальные, но и горизонтальные и диагональные). Расширение возможностей карьерного планирования поможет увеличить лояльность сотрудников, привлекать и удерживать ценных сотрудников.

Электронное обучение

В 2024 году запланировано обновление системы электронного дистанционного обучения с фокусом на улучшение пользовательского пути. Мероприятия будут направлены на повышение удобства пользователей и включают в себя обновление опросников, переход на новую партнерскую цифровую платформу обучения, партнерские программы микролернинга с поддержкой в мессенджерах.

Планы по развитию сотрудников СК «Ренессанс Жизнь»

Впервые в СК «Ренессанс Жизнь» в 2024 году будет реализована единая оценка всех сотрудников, успешно прошедших испытательный срок, на соответствие корпоративным компетенциям по методу 360 градусов. Также планируется оценка сотрудников по методу матрицы 9 box для выявления кадрового потенциала развития команды.

Будет реализована программа «Пул талантов», которая направлена на развитие преемников на ключевые должности руководителей и экспертов. СК «Ренессанс Жизнь» поставила перед собой цель «ноль экспертов в единственном числе», что позволит обеспечить преемственность управления и экспертизы, предупреждение рисков кадровой нестабильности.

Продолжится работа по индивидуальной коучинговой поддержке руководителей и ключевых экспертов. В рамках проекта запланировано более 160 часов сессий.

Планируется развитие оценки руководителей: для обеспечения объективности выбора кандидатов на позиции руководителей и разработки рекомендаций по усилению лидерского потенциала в Компании планируется системно применять методику опросников Hogan.

Продолжит развитие традиция обучения от внутренних экспертов. В течение 2024 года будет запущено онлайн-обучение по теме совершенствования навыков управления и руководства дистанционными командами. В планах проведение квартальных вебинаров по стратегическому развитию и целям компании от членов Совета директоров для всех новых сотрудников.

08.

Приложения

Приложение 1. ESG Databook

Структура персонала

GRI 2-7 GRI 405-1

Распределение сотрудников по категориям и полу, человек					
СК «Ренессанс Страхование»					
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Мужчины					
Руководящий состав	206	190	183	173	163
Специалисты	511	449	498	558	602
Женщины					
Руководящий состав	450	397	389	397	381
Специалисты	1314	1112	1175	1373	1469

Распределение сотрудников по категориям и полу, человек					
«Ренессанс Жизнь»					
	2019[1]	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Мужчины					
Руководящий состав			99	87	85
Специалисты			229	198	203
Женщины					
Руководящий состав			184	176	179
Специалисты			500	479	464

[1] Данные за 2019-2020 гг. для АО «СК «Ренессанс Жизнь» не собирались в разбивке по категориям и полу.

Распределение сотрудников по возрасту, человек					
СК «Ренессанс Страхование»					
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
До 30 лет	511	442	501	624	708
От 31 до 50 лет	1651	1432	1475	1590	1629
От 50 и старше	319	274	268	286	279

Распределение сотрудников по возрасту, человек					
«Ренессанс Жизнь»					
	2019[1]	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
До 30 лет			334	285	260
От 31 до 50 лет			542	532	558
От 50 и старше			136	123	113

GRI 2-7 GRI 2-8

Распределение сотрудников по типу трудового договора и полу, человек		
СК «Ренессанс Страхование»		
Средняя численность сотрудников в разбивке	**муж.**	**жен.**
Численность сотрудников, нанятых на основе бессрочных трудовых договоров	738	1749
Численность сотрудников, нанятых на основе срочных трудовых договоров	27	102

[1] Данные за 2019-2020 гг. для АО «СК «Ренессанс Жизнь» не собирались в разбивке по возрасту.

Распределение сотрудников по типу трудового договора и полу, человек		
«Ренессанс Жизнь»		
Средняя численность сотрудников в разбивке	**муж.**	**жен.**
Численность сотрудников, работающих полный рабочий день (полная занятость)	269	623
Численность сотрудников, работающих неполный рабочий день (неполная занятость)	20	20
Численность работников, которые не являются сотрудниками, но работа которых контролируется компанией (ГПХ и агентские договора)	156	415

Новые сотрудники

GRI 401-1

Количество новых сотрудников, человек					
СК «Ренессанс Страхование»					
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Всего	812	610	980	922	944
Мужчины	234	236	274	251	259
Женщины	578	374	706	671	685

Количество новых сотрудников, человек					
«Ренессанс Жизнь»					
	2019[1]	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Всего			727	572	672
Мужчины			235	176	206
Женщины			492	396	466

Оплата труда

GRI 405-2

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
СК «Ренессанс Страхование»				
2019	2020	2021	2022	2023
		4,23	5,21	6,42

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
«Ренессанс Жизнь»				
2019	2020	2021	2022	2023
	1,10	1,73	1,54	1,85

Инклюзия

Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности	60%
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности	84%
Люди с инвалидностью/ОВЗ, человек	4

Обучение и развитие

GRI 404-1

Общее количество часов обучения сотрудников				
СК «Ренессанс Страхование»				
	Штатные сотрудники		**Партнеры компании**	
	Учебные мероприятия	**Электронные курсы**	**Учебные мероприятия**	**Электронные курсы**
Число мероприятий	1 073	5 272	340	7 031
Проведено часов обучения	9 766	10 544	2 720	10 546
Уникальных пользователей	998	2 636	1 689	1 237
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	9,8	4	2	8,5

Общее количество часов обучения сотрудников				
«Ренессанс Жизнь»				
	Штатные сотрудники		**Партнеры компании**	
	Учебные мероприятия	**Электронные курсы**	**Учебные мероприятия**	**Электронные курсы**
Число мероприятий	439	3326	354	3083
Проведено часов обучения	3277	3612	650	2312
Уникальных пользователей	734	656	2441	1 280
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	42,1	5,5	1,8	2,4

Среднее количество часов обучения в разбивке по полу и категории работников, часов (штатные сотрудники)				
СК «Ренессанс Страхование»				
	2020 г.	**2021 г.**	**2022г.**	**2023 г.**
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	2,8	3,2	3	4,1
Доля женщин среди сотрудников, прошедших обучение	69%	71%	78%	77%
Доля мужчин среди сотрудников, прошедших обучение	31%	29%	22 %	23%
Доля руководителей среди сотрудников, прошедших обучение	37%	35%	27 %	34%
Доля линейных сотрудников среди сотрудников, прошедших обучение	63%	66%	73 %	67%

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.				
СК «Ренессанс Страхование»				
2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
10,0	4,5	7,0	6,0	13,2

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.				
«Ренессанс Жизнь»				
2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
3,2	4	5,7	7,6	13, 2

Адаптация молодых сотрудников, чел.		
	2022	**2023**
Количество выпускников вузов и сузов, которые поступили на работу	11	11

Приложение 2. Об отчете и существенности

GRI 2–3

Годовой отчет ПАО «Группа Ренессанс Страхование» за 2023 год (далее – Отчет) содержит информацию о деятельности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и ее дочерних предприятий за период с 1 января по 31 декабря 2023 года. Для соблюдения принципа своевременности раскрытия информации в Отчет также включены значимые события, выходящие за рамки указанного отчетного периода. Информация о финансово-хозяйственной деятельности компании раскрыта в соответствии с раскрываемой консолидированной финансовой отчетностью за периоды, закончившиеся 31 декабря 2023 и 2022 гг., составленной в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО).

В Отчете раскрыт подход к управлению устойчивым развитием, включая вопросы изменения климата, энергоэффективности и охраны окружающей среды, управления персоналом, поддержания высокого уровня охраны труда и промышленной безопасности и взаимодействия с местными сообществами в регионах присутствия компании, а также обеспечения ответственной цепочки поставок, корпоративного управления и соблюдения прав человека.

Настоящий Отчет подготовлен в соответствии с рекомендациями стандартов нефинансовой отчетности и инициатив в области устойчивого развития, включая:

- стандарты Глобальной инициативы по отчетности GRI в актуальной редакции 2021 года (уровень применения – в соответствии);
- стандарты Совета по стандартам бухгалтерского учета в области устойчивого развития SASB;
- принципы Глобального договора ООН;
- методические рекомендации по подготовке нефинансовой отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития;
- рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) по использованию базовых индикаторов результативности.

Кроме того, в Отчете отражен прогресс компании на пути к достижению Целей устойчивого развития ООН на период до 2030 года (ЦУР ООН).

GRI 2–14

Процесс подготовки Отчета курирует Рабочая группа по устойчивому развитию, в то время как профильные подразделения предоставляют проверенные качественные и количественные данные для раскрытия в Отчете. Работа подразделений обеспечивает точность, ясность и надежность раскрываемой информации.

GRI 2–2

Для обеспечения доступности информации о деятельности компания соблюдает принципы ясности и сопоставимости. Благодаря этому Отчет может быть понятен широкому кругу читателей.

Нефинансовая информация в Отчете раскрывается за период 5 лет и сопровождается пояснениями относительно динамики показателей. Более того, компания раскрывает информацию не только об успехах своей деятельности, но и о зонах развития, что позволяет сохранять сбалансированность Отчета. Любые допущения в сборе или подсчете данных, а также корректировка значений предыдущих отчетных периодов в связи с улучшением методологии или исправлением ошибок в Отчете сопровождаются поясняющими комментариями. Относительно прошлого года в 2023 году существенных переформулировок показателей не происходило, если в тексте не указано иное.

Определение существенных тем

GRI 3–1 GRI 3–2

В своей деятельности компания обязательно учитывает интересы заинтересованных сторон, активно взаимодействуя с ними, в том числе при определении существенных тем Годового отчета. С этой целью компания проводит опрос, по результатам которого выявляет темы, наиболее значимые для тех или иных групп заинтересованных сторон.

В основу сформированного компанией перечня легли темы, выявленные в результате бенчмаркинга отчетов компаний-аналогов и лидеров в области ESG. Также были учтены темы, обязательные к раскрытию в соответствии с рекомендациями стандартов SASB.

На следующем этапе компания для каждой темы определила положительные и отрицательные воздействия – как фактические, так и потенциальные – на экономику, экологию и общество.

Полученный перечень воздействий лег в основу анкеты для опроса заинтересованных сторон. Респонденты также имели возможность обозначить дополнительные воздействия и темы в рамках каждого аспекта.

GRI 3–2

По результатам оценки воздействий в рамках анкетирования присваивались баллы по соответствующим темам. Для этого суммировались средние оценки по положительным и отрицательным воздействиям внутри самих тем. Далее 17 тем прошли ранжирование и были выявлены существенные темы. Согласно подходу компании, существенными являются темы, которые преодолели порог отсечения 33%.

Существенные темы:

- Обеспечение достойных условий труда, эффективная система вознаграждения в соответствии с рынком
- Обучение персонала, содействие профессиональному развитию и повышению квалификации, обеспечение возможностей карьерного роста
- Недопущение нарушения прав сотрудников
- Соблюдение гендерного равенства в компании
- Совершенствование системы управления рисками
- Противодействие любым формам коррупции, мониторинг соблюдения антикоррупционного законодательства
- Мероприятия по предотвращению нарушений конфиденциальности данных и повышение уровня кибербезопасности

Приложение 3. Отчет о соблюдении кодекса корпоративного управления

Настоящий Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления был предварительно рассмотрен Советом директоров ПАО «Группа Ренессанс Страхование» на заседании 24.05.2024, протокол № 4/2024_СД (далее – **«Совет директоров», «Общество»**).

Совет директоров подтверждает, что приведенные в настоящем Отчете данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении Обществом принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления за 2023 год.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1	**Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении Обществом**			
1.1.1	Общество создает 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 свое 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 свое 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 отчетный период	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.2	Порядок сообщения о проведении общего собрания и предоставления материалов к общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем	1. В отчетном 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. 2. В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение. 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 ее формирование предусмотрено уставом Общества)	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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	1. В отчетном 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. 2. Позиция Совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения (при наличии) по каждому вопросу повестки общих собраний, проведенных в отчетный период, была включена в состав материалов к общему собранию. 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 отчетном периоде	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию, указанному в пункте 3. Пояснения в отношении пунктов 1, 2: П. 1. Поскольку в 2023 году все общие собрания акционеров (ОСА) проводились в форме заочного голосования, возможность личного контакта с членами органов управления в период подготовки к ОСА у акционеров отсутствовала. При этом Общество предоставляло возможность любому акционеру задать любые вопросы членам органов управления посредством запроса на адрес электронной почты Корпоративного секретаря Общества и обеспечивало получение ответов у уполномоченных членов органов управления Общества и передачу этих ответов акционерам, направившим вопрос. Информация о способе связи для акционеров содержится на официальном сайте Общества в сети Интернет: https://invest.renins.ru/management и https://invest.renins.ru/corporate_secretary П. 2. В отчетном периоде позиции Совета директоров Общества предоставлялись в составе материалов к ОСА Общества по тем вопросам повестки дня, которые предварительно должны были быть рассмотрены Советом директоров в соответствии с Уставом Общества и действующим законодательством. При этом представление позиции по некоторым вопросам было невозможно, поскольку Совет директоров не выражал позицию по ряду вопросов в связи с отсутствием в действующем законодательстве и Уставе Общества требований к предварительному рассмотрению соответствующих вопросов на Совете директоров

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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	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. 2. В отчетном 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.	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.6	Установленный Обществом порядок ведения общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы	1. При проведении в отчетном 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 свое мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня. 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. 3. Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учета, председатель или иные члены комитета Совета директоров по аудиту были доступны для ответов на вопросы акционеров на общих собраниях акционеров, проведенных в отчетном периоде. 4. В отчетном 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 отчетном периоде	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде общие собрания акционеров проводились в форме заочного голосования, в связи с чем оценка по данному разделу не применима

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2	**Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли Общества посредством получения дивидендов**			
1.2.1	Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты	1. Положение о дивидендной политике Общества утверждено Советом директоров и раскрыто на сайте Общества в сети Интернет. 2. Если дивидендная политика Общества, составляющего консолидированную финансовую отчетность, использует показатели отчетности Общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности. 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 определенной части чистой прибыли на собственные нужды в отчетном периоде были включены в состав материалов к общему собранию акционеров, в повестку дня которого включен вопрос о распределении прибыли (в том числе о выплате (объявлении) дивидендов)	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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	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	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчетном периоде Общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет Общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В отчетном периоде иные способы получения лицами, контролирующими Общество, прибыли (дохода) за счет Общества помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания Обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам, путем замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам) не использовались	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
1.3	**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**			
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 отчетного 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 отчетного периода	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☑ не соблюдается	Квазиказначейские акции участвовали в голосовании. При этом дочерние компании Общества, владеющие в свою очередь акциями Общества, самостоятельно осуществляли свою деятельность в отчетном периоде, в том числе инвестировали свободные средства в акции Обществ в рамках своей текущей деятельности и инвестиционной политики, а также периодически продавали акции Общества, что не требовало принятия каких-либо решений Общим собранием акционеров/ участников (единственного участника) соответствующих компаний. Соответственно решение об осуществлении права акционера на участие также принималось компаниями без участия Общества. С учетом изложенного, а также принимая во внимание актуальную структуру акционеров Общества и изменившиеся в последние годы правила осуществления сделок с акциями акционерных Обществ и особенности осуществления корпоративных прав по акциям акционерами-нерезидентами, Общество полагает, что наличие среди акционеров Общества дочерних компаний Общества не оказывает негативное влияние на Общество, в том числе, не приводит к значительному перераспределению корпоративного контроля
1.4	**Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций**			
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета 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 учет прав на акции и реализацию прав акционеров наиболее эффективным образом	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1	**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**			
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 утвержденными стратегией развития и основными направлениями деятельности Общества	1. Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов. 2. В отчетном периоде комитет по номинациям (назначениям, кадрам) (**«комитет по номинациям»**) рассмотрел вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям Общества, продиктованным утвержденной стратегией Общества. 3. В отчетном периоде Советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии Общества	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пунктах 1 и 2. Пояснения в отношении пунктов 2, 3: Уточнение по п. 2. Поскольку в отчетном периоде у Общества отсутствовала утвержденная Стратегия, то Комитетом по кадрам и вознаграждениям был рассмотрен вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта кандидатуры в состав Правления Общества (в связи с выходом одного из членов Правления из состава Правления) текущим и ожидаемым потребностям Общества, продиктованным планами развития Общества и стоящими перед ним насущными задачами, а не утвержденной стратегией Общества. П. 3. В отчетном периоде на рассмотрение Совета директоров Общества не выносился вопрос о рассмотрении отчета (отчетов) о выполнении стратегии Общества в связи с отсутствием в отчетном периоде утвержденной стратегии Общества. При этом работа Генерального директора Общества ежегодно оценивается Советом директоров Общества.
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 отчетного 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 (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов Общества	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Оценка по данному разделу не применима: В отчетном периоде на рассмотрение Совета директоров Общества не выносились вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) Общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов Общества, в связи с отсутствием в отчетном периоде утвержденной Стратегии Общества

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 отчетном 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 ☐ частично соблюдается ☐ не 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 отчетного периода Советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками)	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В Обществе в отчетном периоде рассмотрена и утверждена Советом директоров Политика по вознаграждению и компенсации расходов членов Совета директоров. При этом Политика по вознаграждению и компенсации расходов исполнительных органов в Обществе находится на этапе разработки
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами Общества, акционерами Общества и работниками 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 ☐ частично соблюдается ☐ не 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 отчетного периода Совет директоров рассмотрел результаты самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в Обществе	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В Обществе ежегодно осуществляется аудит эффективности корпоративного управления, проводимый Управлением внутреннего аудита. По итогам проведения аудита Управление внутреннего аудита дает свое заключение о качестве корпоративного управления в Обществе и рекомендации по повышению эффективности корпоративного управления в Обществе, которые закрепляются в соответствующем отчете Управления внутреннего аудита. Все отчеты Управления внутреннего аудита, включая рекомендации Управления внутреннего аудита, выносятся на рассмотрение Комитета по аудиту Совета директоров Общества, а также Совета директоров Общества. Комитет по аудиту Совета директоров Общества рассматривает отчеты Управления внутреннего аудита на очных заседаниях, практикуется приглашение на соответствующие заседания глав аудируемых функций Общества. По результатам рассмотрения отчетов Управления внутреннего аудита Комитетом зачастую даются дополнительные (помимо содержащихся в отчетах Управления внутреннего аудита) поручения главам аудируемых функций с выставлением срока отчета об итогах их исполнения. Совет директоров рассматривает как отчеты Управления внутреннего аудита, так и выводы и поручения Комитета по аудиту, и может также давать свои поручения

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.2	**Совет директоров подотчетен акционерам Общества**			
2.2.1	Информация о работе Совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам	1. Годовой отчет Общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний Совета директоров и комитетов каждым из членов Совета директоров. 2. Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в отчетном периоде	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пункте 1. Пояснения в отношении пункта 2: Совет директоров Общества не проводил оценку (самооценку) качества работы Совета директоров в отчетном периоде. Общество планирует внедрить указанную практику при оценке качества работы Совета директоров за 2024 год после утверждения Советом директоров методологии соответствующей оценки. По данному вопросу см. также п. 2.5.2
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	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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**			
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 отчетном 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 отчетном 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, проведенной 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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 отчетном 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.3.4	Количественный состав Совета директоров Общества дает 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 отчетном периоде Совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава Совета директоров потребностям Общества и интересам акционеров	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде отсутствовали факторы, которые бы говорили о необходимости расширения количественного состава Совета директоров, а также отсутствовали кандидаты, выдвинутые акционерами Общества, которые не были бы избраны в состав Совета директоров

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4	**В состав Совета директоров входит достаточное количество независимых директоров**			
2.4.1	Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные 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 отчетного 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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	1. В отчетном периоде Совет директоров (или Комитет по номинациям Совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в Совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение. 2. За отчетный 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). 3. В Обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена Совета директоров в том случае, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом Совета директоров	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не 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 ☐ частично соблюдается ☐ не 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 отчетном периоде предварительно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись Совету директоров	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5	**Председатель Совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на Совет директоров**			
2.5.1	Председателем Совета директоров избран независимый директор либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с председателем Совета директоров	1. Председатель Совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определен старший независимый директор. 2. Роль, права и обязанности председателя Совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах Общества	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пункте 2. Пояснения в отношении пункта 1: 1. В отчетном периоде Председатель Совета директоров Общества не являлся независимым директором, старший независимый директор в Обществе не определен. Независимые члены Совета директоров входят в состав всех созданных при Совете директоров комитетов, которые рассматривают предварительно все наиболее важные вопросы, относящиеся к компетенции Совета директоров. Указанная вовлеченность независимых директоров позволяет им в должной мере исполнять свои обязанности, а также обеспечивает должный уровень принятия корпоративных решений. С учетом изложенного, Общество не считает целесообразным дополнительно возлагать на независимого члена Совета директоров обязанности Председателя Совета директоров, а также избирать старшего независимого директора

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5.2	Председатель Совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных 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 отчетном периоде	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☑ не соблюдается	В отчетном периоде не проводилась оценка качества работы (самооценка) членов Совета директоров Общества, в том числе оценка качества работы Председателя Совета директоров Общества, в связи с отсутствием утвержденной в Обществе процедуры. В настоящее время в Обществе разработана процедура самооценки качества работы Совета директоров, и будет применяться после ее утверждения Советом директоров. При этом в настоящее время отсутствуют обстоятельства, которые говорили бы о ненадлежащей работе кого-либо из членов Совета директоров: — В Обществе регулярно проводятся заседания комитетов при Совете директоров, а также заседания Совета директоров. Отсутствуют нарушения нормативных сроков, связанные с несвоевременным принятием Советом директоров необходимых решений. — В отчетном периоде не было случаев непроведения заседаний Совета директоров в связи с отсутствием кворума. — На заседаниях Совета директоров в отчетном периоде решения по факту принимались большинством голосов всех избранных членов Совета директоров, что также составляло не менее ¾ членов Совета директоров, принявших участие в каждом заседании. — Со стороны членов Совета директоров не было случаев обращения в Общество по поводу ненадлежащего или несвоевременного предоставления им информации со стороны Председателя Совета директоров
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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.6	**Члены Совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах Общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности**			
2.6.1	Члены Совета директоров принимают решения с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом 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 счет Общества	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.6.2	Права и обязанности членов Совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах Общества	1. В Обществе принят и опубликован внутренний документ, четко определяющий права и обязанности членов Совета директоров	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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 отчетном периоде. 2. В соответствии с внутренними документами Общества члены Совета директоров обязаны уведомлять Совет директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных Обществу организаций), а также о факте такого назначения	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пункте 2. Пояснения в отношении пункта 1 содержатся в пояснениях к пункту 2.5.2

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.7	**Заседания Совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов Совета директоров обеспечивают эффективную деятельность Совета директоров**			
2.7.1	Заседания Совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед Обществом в определенный период времени задач	1. Совет директоров провел не менее шести заседаний за отчетный год	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.7.2	Во внутренних документах Общества закреплен порядок подготовки и проведения заседаний Совета директоров, обеспечивающий членам Совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению	1. В Обществе утвержден 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 менее чем за пять дней до даты его проведения. 2. В отчетном 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 ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пункте 2. Пояснения в отношении пункта 1: Положение о Совете директоров Общества предусматривает направление уведомления о проведении заседания не менее чем за три рабочих дня. Обществом в данном случае выбран иной подход, отличный от рекомендованной практики, что позволяет, с одной стороны, более эффективного управлять деятельностью Общества, а с другой стороны, предоставляет больший комфорт членам Совета директоров, исключая выходные и праздничные дни из возможных дат проведения заседаний Совета директоров. Сложившаяся практика проведения заседаний Совета директоров с применением указанного срока показала свою эффективность

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.3	Форма проведения заседания Совета директоров определяется с учетом 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 ☐ частично соблюдается ☑ не соблюдается	В отчетном периоде в Уставе или внутреннем документе отсутствуют соответствующие положения. При этом по факту наиболее важные вопросы, относящиеся к компетенции Совета директоров, предварительно рассматриваются на заседаниях комитетов Совета директоров (Комитет по аудиту, Комитет по кадрам и вознаграждениям, Комитет по стратегии), заседания которых проводятся преимущественно в очном формате, а также с применением личных встреч членов Комитетов с менеджментом Общества и руководителями ответственных подразделений Общества. Таким образом, основные вопросы, выносимые на рассмотрение Совета директоров, предварительно проходят очное обсуждение на комитетах Совета директоров с привлечением квалифицированных специалистов, инициаторов соответствующих процессов и т.п. Тем не менее Общество полагает, что в будущем вернется к практике рассмотрения наиболее важных вопросов (части из них) на очных заседаниях Совета директоров
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 ☐ частично соблюдается ☑ не соблюдается	В отчетном периоде Устав Общества не предусматривал необходимость наличия кворума на заседании Совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в ¾ голосов, или же большинством голосов всех избранных членов Совета директоров Общества на заседаниях Совета директоров Общества. При этом фактические итоги голосования на всех проведенных в отчетном периоде заседаниях Совета директоров говорят о том, что все вопросы, рассмотренные Советом директоров в отчетном периоде, были приняты большинством голосов всех избранных членов Совета директоров, а также не менее чем ¾ голосов членов Совета директоров, принимавших участие в соответствующих заседаниях. Тем не менее при разработке новой редакции Устава Общества будет рассматриваться вопрос о включении в Устав соответствующих норм

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8	**Совет директоров создает комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности Общества**			
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) отчетности. 4. Заседания Комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пунктах 2, 3, 4. Пояснения в отношении пункта 1: В Комитет по аудиту входит неисполнительный директор. Формирование такого состава Комитета по аудиту на текущим этапе развития Общества и его деятельности как публичного Общества представляется наиболее целесообразным для обеспечения надлежащей деятельности Комитета по аудиту. Данный формат Комитета не ограничивает возможности разумного, добросовестного, всестороннего рассмотрения вопросов независимыми директорами, входящими в состав Комитета по аудиту. При этом обеспечивает дополнительный угол зрения при рассмотрении вопросов деятельности Общества как страховой организации: неисполнительный директор Общества хорошо знаком с особенностями страховой деятельности, а также с процедурами Общества, в связи с чем может рассматривать выносимые на Комитет вопросы с фокусом на соответствующие процессы
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	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пунктах 2, 3. Пояснения в отношении пункта 1: В Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества входит один неисполнительный директор, который обладает образованием и опытом в области социологии и психологии, что дает дополнительные возможности Комитету применительно к его компетенции

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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	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. 2. Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса. 3. В целях формирования Совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам Общества, Комитет по номинациям в отчетном периоде самостоятельно или совместно с иными комитетами Совета директоров, или уполномоченным подразделением Общества по взаимодействию с акционерами, организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в Совет директоров Общества	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Задачи Комитета по номинациям реализуются в рамках Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям
2.8.4	С учетом 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 (Комитет по стратегии, Комитет по корпоративному управлению, Комитет по этике, Комитет по управлению рисками, Комитет по бюджету, Комитет по здоровью, безопасности и окружающей среде и др.)	1. В отчетном 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.5	Состав комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений	1. Комитет по аудиту, Комитет по вознаграждениям, Комитет по номинациям (или соответствующий комитет с совмещенным функционалом) в отчетном периоде возглавлялись независимыми директорами. 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 совмещенным функционалом) и Комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания комитетов только по приглашению председателя соответствующего комитета	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.8.6	Председатели комитетов регулярно информируют Совет директоров и его председателя о работе своих комитетов	1. В течение отчетного периода председатели комитетов регулярно отчитывались о работе комитетов перед Советом директоров	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.9	**Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы Совета директоров, его комитетов и членов Совета директоров**			
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, проведенная в отчетном периоде, включала оценку работы комитетов, индивидуальную оценку каждого члена Совета директоров и Совета директоров в целом. 3. Результаты оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании Совета директоров	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☑ не соблюдается	Пояснения содержатся в пояснениях к пункту 2.5.2

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 трех последних отчетных периодов по меньшей мере один раз Обществом привлекалась внешняя организация (консультант)	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☑ не соблюдается	Вопрос о привлечении внешней организации для проведения независимой оценки качества работы Совета директоров Общества будет рассмотрен в дальнейшем с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления к периодичности проведения такой оценки. При этом в настоящее время Обществом разрабатывается процедура самооценки качества работы Совета директоров, как было описано в пояснениях к пункту 2.5.2.
3.1	**Корпоративный секретарь Общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий Общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы Совета директоров**			
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 отчете 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 секретарем в течение не менее чем пяти последних лет	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1	**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**			
4.1.1	Уровень вознаграждения, предоставляемого Обществом членам Совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает 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 учетом результатов сравнительного анализа уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не 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 нее коррективы	1. В течение отчетного периода Комитет по вознаграждениям рассмотрел политику (политики) по вознаграждениям и (или) практику ее (их) внедрения, осуществил оценку их эффективности и прозрачности и при необходимости представил соответствующие рекомендации Совету директоров по пересмотру указанной политики (политик)	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде рассмотрено Комитетом по кадрам и вознаграждениям и утверждено Советом директоров Положение о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров. Кроме того, в Обществе действует две Программы долгосрочной мотивации сотрудников Общества, утвержденных Советом директоров Общества в 2021 и в 2023 годах

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде рассмотрено Комитетом по кадрам и вознаграждениям и утверждено Советом директоров Положение о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров, которое регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых членам Совета директоров. В отношении членов исполнительных органов аналогичный документ находится в разработке
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 ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде рассмотрено Комитетом по кадрам и вознаграждениям и утверждено Советом директоров Положение о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров, которое конкретизирует перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены Совета директоров. В отношении членов исполнительных органов аналогичный документ в Обществе отсутствует

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2	**Система вознаграждения членов Совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров**			
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 отчетном периоде Общество выплачивало вознаграждение членам Совета директоров в соответствии с принятой в Обществе политикой по вознаграждению. 2. В отчетном 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном году в связи с отсутствием Политики по вознаграждению членов Совета директоров вознаграждения членам Совета директоров выплачивались в соответствии с решением общего собрания акционеров. При этом в соответствии с указанным решением вознаграждение членам Совета директоров выплачивается только в форме фиксированного вознаграждения. 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
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 определенных 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 четкие правила владения акциями членами Совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Внутренние документы Общества предусматривают возможность предоставления акций членам Совета директоров. При этом указанные документы содержат в себе механизмы, препятствующие быстрой и/или одномоментной продаже акций Общества, полученных участниками программ долгосрочной мотивации в рамках участия в соответствующих программах. Также программы долгосрочной мотивации Общества с использованием акций Общества не обуславливают права реализации участниками программ акций достижением Обществом определенных показателей деятельности

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
4.3	**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**			
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 отчетного 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 проведенной 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, которые несет Общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 определенных показателей деятельности Общества	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В Обществе внедрена программа долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества с использованием акций Общества. При этом указанная программа предусматривает возможность реализации всех или части акций Общества участникам программы, в том числе, менее чем через три года с момента включения их в состав участников программы, что на данном этапе развития Общества как публичного Общества видится более правильным. При этом указанные документы содержат в себе механизмы, препятствующие быстрой и/или одномоментной продаже акций Общества, полученных участниками программ долгосрочной мотивации в рамках участия в соответствующих программах
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 отчетном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
5.1	**В Обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед Обществом целей**			
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 четко определены во внутренних документах/ соответствующей политике Общества, одобренной Советом директоров	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1.2	Исполнительные органы Общества обеспечивают создание и поддержание функционирования эффективной 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 подотчетными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не 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 отчетности 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
5.1.4	Совет директоров Общества предпринимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в Обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным Советом директоров принципам и подходам к ее организации и эффективно функционирует	1. В течение отчетного периода Совет директоров (Комитет по аудиту и (или) Комитет по рискам (при наличии) организовал проведение оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде Совет директоров рассмотрел результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Общества и сведения о результатах рассмотрения включены в состав Годового отчета Общества	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.2	**Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, и практики корпоративного управления Общество организовывает проведение внутреннего аудита**			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в Обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетность 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 подотчетное Совету директоров, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
5.2.2	Подразделение внутреннего аудита проводит оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также оценку корпоративного управления, применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита	1. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
6.1	**Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц**			
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 учетом рекомендаций Кодекса. 2. В течение отчетного 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 12 марта 2022 года № 351, Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102, решения Совета директоров Банка России от 23.06.2023 Общество в течение 2023 года осуществляло ограниченное раскрытие ряда информации (с обязательным уведомлением Банка России в установленном порядке). В течение 2023 года в Обществе отсутствовало контролирующее Общество лицо
6.2	**Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об Обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами Общества и инвесторами**			
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 деятельность 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 отчетного года. 3. Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций Общества, то в течение отчетного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространенных иностранных языков	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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	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. 2. Общество раскрывает информацию о структуре капитала Общества в соответствии с рекомендацией 290 Кодекса в Годовом отчете и на сайте Общества в сети Интернет. 3. Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчетность подконтрольных организаций, полномочиях Совета директоров Общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций. 4. Общество раскрывает нефинансовый отчет — отчет об устойчивом развитии, экологический отчет, отчет о корпоративной социальной ответственности или иной отчет, 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 отчета эмитента эмиссионных ценных бумаг и годового отчета акционерного Общества	☐ соблюдается ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 12 марта 2022 года № 351, Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102, решения Совета директоров Банка России от 23.06.2023 Общество в течение 2023 года осуществляло ограниченное раскрытие ряда информации (с обязательным уведомлением Банка России в установленном порядке). В остальном Общество соответствовало перечисленным в настоящем пункте критериям

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.2.3	Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности Общества за год	1. Годовой отчет Общества содержит информацию о результатах оценки Комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита. 2. Годовой отчет Общества содержит сведения о политике Общества в области охраны окружающей среды, социальной политике Общества	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
6.3	**Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности**			
6.3.1	Реализация акционерами права на доступ к документам и информации Общества не сопряжена с неоправданными сложностями	1. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) Общества определен необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам Общества. 2. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) содержатся положения, предусматривающие, что в случае поступления запроса акционера о предоставлении информации о подконтрольных Обществу организациях Общество предпринимает необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных Обществу организаций	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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	1. В течение отчетного периода Общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными. 2. В случаях, определенных информационной политикой Общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1	**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**			
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 определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции Совета директоров Общества	1. Уставом Общества определен 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
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 посущественным корпоративным действиям до их одобрения	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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 учетом особенностей его деятельности к компетенции Совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для Общества. 2. В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления	☑ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
7.2	**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**			
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 отчетного 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 ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В 2023 году Общество не совершало существенных корпоративных действий

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.2.2	Правила и процедуры, связанные с осуществлением Обществом 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 ☑ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество соответствует критериям, указанным в пункте 3. Пояснения в отношении пунктов 1, 2: В настоящее время Общество руководствуется требованиями законодательства Российской Федерации в вопросах привлечения оценщика. Внутренние документы Общества не содержат дополнительных положений по отношению к установленным законодательством Российской Федерации. Вместе с тем, в отчетном году Общество не совершало крупных сделок или сделок с заинтересованностью, требующих одобрения уполномоченными органами

Приложение 4. Информация о совершении крупных сделок и сделок с заинтересованностью

В течение 2023 года Обществом не заключались крупные сделки, а также сделки, в совершении которых имеется заинтересованность, в отношении которых требуется направление уведомления в соответствии со ст. 81 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

Приложение 5. Контакты

Сайты: renins.ru, БУДУ.ru, renlife.ru.

Местонахождение: 121614, город Москва, Крылатская ул., д. 17, к. 1

Телефон: 8 800 333-88-00