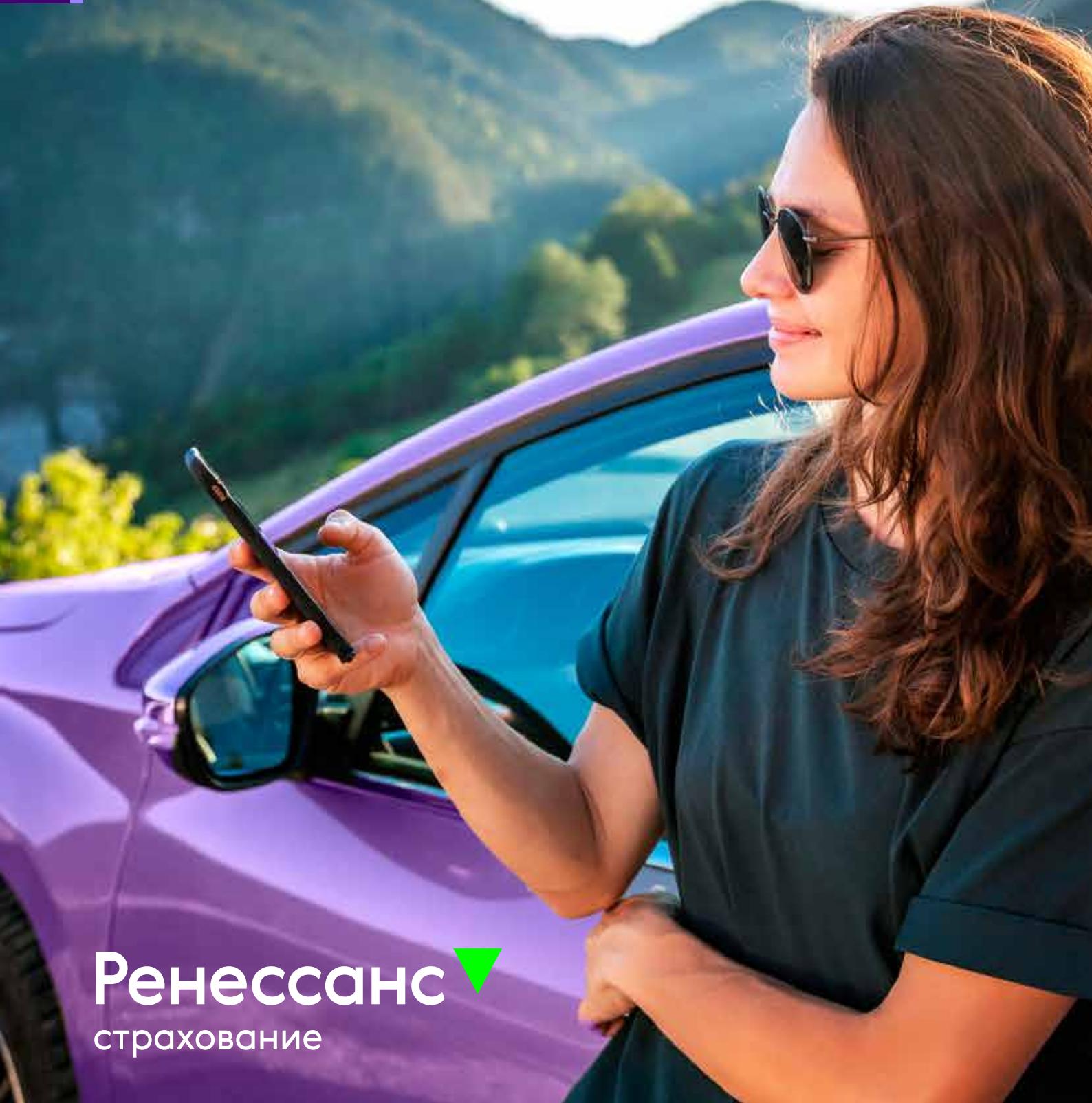


ГОДОВОЙ ОТЧЕТ

Публичного акционерного общества
«Группа Ренессанс Страхование»

2024



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	18
Стратегический отчет	21
Краткий обзор российского рынка страхования и конкуренция	23
Прогноз российского рынка страхования	27
Цели и стратегия	28
Взаимодействие с инвестиционным сообществом	31
Кредитные рейтинги	32
Акционерный капитал	33
Сведения об акциях «Ренессанс Страхования»	34
Дивиденды	35
Взаимодействие с инвесторами и акционерами	36
Отчет Совета директоров о результатах развития по приоритетным направлениям деятельности	37
Перспективы развития Группы	40
Корпоративное управление	41
Система корпоративного управления	42
Управление рисками и внутренний контроль	47
Внутренний аудит	56
Внешний аудитор	57
Управление устойчивым развитием	58
Структура управления устойчивым развитием	59
Вклад в достижение фокусных Целей устойчивого развития ООН	60
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	61
Участие в организациях и инициативах	62

Охрана окружающей среды	63
Содействие снижению климатического воздействия	64
Выбросы парниковых газов	65
Эффективное потребление ресурсов и сокращение отходов	66
«Зеленый офис»	67
Группа Ренессанс страхование и общество	68
Благотворительная деятельность	70
Ответственная цепочка поставок	71
Деловая этика и комплаенс	72
Права человека	74
Конфиденциальность данных и кибербезопасность	76
Повышение доступности страховых услуг	77
Забота о сотрудниках	78
Подход к управлению персоналом	80
Вознаграждение и мотивация сотрудников	83
Разнообразие сотрудников и равные возможности	85
Обучение и развитие	88
Программа благополучия сотрудников	90
Система управления охраной труда	92
Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников	93
Этика и уважение прав человека	95
Планы на 2025 год и долгосрочную перспективу	96
Приложения	98
Приложение 1. Таблица GRI	99
Приложение 2. ESG-Databook	101
Приложение 3. Об отчете и существенности	109
Приложение 4. Отчет о соблюдении кодекса корпоративного управления	111
Приложение 5. Информация о совершении крупных сделок и сделок с заинтересованностью	151
Приложение 6. Глоссарий	152
Приложение 7. Контакты	153

Обращение Председателя Совета директоров



Уважаемые акционеры, партнеры, клиенты и коллеги!

Мы рады представить вам Годовой отчет за 2024 год, который стал очень успешным для нашей Группы. Российский страховой рынок впервые в своей истории превысил 3,7 трлн рублей и достиг 1,9% от ВВП. Мы по-прежнему видим большой потенциал для дальнейшего роста рынка — ведь в странах, где страхование существует давно, отношение премий к ВВП достигает 6–7%.

Наша Группа поднялась с восьмого на шестое место по размеру бизнеса, продемонстрировав великолепный рост — мы увеличили объем страховых премий на 38%, до 169,8 млрд рублей. С особой гордостью отмечу, что при таком росте нам удалось установить очередной рекорд по чистой прибыли, которая составила 11,1 млрд рублей.

Это стало результатом комбинации трех факторов — операционной эффективности страхового бизнеса, умелого управления инвестиционным портфелем даже в условиях волатильного рынка, а также успешного

закрытия двух M&A сделок в сфере Life страхования. В соответствии с дивидендной политикой, примерно 50% от чистой прибыли компании за 2024 год планируется направить на дивиденды.

В 2024 году мы отметили третью годовщину IPO на Московской бирже. За это время наша Группа стала хорошо известным и популярным у инвесторов эмитентом, сфокусированным на создании стоимости для акционеров. Акции компании закончили 2024 год в плюсе, увеличившись на 17,5% при падении индекса МосБиржи примерно на 7%. За год количество инвесторов выросло с 46 тыс. до 62 тыс. А 21 марта 2025 года акции Группы были включены в Индекс Московской биржи, что открыло фондам новые возможности по инвестированию в ценные бумаги компании. И не менее важным стало само признание — теперь страховой сектор представлен в ключевом биржевом индексе страны наряду с промышленными и финансовыми компаниями.

2025 год может стать очередным этапом больших финансовых достижений для нашей компании в связи с возможной переоценкой инвестиционного портфеля в случае снижения ключевой ставки Банком России.

Однако мы понимаем, что в 2025 году есть и риски замедления роста российской экономики. Это потенциально может сказаться и на страховой отрасли, которая в силу своей природы максимально интегрирована в экономику страны. В такие времена мы особенно фокусируемся на том, что находится в зоне нашего контроля и что усиливает наши позиции вне зависимости от внешних обстоятельств.

За последние несколько лет активы Группы выросли кратно и составили на конец 2024 года 289 млрд рублей, что является мощной базой для развития нашего инвестиционного направления в ближайшие годы. Как известно, основную часть дохода страховых компаний формирует прибыль от инвестирования активов. Наш большой опыт в управлении инвестициями помогает формировать портфель, который обеспечивает стабильную прибыльность компании даже в турбулентные времена.

В условиях возможных рисков замедления роста экономики мы также особенно тщательно ищем способы диверсификации нашего бизнеса. С гордостью могу сказать, что осенью 2024 года, взяв за основу нашу платформу телемедицины и многолетние разработки в сфере медтех, мы запустили новый проект — маркетплейс медицинских услуг — *budu.ru*. С момента запуска число посетителей маркетплейса достигло 350 тысяч человек, а продажи растут в среднем на 60% ежемесячно. Уже сейчас на платформе представлено более 10 тысяч услуг от 8,5 тысяч медицинских учреждений по всей России.

Мы не можем контролировать экономику, но можем контролировать то, что находится в поле нашего влияния. Выстроенный за последнее десятилетие прочный фундамент и сильнейшая команда позволяют нам с каждым годом все больше оттачивать мастерство в операционной эффективности. В 2025 году мы продолжим внедрение и масштабирование технологических инноваций, направленных на рост эффективности и качества наших сервисов.

С 2023 года в компании действует система долгосрочной мотивации в виде опционной программы, которая объединила в том числе финансовые интересы акционеров и менеджмента. В 2024 году мы приняли решение о существенном расширении круга участников опционной программы, так как видим ее эффективность особенно в текущие времена, когда конкуренция за таланты в России достигла высочайшего уровня.

Пользуясь случаем, я хочу поблагодарить каждого сотрудника Группы за вклад в развитие нашего бизнеса, за высочайшие стандарты, к которым стремится наша команда!

Несмотря на неопределенность в окружающем мире, мы полны уверенности в реализации наших амбициозных планов и воплощении в жизнь больших идей, направленных на совершенствование наших продуктов и сервисов. Сохраняя фокус на прибыльном росте, мы продолжаем направлять усилия на увеличение стоимости для наших акционеров, внесение позитивного вклада в экономику и создание ценности для российского общества.

С уважением,
Ольга Ослон

Обращение Генерального директора в 2025 году



Компания и рынок

В непростых экономических условиях, характеризующихся повышенной волатильностью и геополитической неопределенностью наша компания Группа Ренессанс страхование за 2024 год показала значительные достижения, устойчивый рост и укрепление позиций на страховом рынке. Сам российский страховой рынок, по данным ЦБ РФ, в 2024 году вырос на 63% г/г и впервые в истории превысил объем в 3,7 трлн рублей.

Благодаря высокому темпу роста страхового бизнеса Группа перешла с 8-го на 6-е место в России по объему премий, по данным ЦБ РФ. Наше преимущество заключается в высокой диверсификации портфеля по типу клиентов и по продуктам, а также в постоянных инвестициях в цифровизацию, операционную эффективность и улучшение клиентского опыта.

В 2024 году мы увеличили объем страховых премий Группы на 38% г/г, до 169,8 млрд рублей и поставили новый рекорд по чистой прибыли, заработав 11,1 млрд рублей, что на 7,8% выше г/г. Это свидетельствует об эффективности

нашей бизнес-модели, операционной деятельности и инвестиционной стратегии.

Кроме того, мы укрепили свои позиции в ключевых сегментах: автострахование, ДМС и НСЖ, а также завершили две M&A сделки и успешно интегрировали в Группу портфель компаний «ВСК — Линия жизни» по накопительному и инвестиционному страхованию размером около 12 млрд рублей и компании ООО «СК «Райффайзен Лайф» с портфелем примерно 20 млрд рублей.

Также мы продолжили внедрять инновации — такие как искусственный интеллект (ИИ) и ситуационные продукты ON DEMAND, отвечающие потребностям наших клиентов. Эти результаты стали возможны благодаря слаженной работе команды, инвестициям в инновации, постоянному стремлению к достижению результатов и клиентоориентированному подходу.

В 2024 году мы сформулировали следующий этап нашей стратегии на ближайшие 3–5 лет, которая заключается в продолжении развития в трех сегментах: «Здоровье», «Мобильность», «Благосостояние». Цель по прибыльному росту остается, но на новом этапе будет в том числе достигаться через развитие не только в рамках страхования, но и в смежных нестраховых сервисах, в которых нуждаются наши клиенты. Такой подход позволяет нам расширять спектр продуктов для более комплексного обслуживания клиентов и увеличивать частоту взаимодействия с ними.

Первые шаги в этом направлении уже сделаны: маркетплейс медицинских услуг *budu.ru*, компания в сфере ментального здоровья «Просебя», а также наш новый НПФ «Ренессанс Накопления». Мы видим свою задачу в улучшении CJM наших клиентов, росте частоты взаимодействия и росте таких показателей, как LTV («ценность клиента за все время взаимодействия») и CLT («средняя продолжительность взаимодействия с клиентом»).

Мы прикладываем много усилий для того, чтобы наша компания была лучшим местом для развития и профессиональной самореализации. По результатам опроса за год,

уровень удовлетворенности и вовлеченности сотрудников достиг высоких 89% и 90% соответственно. Кроме того, компания получила «золото» в рейтинге Forbes «Лучшие работодатели России».

Инвестиционный портфель

Несмотря на высокую волатильность фондового рынка, Группа смогла выполнить цель по чистой прибыли благодаря мерам по ребалансировке инвестиционного портфеля и закрытию M&A сделок с частичным признанием финансовых эффектов от них уже в 4 квартале 2024 года. При этом средняя годовая рентабельность собственного капитала (RoATE) достигла высоких 32,3%.

Сегодня наш инвестиционный портфель составлен таким образом, чтобы поддерживать высокий уровень доходов для наших клиентов и Группы не только в 2025 году, но и в последующие годы. Мы придерживаемся сбалансированной стратегии, обеспечивая надежную защиту интересов наших клиентов и акционеров.

Дивиденды

В 2024 году Совет директоров по рекомендации менеджмента компании принял решение об изменении дивидендной политики Группы в целях перехода к практике более частых, два раза в год, 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.

Мы продолжаем следовать этому подходу.

Финансовая устойчивость

Отмечу, что поддержание высокой финансовой устойчивости компании остается одним из наших приоритетов. На конец 2024 года коэффициент достаточности капитала (solvency ratio) Группы существенно превышал регуляторный уровень в 105%, достигнув 141%.

В сентябре 2024 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)

Мы стремимся к инновациям и адаптации к быстро меняющимся условиям рынка, предоставляя услуги, максимально соответствующие потребностям клиентов и встроенные в клиентские пути ON DEMAND при возникновении потребности. В 2024 году вместе с сервисом «Яндекс Такси» мы первыми на российском страховом рынке запустили проект по краткосрочному страхованию ОСАГО для водителей такси. С момента запуска в июне 2024 года Группа реализовала более 1,8 млн краткосрочных полисов ОСАГО для такси.

Мы также автоматизировали обработку обращений на онлайн-расчеты КАСКО для клиентов юридических лиц. Теперь более 90% расчетов выполняет не сотрудник страховой компании, а робот, а клиент получает мгновенные онлайн-расчеты стоимости КАСКО.

Прошедший год был «Годом старта внедрения Искусственного интеллекта» в Группе. Вся компания проходила обучение для внедрения этого инструмента в работу. Сегодня ИИ активно внедряется и масштабируется в ключевых процессах компании. В результате, несмотря на инфляцию затрат в индустрии в целом, наша компания в 2024 году смогла повысить операционную эффективность, увеличив общие премии в расчете на одного сотрудника почти на 21%.

2025 год я объявила годом операционной эффективности и масштабирования этих и других технологических инициатив. Через инновации мы создаем устойчивое конкурентное преимущество, которое будет приносить свои плоды не только в 2025 году, но и в будущем.

Я уверена, что выбранная нами стратегия позволит компании и в дальнейшем демонстрировать высокие результаты и укреплять свои позиции на российском страховом рынке.

Благодарю всех наших акционеров, партнеров, клиентов и сотрудников за доверие и поддержку. Вместе мы продолжим двигаться вперед, создавая ценность для наших клиентов, увеличивая акционерную стоимость и способствуя развитию страховой отрасли в России.

С уважением,
Юлия Гадлиба



О Группе Ренессанс страхование

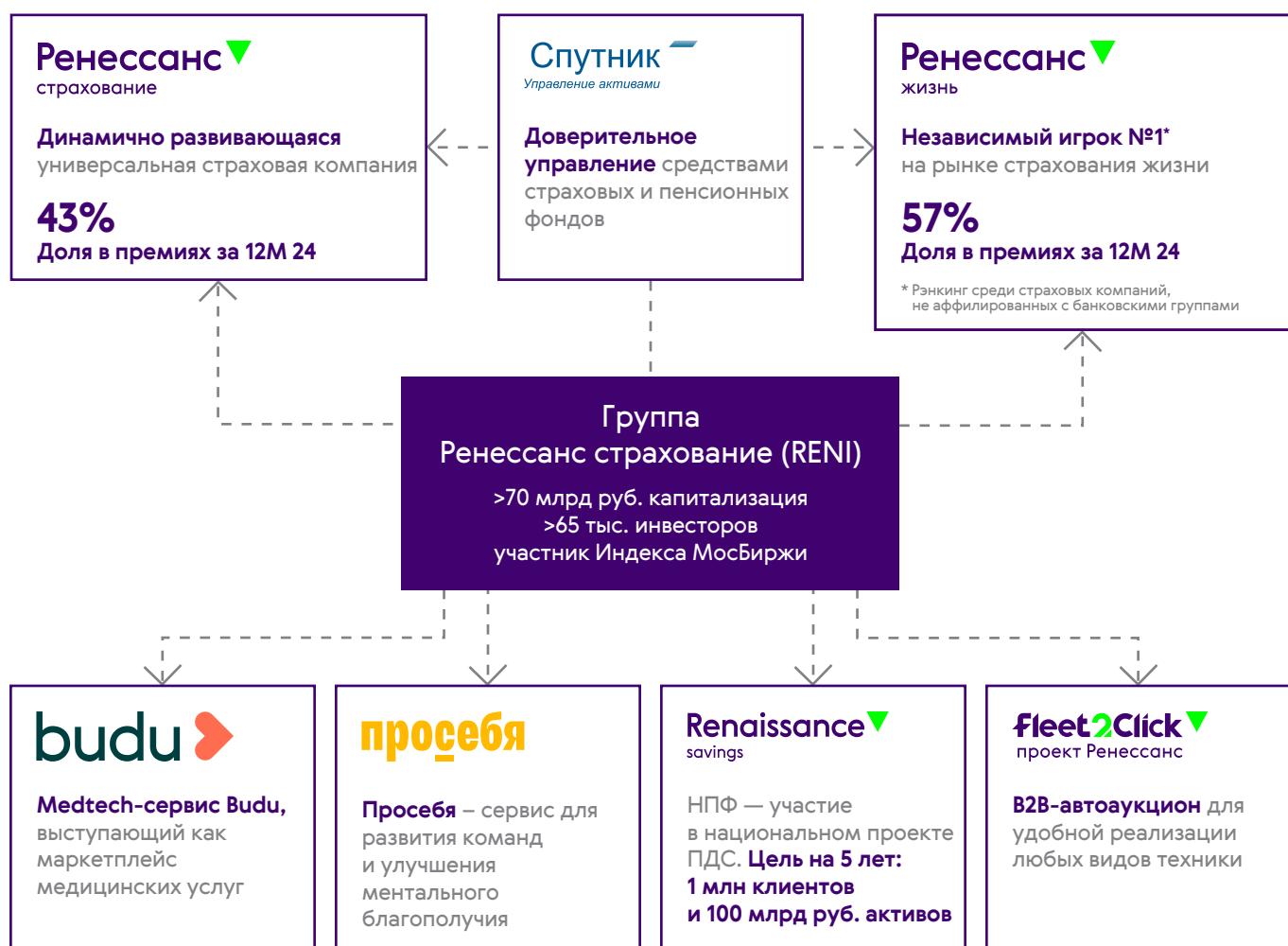
О КОМПАНИИ

GRI 2-1

Группа Ренессанс страхование (далее в тексте Отчета также — Группа) — 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, «Ренессанс Страхование»), ООО «СК «Ренессанс Жизнь» (далее в тексте Отчета также, «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. В 2024 году в Группу также вошли ООО «СК «Р. Лайф», оказывающая услуги по страхованию жизни и накопительному страхованию, АО «НПФ «Ренессанс Накопления», участвующая в программе долгосрочных сбережений (ПДС), и ООО «ЦТА», отвечающая за новый B2B-автоаукцион Fleet2Click в рамках стратегии Группы по развитию сегмента «Мобильность».

RENI - универсальная страховая Группа с ростом на >15%* в год

Стратегия развития в трех направлениях: «Здоровье», «Мобильность» и «Благосостояние»



* Цель по росту в премиях г./г.

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 67 тысяч инвесторов, по данным МосБиржи за январь 2025 года, а доля акций в свободном обращении превышает 30%. Рыночная капитализация Общества на конец 2024 года составила примерно 60 млрд рублей.

Услугами Группы пользуются свыше 5 млн клиентов. Компания стабильно входит в топ-10 страховых компаний России по объему страховых премий, а в 2024 году вышла на 6-е место в России по размеру страховых премий. В ряде сегментов Группа занимает более высокие позиции. Например, является крупнейшим страховщиком на рынке каршеринга России с долей более 50%.

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

Свою стратегию Группа называет стратегией «прибыльного роста». Это означает, что она инвестирует в проекты с высокой отдачей и нацелена на выплату дивидендов. Например, мы продолжаем 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.

В дивидендной политике компании закреплено стремление осуществлять выплаты не менее 50% от чистой прибыли по МСФО за год, при условии соблюдения требований к достаточности капитала, а также с учетом планов по сделкам 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 «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
Лицензия управляющей компании на осуществление деятельности по управлению инвестиционными фондами и негосударственными пенсионными фондами	№ 21-000-1-01139 от 05.03.2025

История создания и развития



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

11,1 млрд руб. за 2024 год

Объем подписанных страховых премий брутто достиг

169,8 млрд руб. (+37,5% г/г)

Премии по накопительному страхованию жизни (НСЖ) увеличились на 135,2% г/г

до 75,8 млрд руб.

Премии от продуктов автострахования выросли на 16,8% г/г

до 44,5 млрд руб.

Премии от ДМС прибавили 27,2% г/г

до 12,9 млрд руб.

Показатель средней годовой рентабельности собственного капитала (RoATE) достиг по результатам 12 месяцев 2024 года

32,3%

Коэффициент достаточности капитала (solvency ratio) на 31 декабря 2024 года превысил регуляторный уровень в 105%, достигнув

141%

Бизнес-модель

GRI 2-6

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. Сегмент Life включает в себя страхование жизни. Во-вторых, структура клиентов состоит примерно 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 более 235 млрд рублей. Группа имеет высокую рентабельность собственного капитала — показатель средней годовой рентабельности собственного капитала (RoATE) Группы достиг по результатам 12 месяцев 2024 года 32,3%.

За счет сложной системы скоринга рисков страхования компания продает клиентам полисы с индивидуальными тарифами. На этом бизнесе компания имеет годовую рентабельность в 2–3%. Основной доход компания получает, инвестируя на фондовом рынке часть страховых премий. Эта деятельность приносит годовую рентабельность в 10–15%, которую компания делит со своими клиентами по полисам инвестиционного и накопительного страхования.

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 для получения оптимального с точки зрения риска дохода.

Приоритетные направления деятельности Группы Ренессанс страхование включают:



Автострахование



Страхование грузов и имущества



Страхование от несчастных случаев и болезней



Накопительное и инвестиционное страхование



Добровольное медицинское страхование



Ипотечное страхование



Рисковое страхование



Телемедицина

Управление инновациями и цифровизация

Группа 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.

Новая программа безопасного вождения снизила число ДТП в такси до 20%

«Ренессанс Страхование» совместно с компанией Exodrive (портфельный проект Softline Venture Partners) реализовали программу страхования парков такси с использованием технологий искусственного интеллекта, телематики и BigData с целью снижения уровня аварийности. У первых автопарков-клиентов, внедривших решение, за время проведения пилота было отмечено снижение количества ДТП от 10% до 20%, сократилась средняя тяжесть повреждений автомобиля при ДТП, количество дней, проведенных в ремонте уменьшилось на 25%.

Программа состоит из 4 блоков: скоринга, работы с мотивацией водителей, рекомендаций по управлению парком и BI-аналитики. При обучении нейросетей, задействованных в работе программы, используется накопленная статистика о профилях 32 млн водителей и 400 млрд км пробега.

Для скоринговой оценки водителя используется трекер, который собирает данные о поездках. Искусственный интеллект анализирует поведение водителя за рулем и присваивает ему персональный скоринговый балл, оценивающий вероятность наступления ДТП. Дальнейшая работа с данными происходит в scrum-командах, которые помогают разработать подходы в решении задач по снижению аварийности.

Второй блок программы — работа с мотивацией водителей. Платформа решения, а также мобильное приложение обеспечивают обратную связь с водителями, отображая маневры, треки поездок, динамику изменения скорингового балла и способы его улучшения. Вовлеченность водителей к снижению аварийности одновременно решает задачу по справедливой организации программ мотивации и премирования. В итоге растет eNPS, снижаются текучесть кадров и расходы на привлечение и удержание персонала.

Если ДТП все-таки произошло, нейросеть распознает удар, на платформе формируется карточка аварии, которая содержит координаты происшествия, данные о треке до и после удара, силу и направление удара, модель или тепловую карту повреждений автомобиля. Данные поступают диспетчеру в онлайн-режиме для оперативной реакции и помощи.

Чтобы упростить внедрение программы в бизнес-процессы партнера, разработаны рекомендации по управлению автопарком, основанные на опыте более 140 тысяч застрахованных корпоративных транспортных средств.

Ниже приведены некоторые из примеров нашей работы с инновациями:

-  Географическое расширение бизнеса без открытия офисов: за 2024 год количество наших онлайн-агентов выросло на 52,4% г/г, до 3659 человек.
-  Партнерство с ритейлерами для расширения каналов продаж и увеличения клиентской базы: число партнеров, подключенных к нашей разработке Open API, выросло до 1215 компаний.
-  Развитие цифровых каналов продаж (digital): в сегменте non-life доля digital в общих каналах продаж достигла 17% с ростом на 13% г/г.
-  В сегменте Life доля digital канала продаж достигла 13% с ростом на 55% г/г.
-  Medtech проекты: за 12 месяцев 2024 года совокупный оборот (GMV) MedTech проекта Budu составил 950 млн руб. В марте 2024 года была запущена новая компания в сфере ментального здоровья «Просебя».



Вместе с сервисом «Яндекс Такси» мы первыми на российском страховом рынке запустили проект по краткосрочному страхованию ОСАГО для водителей такси. С момента запуска в июне 2024 года Группа реализовала более 1,8 млн краткосрочных полисов ОСАГО для такси.



Совместно с Exodrive используем ПО для точной оценки навыков водителей такси. В ходе испытаний система помогла снизить аварийность до 20%.



Мы стали страховым партнером государственной программы тестирования грузовых беспилотников компании NATCAR.



Вместе с Банком ДОМ.РФ запустили инновационный страховой продукт для малого и среднего бизнеса. Одно из преимуществ нового продукта — простота и оперативность: оформить страховой полис можно всего за несколько минут.



При поддержке Zunamі мы запустили первое в России страхование сроков авиадоставки грузов. Продукт особенно актуален для компаний, работающих с крупными торговыми сетями, производственными предприятиями и компаниями электронной коммерции, где действуют строгие требования к срокам поставок.

«Ренессанс Страхование» застраховала беспилотные грузовики NATCAR

Автомобили участников государственной программы тестирования беспилотников NATCAR застрахованы в Группе Ренессанс страхование.

Сейчас компания NATCAR приступила к первому этапу тестирования собственной технологии на трассе М-11. Компания NATCAR будет осуществлять беспилотную FTL-доставку на семи направлениях в России до 2029 года.

Оформлены договоры КАСКО, ОСАГО и добровольного страхования ответственности автовладельцев беспилотных тягачей КАМАЗ, оборудованных ADAS-системой.

В рамках реализации стратегии цифровой трансформации Компания достигла значительных результатов, превысив плановые показатели по ключевым направлениям. Успешное внедрение технологий искусственного интеллекта (ИИ) позволило оптимизировать бизнес-процессы, повысить клиентский сервис и укрепить корпоративную культуру. Ниже представлены ключевые достижения года:

«Ренессанс Страхование» внедряет новый сервис персональных менеджеров

Группа Ренессанс страхование разработала новый клиентский сервис — персональных менеджеров. Сервис действует аналогично premium banking. Клиент может обратиться к своему персональному менеджеру для решения любых вопросов: от урегулирования убытков и внесения изменений в полис до консультаций по защите от нестандартных рисков или даже совета, где сейчас безопаснее проводить отпуск.

Услуга предоставляется бесплатно. На первом этапе внедрения подключение проводится по определенным правилам (например, в зависимости от стоимости застрахованного имущества), а в перспективе услуга охватит максимальное количество клиентов компании.

1. Полная автоматизация процессов в ДМС:



Успешно внедрен ИИ-ассистент для автоматического согласования медицинских протоколов в чатах и электронной почте, что сократило время обработки запросов. Девятнадцать диагнозов могут быть обработаны автономно без привлечения врача. Скорость согласования снижена с 1 часа до 5 минут по протоколам, проходящим через сервис ИИ. На данный момент через модуль ИИ проходят около 16% запросов от общего потока. Доля автоматически согласованных среди них 20%. Потенциал роста на 2025 год — расширение потока протоколов, передаваемых на модуль ИИ и повышение качества согласований, что позволит повысить% автоматизированных согласований примерно до 57% в 2025 году.



Запущен ИИ-бот в мобильном приложении, обеспечивающий мгновенные ответы на частые вопросы клиентов по ДМС. Сервис переведен в промышленную эксплуатацию и обрабатывает примерно 85% типовых запросов без участия операторов.

2. Обучение персонала



Реализованы три программы, корпоративный портал с обучающими материалами и ИИ-хакатон, по итогам которого внедрены два решения.



По итогам опроса сотрудников Компании более 50% из них активно используют ИИ-инструменты в повседневной работе, что подтверждает культурную трансформацию внутри Компании.

3. Проекты внутри Компании



Внедрен ИИ-ассистент ИТ-сервис-деска для автоматизации заявок, что снизило нагрузку на техническую поддержку Компании примерно на 25%.



Запущен ИИ-ассистент корпоративного продавца в CRM 1 С Битрикс, увеличивший скорость обработки сделок примерно на 18%.



Предиктивная модель оценки рисков для ипотечного страхования повысила точность прогнозов примерно на 35%.

В 2025 году мы планируем реализовать ряд проектов для улучшения клиентского сервиса и повышения операционной эффективности. В том числе продолжится работа «Продуктовых фабрик» и «discovery-команд». Это специальные подразделения, задача которых — исследовать потребности клиента и быстро проверять гипотезы создания новых продуктов. Работа этих подразделений показала высокую эффективность уже в 2024 году.

«Ренессанс Страхование» использует робота для лизинговых компаний

Подключившись к новой системе, лизинговая компания получает мгновенные онлайн-расчеты стоимости КАСКО.

«Ренессанс Страхование» автоматизировала обработку обращений на онлайн-расчеты КАСКО для лизинговых компаний. Теперь более 90% нетиповых расчетов выполняет не сотрудник страховой компании, а программа-робот «Лиза».

На первом этапе работы новой системы рассчитываются тарифы КАСКО для нетиповых запросов по легковым автомобилям для лизинговых компаний — участников проекта.

Награды и рейтинги

Деятельность «Ренессанс Страхование» и «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

Legal Insight

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

асн агентство страховых новостей

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



«Ренессанс Жизнь» стала лауреатом премии Банки.ру в номинации «Инвестиционный продукт года»
2022



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



Рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило рейтинг финансовой надежности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» на уровне гиAA, прогноз по рейтингу – «стабильный»
2023



Группа Ренессанс страхование заняла первое место в рейтинге страховых компаний по результатам работы
Финуслуги
2023



«Ренессанс Страхование» вошла в число лидеров рейтинга корпоративных коммуникаций AKMPTOP-COMM-2024

2024



«Ренессанс Страхование» победила в трех номинациях FinTech Awards Russia
2024



RAEX присвоил Группе Ренессанс страхование рейтинг устойчивого развития уровня «BB».
2024



«Золото» в рейтинге «Лучшие работодатели России»
Forbes
2024



Руководители «Ренессанс Страхование» стали лауреатами рейтинга «Топ-1000 российских менеджеров»

Руководители Группы Ренессанс страхование были включены в рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров», подготовленный Ассоциацией менеджеров России и «Коммерсанть».

В этом году пять представителей Группы вошли в число лучших:

- Юлия Гадлиба, CEO Группы, в категории «Топ-250 высших руководителей»
- Алия Валиуллина, Глава юнита по розничному страхованию, в категории «Топ-100 коммерческих директоров»
- Сергей Артемьев, CFO Группы, в категории «Топ-100 финансовых директоров»
- Владимир Залужский, Вице-президент по коммуникациям и работе с инвесторами, в категории «Топ-10 директоров по связи с инвесторами»
- Артем Тукбаев, Корпоративный секретарь, в категории «Топ-40 директоров по корпоративному управлению»



Стратегический отчет

Стратегия прибыльного роста

- ✓ Суммарные премии Группы выросли на 37,5% г/г, до 169,8 млрд рублей. Ключевыми драйверами роста стали накопительное страхование жизни, ДМС и автострахование.
- ✓ Премии по накопительному страхованию жизни (НСЖ) увеличились на 135,2% г/г, до 75,8 млрд рублей.
- ✓ Премии от продуктов автострахования выросли на 16,8% г/г, до 44,5 млрд рублей.
- ✓ Премии от ДМС прибавили 27,2% г/г, до 12,9 млрд рублей.
- ✓ Инвестиционный портфель на 31 декабря 2024 года достиг 234,7 млрд рублей, увеличившись на 28,8%, или на 52,5 млрд рублей, с начала 2024 года, в результате активного управления портфелем и M&A сделок.
- ✓ Состав портфеля на конец 2024 года: корпоративные облигации (36%), государственные и муниципальные облигации (24%), акции (5%), депозиты и денежные средства (28%), прочее (7%).
- ✓ Показатель средней годовой рентабельности собственного капитала (RoATE) достиг по результатам 12 месяцев 2024 года 32,3%.

Устойчивое финансовое положение

- ✓ Коэффициент достаточности капитала (solvency ratio) на 31 декабря 2024 года превысил регуляторный уровень в 105%, достигнув 141%.

Краткий обзор российского рынка страхования и конкуренции^{1, 2}

В 2023 г. 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 г. увеличилось — прежде всего за счет договоров, заключенных с физическими лицами.

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

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. При этом на динамику автострахования положительно повлиял значительный рост продаж новых автомобилей в связи с реализацией отложенного спроса и расширением предложения. По данным аналитического агентства «АВТОСТАТ», за 2024 год в РФ количество реализованных новых легковых автомобилей выросло на 48% г/г, до 1571 тысячи. 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 г. 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.

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

Рост рынка продолжился и в 2024 г., по итогам года объем взносов составил 3,7 трлн руб., рост составил 63% по сравнению с аналогичным периодом 2023 года.

Драйвером роста страхового рынка стали НСЖ и ИСЖ, в которых объем премий оказался максимальным за всю историю наблюдений. Остальные сегменты в совокупности увеличились на 3%, до 1,8 трлн рублей. В сегменте ином, чем страхование жизни, основной рост пришелся на ДМС, страхование автоКАСКО и корпоративные виды страхования.

Рост рынка продолжился и в 2024 г., по итогам года объем взносов составил 3,7 трлн руб., рост составил 63% по сравнению с аналогичным периодом 2023 года.

Наибольшее снижение премий произошло в кредитном страховании жизни и страховании от НС и болезней через банковский канал из-за перехода на коллективные схемы страхования и снижения объемов выдач кредитов населению. По данным ЦБ РФ, объем выдач ипотечно-жилищных кредитов снизился на 37% г/г, до 4,8 трлн руб. Часть снижения кредитного страхования носит технический характер и объясняется переклассификацией договоров в сегмент ДМС.

Соответственно с переклассификацией связано и увеличение сборов ДМС, а также существенным фактором являлся рост объемов взносов по страхованию работодателями своих сотрудников, вызванный желанием повысить свою привлекательность в условиях дефицита кадров.

Рост сегментов автострахования объясняется увеличением продаж новых автомобилей, в том числе в лизинг и кредит, когда машина страхуется по требованию банка и лизингодателя.

Чистая прибыль страхового рынка по итогам 2024 г. увеличилась почти в 1,5 раза, что привело к возвращению рентабельности на докризисный уровень 2019 года. Основной вклад в улучшение финансового результата внес рост

¹ Информация, указанная в настоящем разделе, приводится на основании сведений, подготовленных Банком России:
http://www.cbr.ru/collection/collection/file/48987/review insure_23q4.pdf
https://www.cbr.ru/collection/collection/file/55214/review insure_24q4.pdf
<https://raexpert.ru/docbank/b60/26d/585/57fd54af81efcf4b59224e1.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 2023 и 2024 годы.

доходов от инвестиционной деятельности. Он произошел в связи с увеличением процентных доходов вслед за ростом процентных ставок в экономике в условиях повышения ключевой ставки Банка России в 2024 году.

Результаты от страховой деятельности страховщиков по итогам 2024 г. незначительно выросли — за счет увеличения результата в секторе страхования иного, чем страхование жизни.

Динамика страховых премий страхового рынка за 12 мес., 2024 год, млн руб.

Вид страхования	12 мес., 2024 год, млн руб.	12 мес., 2023 год, млн руб.	Темп прироста, %	Абсолютный прирост, млн руб.
Жизнь	2 033 133	775 061	+162,3%	1 258 072
ОСАГО	331 941	324 416	+2,3%	7 525
Каско	323 158	270 639	+19,4%	52 519
ДМС	328 296	253 498	+29,5%	74 797
Имущество	277 106	251 304	+10,3%	25 802
Несчастный случай	168 044	200 056	-16,0%	-32 012
Добровольная ответственность	131 000	102 454	+27,9%	28 545
Грузы	52 421	39 950	+31,2%	12 471
Прочее	74 938	67 680	+10,7%	7 258
Итого сборы рынка	3 720 037	2 285 058	+62,8%	1 434 978

Взносы по программам ИСЖ и НСЖ в 2024 г. достигли максимальных значений за всю историю наблюдений и выросли рекордными темпами.

По итогам 2024 г. объем взносов по некредитному страхованию жизни составил 1,9 трлн руб., что почти в 4 раза выше значения за 12 месяцев 2023 года. Увеличение взносов происходило по мере ужесточения денежно-кредитной политики — наибольшей популярностью пользовались программы с фиксированной доходностью, сопоставимой со ставками по банковским депозитам.

В абсолютном выражении почти 80% роста некредитного страхования жизни пришлось на НСЖ. В результате доля НСЖ в совокупных сборах по некредитному страхованию жизни в 2024 г. увеличилась и составила три четверти рынка. По итогам 2024 г. объем взносов по НСЖ достиг 1,4 трлн руб. Наибольшей популярностью среди продуктов НСЖ пользуются консервативные программы с единовременными взносами, доходность которых не зависит от рыночной конъюнктуры.

Сборы в сегменте ИСЖ в 2024 г. выросли почти в 2,5 раза, до 501,8 млрд рублей. Это связано с заключением договоров с очень высокой премией и продвижением продуктов для более широкого круга страхователей. Наибольший прирост премий наблюдался по договорам со сроком свыше 10 лет.

Сокращение объемов взносов по страхованию заемщиков (включая кредитное страхование жизни и страхование от НС и болезней) продолжается четвертый квартал подряд. По итогам 2024 г. сборы снизились на 39,7%, до 244,3 млрд рублей. Это связано с переклассификацией части премий в другие учетные группы (в том числе в ДМС), отказом отдельных банков-партнеров от страхования потребительских кредитов, а также от коллективного страхования

заемщиков. Негативное влияние на объемы страхования заемщиков также оказало снижение объемов выдачи ипотечных кредитов на фоне повышения ставок и завершения либо ужесточения условий льготных программ.

В автостраховании по итогам 2024 г. продолжился рост, в основном за счет роста в сегменте «КАСКО». На рынке автострахования Общество заняло 7-е место по итогам 2024 г. с долей рынка 6,0%.

Объем взносов по страхованию КАСКО по итогам 2024 года вырос на 19,4%, до 323,2 млрд рублей. Более половины взносов обеспечили физические лица, что объясняется ростом числа продаж новых автомобилей. Также драйвером остается спрос на страхование подержанных автомобилей в связи с увеличением стоимости транспортных средств и их ремонта. Общество в данном сегменте заняло 6-ю позицию на рынке с долей 7,7%, темп прироста сборов Общества по КАСКО по итогам 2024 года составил 24,0%.

При этом сами страховщики работают над расширением клиентской базы — например, повышают возраст автомобилей, принимаемых на страхование, расширяют возможности по страхованию праворульных автомобилей. Вместе с тем в IV квартале 2024 г. прирост взносов по страхованию автокаско существенно замедлился, что связано с ухудшением динамики выдачи автокредитов и продаж новых автомобилей на фоне роста ставок по кредитам, а также повышения утильсбора с 01.10.2024.

В результате увеличился уровень проникновения страхования автокаско. По итогам 2024 года у каждого пятого автовладельца, чья ответственность была застрахована по ОСАГО, автомобиль был застрахован также по КАСКО. Годом ранее соотношение добровольного полиса к обязательному было 1:6, в 2022 г. — 1:8.

Темпы прироста взносов по ОСАГО за 2024 г. составили 2,3%, объем взносов — 331,9 млрд рублей. Это произошло за счет расширения подорожания запчастей, которое привело к повышению стоимости страховой защиты. По данным автоматизированной информационной системы страхования, в 2024 г. с автомобилистами было заключено 37 млн классических договоров ОСАГО (с обычной продолжительностью) и 1,1 млн краткосрочных полисов средней продолжительностью 5 дней (95,5% из них приходится на договоры такси).

Общество входит в топ-10 страховщиков — лидеров рынка ОСАГО с долей на нем 4,4%. Темп прироста сборов страховых премий Общества в 2024 году по ОСАГО составил 9,6%.

Объем сборов по ДМС в 2024 г. вырос до 328,3 млрд рублей. Это во многом связано с заключением новых договоров по страхованию заемщиков в формате ДМС, а не кредитного страхования жизни. Это были договоры с физическими лицами с недорогим покрытием, продаваемые через банковский канал.

Без учета пересегментации ДМС по итогам 2024 г. также вырос — на 6,1%, до 259 млрд рублей. Это связано с увеличением взносов по страхованию работодателями своих сотрудников. При этом

в условиях высокой инфляции в 2024 г. работодатели оформляли договоры с меньшим набором включенных рисков, чем в предыдущем году. Это позволило им ограничить рост издержек на ДМС без снижения числа застрахованных сотрудников.

Общество занимает 6-е место на рынке по ДМС с долей на нем 4,9%. Темп прироста сборов страховых премий Общества в 2024 году составил 23,9%.

Сборы по большинству основных сегментов страхования имущества по итогам 2024 г. повысились.

Сегменты страхования имущества юридических лиц и граждан в 2024 г. выросли до 150,9 и 126,2 млрд руб. соответственно. Одним из основных драйверов этого вида страхования является сегмент страхования строений граждан, где наблюдалось расширение спроса и рост стоимости страховой защиты.

Общество стабильно выступает одним из лидеров рынка по страхованию грузов с долей 9,1%, темп прироста составил 16,1%. Объемы рынка страхования грузов выросли на 31,2%. Росту взносов в том числе способствовали рост объемов перевозок, изменение логистических цепочек, приводящее к удлинению маршрутов, и увеличение средней стоимости перевозимых грузов.

Страховые премии брутто по ключевым линиям бизнеса, млрд руб.

Продукты, млрд руб.	12 мес. 24 г.	12 мес. 23 г.	Динамика, %	4 кв. 24 г.	4 кв. 23 г.	Динамика, %
Сегмент non-life	73,3	63,7	+15,1%	18,3	17,2	6,0%
Авто*	44,5	38,1	+16,8%	11,3	10,5*	+7,7%
ДМС	12,9	10,1	+27,2%	2,9	2,7	+6,2%
Прочие виды страхования	15,9	15,4	+3,0%	4,1	4,0	+1,6%
Сегмент life	96,5	59,8	+61,4%	33,3	21,0	+58,6%
НСЖ**	75,8	32,2	+135,2%	29,2	12,4	+135,7%
ИСЖ***	9,3	12,7	- 26,4%	2,3	3,9	- 40,6%
Кредитное и рисковое страхование	11,4	14,9	- 23,4%	1,8	4,7	- 62,4%
ИТОГО:	169,8	123,4	+37,5%	51,5	38,2	+34,9%

* Сегмент «авто» включает услуги и продукты для физ. и юр. лиц, вкл. корпоративные автопарки, такси и каршеринг.

** НСЖ — Накопительное страхование жизни. Позволяет сформировать собственный капитал и получать дополнительный инвестиционный доход.

Подробнее: <https://www.renlife.ru/personal/generate/>

*** ИСЖ — Программы инвестиционного страхования жизни. Программы со стопроцентной защитой капитала и потенциально высокой доходностью.

Подробнее: <https://www.renlife.ru/personal/invest/>

По итогам 2024 г. доля Группы Ренессанс страхование в собранных страховых премиях (брутто-премии) в отрасли составила 4,5%. Бизнес Группы вырос на 37,5%, в т. ч. сегмент «Страхование иное, чем страхование жизни (Non-life)» — на 15,1%, сегмент «Страхование жизни и инвестиционные продукты (Life)» — на 61,4%.

Сегмент Non-life увеличил свою долю рынка до 4,5% по итогам 2024 года и занял 8-е место. Сегмент Life с долей рынка 4,5% по итогам 2024 года занял 4-е место.

По итогам 2024 года Группа поднялась с 8-го на 6-е место в России по размеру страхового бизнеса, по данным ЦБ РФ.

Прогноз по страховому рынку на 2025 год

Тренды прошлого года, скорее всего, продолжатся и в 2025 году: высокая ключевая ставка негативно отразится на ипотечном сегменте и кредитовании в целом, продажи новых автомобилей, видимо, покажут отрицательную динамику на фоне роста 2024 года и проблем с доступностью лизинга, а спрос на ДМС от конкурирующих за сотрудников работодателей все также будет высоким при такой же высокой ожидаемой медицинской инфляции. По мнению экспертов отрасли, объем премий 2025 года всего рынка достигнет 3,8–4 трлн руб.

Мы прогнозируем, что рынок non-life возможно останется на уровне 24 года или покажет рост в 5% г/г. Здесь важна динамика ключевой ставки Банка России: фиксируется большой отложенный спрос на недвижимость и автомобили, который может реализоваться, если кредитование станет доступнее в 2025 году.

Рынок life страхования, по нашим оценкам, может показать рост в 15–20% г/г.

Наша компания в долгосрочной перспективе рассчитывает на рост бизнеса Группы на уровне 15% в год.

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 страхования¹

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» рассматривает два сценария развития страхового рынка в 2025 году.

Первый: в случае сохранения текущих параметров финансового рынка и высокой краткосрочной доходности продолжится рост продаж коротких договоров страхования жизни, которые фактически завышают статистику величины страховых премий при неоднократной пролонгации одних и тех же договоров в течение года. В этом случае прирост страхового рынка в 2025 году может составить 37–40%, достигнув 4,6 трлн руб.

Второй сценарий предполагает снижение доли коротких продуктов страхования жизни в случае уменьшения неопределенности по уровню доходности в среднесрочной и долгосрочной перспективе, а также сокращения краткосрочной доходности. В результате темпы прироста страхового рынка в 2025 году могут составить 15%, превысив 3,8 трлн руб., что существенно ниже первого сценария за счет, в первую очередь, снижения эффекта завышения статистики.

Положительную динамику страхового рынка в обоих сценариях будут определять накопительное страхование жизни и запуск долевого страхования жизни. На фоне высокой краткосрочной доходности активное распространение в 2024 году получили короткие продукты страхования жизни на срок до года. В случае сохранения этой тенденции, НСЖ по итогам 2025 года может вырасти на 100% и составить 2,1 трлн рублей за счет того, что страховые премии по коротким полисам будут дублироваться в статистике при их пролонгации в течение года несколько раз. Если краткосрочная доходность будет снижаться, то доля коротких программ страхования жизни также будет уменьшаться, и прирост НСЖ по итогам 2025 года может составить 25–30%, а его объем — 1,4 трлн рублей. В отличие от НСЖ и нового ДСЖ, продукты страхования жизни продемонстрируют негативную динамику.

Согласно прогнозу «Эксперт РА» продукты инвестиционного страхования жизни (ИСЖ) покажут негативную динамику, показав снижение на 38–40%, до 320 млрд руб. Динамика ИСЖ в 2025 году будет ограничиваться новыми требованиями, вступившими с 1 октября 2024 года. По закону перед оформлением полиса ИСЖ клиент обязан пройти тестирование, чтобы подтвердить понимание характеристик и рисков данного продукта. Тестирование обязательно проводится, если единовременный платеж по полису ИСЖ менее 1,4 млн рублей или выкупная сумма

при досрочном расторжении составляет менее 95% от внесенных взносов.

Кроме этого, в 2025 году на рынке появится новый продукт долевого страхования жизни (ДСЖ), который способен перетянуть часть клиентов из ИСЖ. Целевой прогноз, озвученный регулятором, по рынку ДСЖ на 2025 год составляет 250 млрд руб.

Сегмент кредитного страхования жизни будет находиться под давлением в 2025 году на фоне снижения темпов ипотечного и потребительского кредитования. «Эксперт РА» прогнозируют снижение на 17–20%, до 68 млрд руб. Связанные с кредитованием страхование от НС и болезней также будут сокращаться в условиях снижения выдачи кредитов.

Ссылаясь на альтернативное мнение рейтингового агентства АКРА, в 2025 году рынок страхования жизни также покажет рост и составит 1,6 трлн руб. Согласно исследованию, устранение налогового арбитража значительно ограничит продажи «коротких» полисов в 2025 году, что окажет негативное влияние на темпы роста сегмента. В то же время сохранятся условия для роста сегмента долгосрочных договоров страхования.

Согласно прогнозу «Эксперт РА», рынок страхования иного, чем страхование жизни, вырастет на 10%, составив 1,8 трлн руб. Основными драйверами продолжат выступать добровольное автострахование и ДМС. Каско может вырасти на 15–17%, до 385 млрд руб., за счет продаж новых автомобилей и продления государственной программы льготного автокредитования и лизинга в 2025 году. При этом прирост ОСАГО составит 1–3%, а его объем достигнет 345 млрд руб. в 2025 году.

ДМС может вырасти на 25–27% и превысить 400 млрд руб. по итогам 2025 года. Основным драйвером роста ДМС будут медицинская инфляция, а также продажи коробочных продуктов ДМС физическим лицам через банки вместо падающих кредитных страховых продуктов. Прирост страхования имущества ЮЛ и ФЛ может составить 7–8%, а объемы этих сегментов — 156 млрд руб. и 136 млрд руб. соответственно.

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.

¹ Информация, указанная в настоящем пункте, приводится на основании сведений, подготовленных Kept (Обзор российского страхового рынка и прогноз его развития), Альфа-банк (Аналитический обзор), Эксперт РА (Прогноз рынка на 2025 г.), оценки компании

Цели и стратегия

Стратегия Группы Ренессанс страхование носит название «Стратегия прибыльного роста». Группа акцентирует свое внимание на возможности расти без существенного роста затрат за счет мультиканальности, цифровой инфраструктуры и автоматизации сервисов. Группа планирует расти по премиям не менее 15% год к году ежегодно. Мы также изучаем перспективные проекты для неорганического роста посредством сделок слияний и поглощений (M&A).

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. От прямых конкурентов нас отличает фокус на InsurTech и способность быстрее и эффективнее выводить на рынок новые продукты. В качестве примера, в 2024 году мы первые на рынке запустили короткое ОСАГО для водителей такси, а в начале 2025 года первыми в России продали полис ДСЖ в нашем сегменте Life. Помимо этого, мы активно интегрируем наших партнеров через платформу Open API. В 2024 году число партнеров выросло до 1215 компаний.

Клиентский опыт в 2024 году: ключевые инициативы и результаты

В рамках стратегии повышения клиентского опыта в 2024 году Компания сфокусировалась на трех ключевых направлениях: повышение качества сервиса, ускорение обработки страховых случаев и расширение портфеля дополнительных услуг. Для достижения этих целей были реализованы следующие инициативы:

1. Модернизация программы лояльности «Ренессанс клуб», направленная на увеличение вовлеченности клиентов через расширение перечня доступных привилегий.
2. Внедрение сервиса «Персональный менеджер», обеспечивающего индивидуальное сопровождение

клиентов на всех этапах урегулирования страховых случаев, что позволило повысить скорость урегулирования, прозрачность и доверие к процессам, что привело к росту удовлетворенности клиентов.

3. Интеграция кросс-продаж с дочерними компаниями: клиентам стали доступны специальные предложения, включающие эксклюзивные скидки на медицинские чекапы (Budu) и персональные консультации («Просебя»), усилившее ценностное предложение и взаимное проникновение продуктовых портфелей внутри группы.

Реализация данных мер привела к значительному росту клиентской лояльности, подтвержденному ключевыми метриками:

- LTV (Lifetime Value) вырос на 31% в годовом исчислении, отражая увеличение фактической доходности клиентов.
- CLT (Customer Lifetime) увеличился на 8%, демонстрируя рост продолжительности взаимодействия с компанией.
- Доля промоутеров в сегменте ключевого портфеля ОСАГО достигла 77%, что свидетельствует о высокой готовности клиентов рекомендовать услуги.

В 2025 году мы планируем трансформировать наши каналы direct insurance (DI) в более омниканальную платформу, что должно позволить увеличить пролонгации продуктов. При этом мы хотим улучшить взаимодействие с нами и для наших партнеров, помогающих с продажами. В этом году будет запущен обновленный «ЛК Пострника», в котором, например, будет более удобный процесс управления комиссиями.

В плане операционной эффективности можно отметить дальнейшее внедрение ИИ. Мы планируем создавать, так называемых, «вторых пилотов» (co-pilots) в сложные процессы и заменять человеческий труд на ИИ в более простых задачах. При этом сокращений персонала не предусмотрено — мы будем делать ре-скиллинг, особенно для массовых функций.

Стратегия развития Группы

В 2024 году мы сформулировали стратегию на ближайшие годы, которая заключается в продолжении развития нашего бизнеса в трех сегментах: «Здоровье», «Мобильность», «Благосостояние». Цель по прибыльному росту остается, но на новом этапе будет в том числе достигаться через развитие не только в рамках страхования, но и предоставления комплементарных услуг нашим клиентам. Такой подход позволяет нам расширять спектр продуктов для более комплексного обслуживания клиентов и увеличивать частоту взаимодействия с ними.

Первые шаги в этом направлении уже сделаны: маркетплейс медицинских услуг Budu — это онлайн-сервис поиска, сравнения стоимости и бронирования медицинских услуг (анализов, диагностики и консультаций врачей). На budu.ru представлено более 100 федеральных сетей клиник и лабораторий разных ценовых сегментов. Быстрое расширение сети поставщиков обеспечено эффективной бизнес-моделью: сервис удерживает комиссию по факту оплаты, что делает привлечение клиентов значительно дешевле по сравнению с традиционными агрегаторами.

В марте 2023 года была запущена новая компания в сфере ментального здоровья «Просебя». Ключевое отличие сервиса от аналогичных продуктов — вовлечение людей в работу над собой через развитие навыков управления своим состоянием. Стратегия компании предполагает расширение спектра услуг в рамках более охватного рынка well-being предложений. Уже сейчас мы можем предоставить клиентам специалистов по ЗОЖ, фитнес-тренеров, консультантов по финансовому благополучию, юристов и даже зоопсихологов. Параллельно продукт продолжает экспансию в B2B-сегменте, предоставляя бизнес полноценный функционал для управления

ментальным состоянием команды. За год мы показали почти 7-кратный рост пользователей и консультаций. Число доступных специалистов выросло почти в 3 раза.

Рынок мобильности находится в стадии перестройки, так как рынок автомобилей начинает заполнять китайская автопромышленность. Это новые модели автомобилей и новый подход к их обслуживанию. Мы обладаем достаточной экспертизой в сфере автомобилей и понимаем, как нужно с ними работать. На текущий момент, мы запустили медиа (подкаст для автолюбителей) и сервисные продукты, которые комплементарны нашим страховым продуктам.

В апреле 2025 года запустили еще один проект в рамках стратегии развития сегмента «Мобильность». Специализированный сервис B2B-автоаукцион Fleet2Click предназначен для реализации автомобилей с пробегом, ранее принадлежавших юридическим лицам, включая транспорт из лизинга и таксопарков. На сайте ежедневно публикуются новые позиции по эксклюзивным ценам. Каждый автомобиль сопровождается детальной информацией о техническом состоянии. Хотя сервис ориентирован на B2B-сегмент, приобрести автомобили могут как юридические, так и физлица при оформлении ИП. Расчеты показывают, что экономика длительного владения личным транспортом через ИП может быть выгоднее в некоторых случаях.

Наша цель — закрыть потребности бизнеса не только в страховании, но и в удобной реализации любых видов

техники: легковой и грузовой на единой платформе. Одни только таксопарки страны ежегодно реализуют 40–50 тысяч авто с пробегом. А тяжелая грузовая техника вообще представлена разрозненно на различных ресурсах в интернете и очень сложно найти нужное транспортное средство. Мы видим своей целью создание онлайн-платформы, на которой предприятия и ИП могут найти все виды авто в одном месте.

Пока мы видим, что клиенты как физлица, так и корпоративные клиенты — владельцы автотранспорта — в основном приходят к нам как к страховщику по сути за 2 страховыми продуктами — полисами ОСАГО и КАСКО, 3-й востребованный продукт связан с лизингом транспортного средства. При этом мы понимаем, что у клиента в период владения автомобилем возникает целый ряд существенных потребностей, связанных с содержанием и продажей автомобиля, с иными задачами, поэтому хотим выйти за пределы страхования.

Блок «Мобильность» Группы объединяет темы, связанные со средствами передвижения. Группа обладает большой экспертизой в оценке автомобилей, широкой базой клиентов и различными методами прямых продаж через свои каналы. Это дает большие преимущества — минимальные затраты на запуск проекта при большой скорости его масштабирования. Уже в первый год после запуска мы планируем продать несколько тысяч автомобилей и выйти на GMV в сотни млн рублей.

Подкаст «Анатомия авто»

Компания запустила подкаст «Анатомия авто», в котором обсуждаются изменения на автомобильном рынке, технологические инновации и ключевые тренды. Ведущим подкаста выступает автор журналист Павел Блюденов, а в качестве экспертов приглашаются известные специалисты в области автомобилестроения. Первый сезон подкаста собрал значительный охват — около 34 миллионов просмотров.

В рамках реализации стратегии по блоку «Благосостояние» мы запустили НПФ «Ренессанс Накопления». НПФ будет развиваться на базе опыта, компетенций и экспертизы команды страховой компании «Ренессанс Жизнь», которая уже 20 лет занимается страхованием жизни и здоровья, в том числе долгосрочными накопительными программами как одним из ключевых направлений бизнеса. Благодаря программам НПФ Группа сможет предложить полный спектр продуктов накопления, расширив клиентскую базу.

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.

В 2024 году мы обновили дивидендную политику, в которой обозначили, что цель Группы выплачивать дивиденды минимум два раза в год и не менее 50% от чистой прибыли по МСФО за год.

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 андеррайтинг 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.

Роботизация бэк-офиса

Одним из значительных шагов в развитии компании стало внедрение роботизации бэк-офиса. «Ренессанс Страхование» активно привлекает сотрудников к самостоятельной разработке роботов, что привело к созданию собственной команды по роботизации. На сегодняшний день разработано 100 роботов, благодаря которым удалось сэкономить 630 тысяч часов рабочего времени.

Для реализации этого проекта сотрудники проходили обучение в академии компании — поставщика платформы для разработки. Курс состоял из 12 уроков, которые можно было пройти за две недели, уделяя обучению всего час в день. В результате многие научились за 30 минут создавать простых роботов, например для автоматизированного получения отчетов из системы. Это наглядно продемонстрировало, что роботизация доступна каждому.

Проект «Покоряя вершины»

Еще одной важной инициативой стал проект «Покоряя вершины» от «Ренессанс Жизни», направленный на повышение квалификации сотрудников в области инвестиционного и накопительного страхования жизни. Проект включает элементы геймификации: сотрудники получают «флажки» за выполнение заданий и успешные продажи. Для победы необходимо набрать минимум 10 флажков или достичь установленных целевых объемов продаж. Такой формат обучения позволяет не только повысить уровень знаний сотрудников, но и мотивировать их на достижение высоких результатов.

Программа «Ренессанс плюс»

Для повышения клиентской лояльности «Ренессанс Страхование» разработала программу «Ренессанс плюс». Исследования показали, что каждый 10-й клиент остается лояльным к компании как в сегменте КАСКО, так и в ОСАГО. Участие в программе стимулирует клиентов к более активному взаимодействию, что приводит к увеличению среднего чека: он на 100% выше, чем у клиентов, не участвующих в программе.

Управление реализацией бизнес-стратегии

Ежемесячно проводится план-факт анализа отчетности компании. Информация предоставляется как по каждой компании Группы, так и консолидированно по Группе. Материалы по Группе представляются на рассмотрение 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.

3 Взаимодействие с инвестиционным сообществом



Кредитные рейтинги

На конец 2024 года компания имеет один кредитный рейтинг от рейтингового агентства «Эксперт РА». В сентябре 2024 года «Эксперт РА» подтвердило рейтинг на уровне гуAA, прогноз по рейтингу стабильный. Рейтинг гуAA подразумевает высокий уровень кредитоспособности/финансовой надежности/финансовой устойчивости.

Рейтинг финансовой надежности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» обусловлен высокими размерными характеристиками компании и положением на рынке, адекватной оценкой страхового бизнеса, удовлетворительными финансовыми результатами, умеренно высокими показателями качества активов и ликвидности, а также высокой оценкой качества управления и перестраховочной защиты.

Эксперт РА комплексно подходит к оценке надежности и финансовой устойчивости страховщиков и хорошо разбирается в специфике страхового рынка.

Присваивая рейтинг, согласно своей методологии, агентство учитывает:

-  Рыночные позиции страховщика
-  Управление и бизнес-процессы общества
-  Страховой портфель
-  Клиентская база
-  Перестрахование
-  Финансовые показатели
-  Ликвидность и платежеспособность
-  Структура финансового результата
-  Качество структуры активов

Акционерный капитал

Структура акционерного капитала ПАО «Группа Ренессанс Страхование» распределена между широким кругом участников. У компании нет контролирующего акционера, а доля акций в свободном обращении на Московской фондовом бирже, по оценкам Группы, превышает 37,6%, по состоянию на 14.02.2025 г. Общее количество обыкновенных акций — 556 952 780 шт. (ISIN: RU000A0ZZM04). Акции включены в котировальный список первого уровня Московской биржи, а также в Индекс МосБиржи с 21 марта 2025 года. Номинальная стоимость одной акции — 9,88 рублей.

Структура акционерного капитала ПАО «Группа Ренессанс Страхование» 14.02.2025 г.:

Структура акционерного капитала ПАО «Группа Ренессанс Страхование»



*в том числе крупные пакеты инвестиционных структур, следующих стратегии фондов инвестиций и портфельного инвестирования.

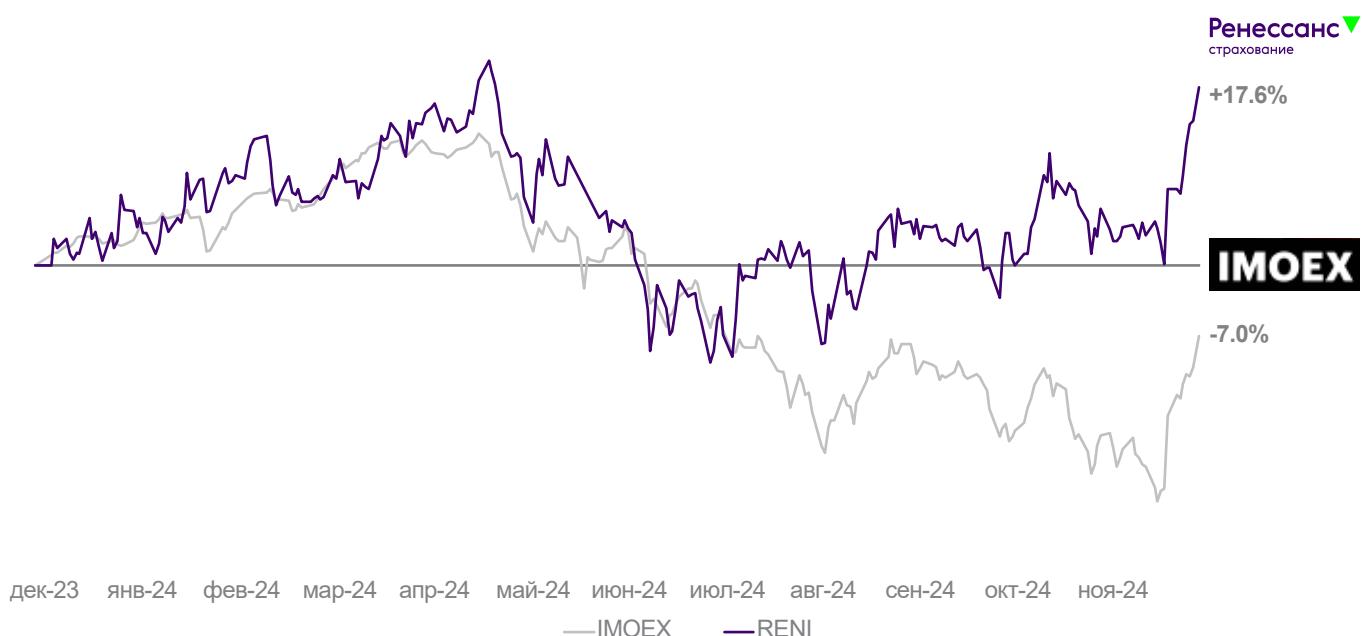
Сведения об акциях Ренессанс Страхования

В 2024 году российский фондовый рынок показывал преимущественно негативную динамику. На фоне цикла повышения ключевой ставки ЦБ РФ фондовый индекс Московской биржи начал нисходящий тренд. По итогам года, индекс Мосбиржи снизился примерно на 7%. При этом акции «Ренессанс Страхования» наоборот, закончили год в плюсе, увеличившись на 17,5% за 2024 год, с 94,0 рублей за акцию до 110,5 рублей за акцию.

За год количество частных инвесторов увеличилось с 46 тыс. человек до 62 тыс. человек. Средний размер владения на одного клиента вырос с 39,1 тыс. рублей до 43,3 тыс. рублей.

Важным событием после отчетного периода стало решение Индексного комитета Московской биржи о включении акций компании в Индекс Московской биржи с 21 марта 2025 года, что открывает возможность крупнейшим фондам инвестировать в ценные бумаги компании.

Динамика акций RENI и Индекса МосБиржи в 2024 году



Дивиденды

Процесс принятия решений о выплате дивидендов, а также определение их размера, порядка и сроков закреплены в Дивидендной политике. Согласно дивидендной политике, которая была утверждена Советом директоров в начале 2024 года, Группа Ренессанс страхование стремится выплачивать дивиденды **два раза в год и не менее 50% от чистой прибыли за год**. Рекомендации о размере выплат акционерам будут приниматься с учетом потребностей в инвестициях с целью развития бизнеса (включая M&A), достижения ключевых целей и необходимости соответствовать регуляторным требованиям.

В 2024 году компания провела две дивидендные выплаты: по итогам 2023 года и по итогам 9 месяцев 2024 года. Размеры выплат отображены ниже:

Дивидендные выплаты

Период	Акции в обращении, шт.	Дата списка лиц, имеющих право на дивиденды	Дивиденды на акцию, руб.	Общий размер дивидендов, млрд руб.
Дивиденды по итогам 6 мес. 2023 г.	556 952 780	10.10.2023	7,7	4,3
Дивиденды по итогам 2023 г.	556 952 780	05.07.2024	2,3	1,3
Дивиденды по итогам 9 мес. 2024 г.	556 952 780	20.12.2024	3,6	2,0

Взаимодействие с инвесторами и акционерами

Группа Ренессанс страхование поддерживает постоянный диалог с акционерами, инвесторами и аналитиками. На протяжении 2024 года представители топ-менеджмента Группы присутствовали на различных конференциях для розничных и институциональных инвесторов и участвовала в вебинарах с аналитиками, финансовыми блогерами и брокерами. Доля розничных инвесторов во free-float составляет ~17%, по данным МосБиржи.

В 2024 году Группа Ренессанс страхование продолжила предоставлять актуальную информацию о деятельности компании и модернизировать цифровые каналы связи с акционерами и инвесторами. Материалы для инвесторов размещаются на сайте <https://www.renins.ru/invest/> и центре раскрытия корпоративной информации «Интерфакс».

В Группе Ренессанс страхование развита система взаимодействия с акционерами и инвесторами, которая призвана поддерживать информационную прозрачность и инвестиционную привлекательность деятельности Группы. Инвесторы и акционеры могут воспользоваться любым из доступных каналов коммуникаций.

Группа продолжает уделять особое внимание развитию и внедрению новых технологических решений в процесс коммуникаций с акционерами и инвесторами для повышения его доступности, удобства и эффективности.

Система взаимодействия компании с инвестиционным сообществом



Топ-3 лучших команд по работе с инвесторами в России, по версии Smart-Lab

Группа Ренессанс страхование заняла 3-е место в ежегодном IR-рейтинге от крупнейшего в России независимого сообщества частных инвесторов Smart-Lab.ru.

Рейтинг отражает уровень раскрытия информации для частных инвесторов и является важной метрикой качества корпоративного управления компании.

Отчет Совета директоров о результатах развития по приоритетным направлениям деятельности

Страхование иное, чем страхование жизни (Non-life)

Рынок страхования во многом является отражением того, как развивается страна в целом. За 12 месяцев 2024 года ВВП РФ вырос на 4,1% г/г. По данным ЦБ РФ, за 12 месяцев 2024 года страховой рынок в России вырос на 63% г/г, до 3,7 трлн рублей.

Хотя в 2025 году темпы роста российской экономики могут замедлиться, эксперты прогнозируют на 2025 год, хоть и более скромный, но по-прежнему двузначный рост российского страхового рынка в связи с продолжающимся спросом на ДМС и продукты накопительного страхования.

Говоря о наших показателях за 12 месяцев 2024 года, премии сегмента Non-life Группы выросли на 15,1% г/г и достигли 73,3 млрд рублей. Основными драйверами роста стали ДМС и автострахование.

Мы продолжаем делать ставку на клиентов сегмента МСП (малое и среднее предпринимательство). По данным Корпорации МСП, число малых и средних предприятий в России достигло 6,59 млн и является рекордным с момента начала ведения реестра в 2016 году. Например, в портфеле автострахования и ДМС Группы число таких компаний в 2024 году достигло 36% и 15% соответственно.

Автострахование

Сегмент автострахования является одним из крупнейших для Группы. За 12 месяцев 2024 года

премии от автострахования увеличились на 16,8% г/г и достигли 44,5 млрд рублей.

Несмотря на рост ставки Банка России в 2024 году, продажи автомобилей по итогам года в России выросли на 48% г/г, до 1571 тыс. единиц, по данным «Автостат». По прогнозам АЕБ, спрос на новые автомобили в 2025 году может упасть на 15% г/г. Однако парк зарегистрированных автомобилей в стране насчитывает 47,5 млн единиц, что, с учетом продолжающегося роста цен на автомобили, делает рынок автострахования привлекательным и в 2025 году, даже если произойдет снижение продаж новых авто из-за высокой стоимости кредитования. Мы видим тренд к росту страхования авто с пробегом в стране.

Преимущество Группы заключается в высокой диверсификации портфеля по типу клиентов и по продуктам. Так, Группа входит в топ-6 страховщиков КАСКО в России и занимает ведущие позиции на рынке страхования каршеринга. Доля Группы на рынке операционного лизинга России составляет примерно 30%. Крупным сегментом для Группы является и страхование такси. По итогам 2024 года Группа стала одним из лидеров страхования такси в России с долей примерно 24%. Кроме того, в 2024 году мы первыми в России запустили гибкие полисы ОСАГО для водителей «Яндекс Такси». С этого времени было продано уже более 1,5 млн таких полисов.

Росту рынка ОСАГО в целом будет способствовать и усиление контроля за наличием полиса. В 2025 году стартует эксперимент по мониторингу в дорожном потоке наличия у водителей полисов ОСАГО посредством камер МВД. Его цель — выявление водителей без полисов ОСАГО и уведомление их о нарушении. В перспективе к нарушителям могут применяться штрафы.

Завершена сделка по приобретению компании «Райффайзен Лайф»

Группа Ренессанс страхование завершила сделку по покупке компании ООО «СК «Райффайзен Лайф» с инвестиционным портфелем в размере примерно в 20 млрд рублей на начало 2024 года.

Портфель ООО «СК «Райффайзен Лайф» состоит из долгосрочных продуктов накопительного, инвестиционного, рискового и кредитного страхования. Приобретаемая компания станет частью «Ренессанс Жизнь».

Для клиентов ООО «СК «Райффайзен Лайф» сделка пройдет с сохранением текущих условий договоров, сроков и обязательств. В сегменте страхования жизни «Райффайзен Лайф» занимала 20-е место в России по итогам 1-го полугодия 2024 года.

«Ренессанс Страхование» запускает гибкое ОСАГО для водителей такси

Группа Ренессанс страхование вместе с Яндекс.Такси запустила проект по краткосрочному страхованию ОСАГО для водителей такси первыми на российском страховом рынке.

ОСАГО на 1 день доступно для водителей в приложении Яндекс.Про и позволяет оформить страховку на свой автомобиль полностью онлайн, что делает процесс быстрым и удобным.

Водители с низким уровнем аварийности смогут воспользоваться более выгодными условиями страхования. В первые несколько недель стоимость полиса составит около 100 рублей в день. В дальнейшем цена будет зависеть в том числе от индивидуальных данных: манеры вождения, аварийности и других риск-факторов. Эти данные с согласия клиента будут использоваться в собственном скоринге «Ренессанс Страхование» для расчета индивидуальной стоимости полиса.

Прочие виды страхования

За 12 месяцев 2024 года премии от прочих видов страхования увеличились на 3,0% г/г и достигли 15,9 млрд рублей. Наибольший рост за период показали сегмент страхования имущества юрлиц и страхования грузов с ростом на 28% г/г и на 19,1% г/г соответственно. Грузы и страхование имущества компенсировали нам падение сегментов ипотечного и розничного кредитного страхования.

В 2024 году Группа вошла в тройку крупнейших страховщиков грузов в стране. По оценкам ВСС, за 9 месяцев 2024 года объем страховых премий по страхованию грузов вырос на 32% г/г, а объем премий по итогам 2025 года может превысить 60 млрд рублей.

По данным Дом.РФ, выдача ипотеки в России в 2025 году может сократиться до 1–1,2 млн кредитов объемом 3,8–4,0 трлн рублей. Однако эксперты отмечают отложенный спрос и возможность резкого разворота на рынке уже в 2025 году в случае снижения ставки Банка России. Поддержку спросу могут оказать новые меры в рамках семейной ипотеки и смягчение требований ЦБ РФ к выдаче ипотечных кредитов. Аналогичный отложенный спрос аналитики фиксируют и на рынке непродуктовой розницы.

ДМС (добровольное медицинское страхование)

Рынок ДМС продолжает уверенно расти. За 12 месяцев 2024 года премии Группы по ДМС увеличились на 27,2% г/г и достигли 12,9 млрд рублей. Росту сборов по ДМС способствуют борьба за кадры и медицинская инфляция.

Стратегической задачей Группы в сегменте ДМС продолжает оставаться цифровизация клиентского опыта через развитие мобильного приложения «Ренессанс Здоровье». За год его функционал был заметно расширен. По итогам 2024 года количество пользователей достигло 511 тысяч человек, что на 8,2% выше г/г.

Для корпоративных клиентов на нашем сайте реализована возможность самостоятельно рассчитать договор ДМС, а в рамках «HR-портала» доступна аналитика, позволяющая мониторить состояние здоровья коллективов.

Medtech проект Budu

В 2024 году компания успешно реализовала стратегию диверсификации выручки, обеспечив привлечение доходов за пределами Группы Ренессанс страхование. GMV Budu в 2024 г. составил 950 млн рублей.

Компания нарастила собственную клиентскую базу физических и юридических лиц благодаря запуску маркетплейса медицинских услуг budu.ru. Это онлайн-сервис поиска, сравнения стоимости и бронирования медицинских услуг: анализов, диагностики и консультаций врачей.

На budu.ru представлено более 100 федеральных сетей клиник и лабораторий разных ценовых сегментов — всего более 8 тыс. по всей стране. Быстрое расширение сети поставщиков обеспечено эффективной бизнес-моделью: сервис удерживает комиссию по факту оплаты, что делает привлечение клиентов значительно дешевле по сравнению с традиционными агрегаторами.

Рост клиентской базы маркетплейса обеспечивают агентская сеть, а также сотрудничество с корпоративными заказчиками, которые используют budu.ru для покупки медицинских услуг своим сотрудникам по программам превентивного управления здоровьем.

В 2025 году компания продолжит развитие маркетплейса, расширив категории и географическое покрытие.

Сервис для развития команд и улучшения ментального благополучия «Просебя»

Миссия сервиса — сделать психологию естественной опорой в жизни для как можно большего числа людей. Ключевое отличие сервиса от аналогичных продуктов — вовлечение людей в работу над собой через развитие навыков управления своим состоянием. Это дало возможность увеличить средний уровень охвата приложением до 30% сотрудников компаний (против средних 6–10% в случаях, когда психолог просто предоставляет). Кроме того, стратегия компании предполагает расширение спектра услуг в рамках более охватного рынка well-being предложений. Уже сейчас мы можем предоставить клиентам специалистов

по ЗОЖ, фитнес-тренеров, консультантов по финансовому благополучию, юристов и даже зоопсихологов.

Параллельно продукт продолжает экспансию в B2B-сегменте, предоставляя бизнесу полноценный функционал для управления ментальным состоянием команды. За год мы показали почти 7-кратный рост пользователей и консультаций. Число доступных специалистов выросло в 2,75 раз г/г.

Продукт также подготовили к возможности интегрирования в программы ДМС. По прогнозам, в 2025 году число подключенных к сервису пользователей вырастет до 320 тысяч человек.

Завершена передача страхового портфеля «ВСК — Линия жизни» в «Ренессанс Жизнь»

Завершилась передача портфеля компании «ВСК — Линия жизни» по накопительному и инвестиционному страхованию размером около 12 млрд рублей в компанию «Ренессанс Жизнь».

Действующие договоры по всем видам страхования жизни (накопительное, инвестиционное, рисковое, кредитное), заключенные компанией «ВСК — Линия жизни» с клиентами из разных регионов России, перешли под управление компании «Ренессанс Жизнь». При передаче портфеля условия договоров страхования клиентов «ВСК — Линия жизни» не изменились, а все обязательства будут исполнены в полном объеме.

Страхование жизни и инвестиционные продукты (Life)

Сегмент Life Группы, представленный компанией «Ренессанс Жизнь» и ее дочерними структурами, продолжает демонстрировать уверенный рост. За 12 месяцев 2024 года премии Группы в сегменте Life выросли на 61,4% г/г, до 96,5 млрд руб.

В рамках портфеля продукты НСЖ стали главным драйвером с рекордным ростом в 135,2% г/г и объемом сборов в 75,8 млрд рублей по итогам 2024 года. За 12 месяцев 2024 года продажи через собственные каналы достигли 27% и выросли на 44% г/г. Кроме того, доля digital-канала продаж достигла 13% с ростом на 55% г/г.

В отличие от ряда игроков страхового рынка, компания «Ренессанс Жизнь» в 2024 году фокусировалась на продаже более длинных полисов накопительного страхования, что может стать преимуществом компании в 2025 году в плане динамики продаж год к году.

Стоит отметить и успехи сегмента Life в наращивании активов. За 2024 год резервы компании «Ренессанс Жизнь» и ее дочерних структур выросли на 53% г/г по сравнению с 41% роста г/г в среднем по рынку.

Наша стратегия предполагает развитие компании в комплексного игрока, который сможет решать любые задачи клиента в сфере приумножения капитала и страховой защиты. Самые важные события 2024 года для нас — успешное закрытие двух M&A сделок и выход на рынок пенсионных сбережений через создание НПФ «Ренессанс Накопления».

По предварительным данным, в 2024 году впервые в истории России рынок Life страхования не только догнал, но и обогнал по объемам собранных премий рынок Non-life страхования. Мы не ожидаем существенного замедления темпов роста рынка Life в России в 2025 году в связи с растущей привлекательностью для клиентов страховых продуктов с инвестиционной составляющей и новых ДСЖ продуктов на фоне ожидающегося уменьшения доходности банковских вкладов.

НПФ «Ренессанс Накопления» приступил к работе на рынке долгосрочных сбережений

Негосударственный пенсионный фонд «Ренессанс Накопления» завершил процедуру регистрации в Банке России и приступил к работе в качестве нового игрока на рынке долгосрочных сбережений.

НПФ «Ренессанс Накопления» развивается на базе опыта, компетенций и экспертизы команды «Ренессанс Жизнь». Фонд будет концентрироваться на накопительных продуктах в рамках программы долгосрочных сбережений (ПДС), которая была запущена в России с начала 2024 года. Узнать подробнее о деятельности фонда и параметрах программы можно на сайте фонда.

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;
-  быстрым 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. 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.

3. 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.

4. 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 компаний 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.

В 2024 году Budu создан полноценный сервис медицинских услуг, позволяющий диверсифицировать источники дохода, сочетая B2C- и B2B-подходы.

Уже сейчас Budu сотрудничает с большой сетью медицинских клиник и агентов, дает возможность своим клиентам сдать лабораторные исследования, пройти чекапы, записаться на онлайн и очные визиты к врачам, вызвать врача на дом, воспользоваться психологической помощью.

Корпоративное управление



Система корпоративного управления

GRI 2-9 **GRI 2-10** **GRI 2-11** **GRI 2-13** **GRI 2-15** **GRI 2-16** **GRI 2-17** **GRI 2-18**

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 24.06.2024, 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 2024 году было проведено три общих собрания акционеров ПАО «Группа Ренессанс Страхование»:

-  Внеочередное общее собрание акционеров, на котором было принято решение о включении отдельных членов Совета директоров Общества в число участников программы долгосрочной мотивации работников компаний Группы и утверждены условия их участия в программе.
-  Годовое общее собрание акционеров, на котором были рассмотрены вопросы, обязательные к рассмотрению на Годовом общем собрании акционеров Общества, в том числе принято решение о выплате дивидендов по итогам 2023 года, а также утверждена новая редакция Устава Общества.
-  Внеочередное общее собрание акционеров, на котором было принято решение о выплате промежуточных дивидендов по итогам 9 месяцев 2024 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 2024 году было проведено девять заседаний Совета директоров Общества, в том числе по следующим вопросам:

-  созыв годового и внеочередных общих собраний акционеров;
-  рекомендации по размеру дивидендов, выплачиваемых Обществом, 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 Управления внутреннего аудита; назначение Директора Управления внутреннего аудита и установление размера его вознаграждения);
-  определение общей величины риск-аппетита Общества;
-  признание члена Совета директоров независимым;
-  утверждение внутренних документов Общества;
-  определение размера оплаты услуг внешнего аудитора;
-  избрание Председателя и заместителя Председателя Совета директоров, формирование комитетов Совета директоров;
-  вопросы участия Общества в других юридических лицах;
-  определение размера вознаграждения Генерального директора и Корпоративного секретаря.

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

В 2024 году при Совете директоров действовали комитеты Совета директоров по аудиту, по стратегии и устойчивому развитию, 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	5
4-6 лет	3
Более 6 лет	1
Пол	
Женщины	3
Мужчины	6
Возраст	
До 30 лет	0
31-50 лет	6
Свыше 50	3
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 28.06.2024 (Протокол № 6/2024_СД от 01.07.2024). 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 2024 года было проведено одиннадцать заседаний Комитета, на которых в том числе решались следующие вопросы:

-  вопросы деятельности внутреннего аудита Общества (предварительное рассмотрение отчетов, утверждение стратегии развития, плана работы, бюджета, ключевых показателей эффективности, результатов работы; рассмотрение кандидатур на должность Директора Управления внутреннего аудита) с последующим вынесением на рассмотрение Совета директоров;
-  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;
-  оценка эффективности процесса проведения внешнего аудита в Обществе, проведение встреч с внешним аудитором;
-  вопросы внедрения мониторинга действий менеджмента по снижению рисков;
-  мониторинг исполнения поручений Комитета.

Комитет Совета директоров по стратегии и устойчивому развитию

Текущий состав Комитета Совета директоров по стратегии и устойчивому развитию избран на заседании Совета директоров 28.06.2024 (Протокол № 6/2024_СД от 01.07.2024). 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;
-  по вопросам стратегии и планов развития Общества в области устойчивого развития и внедрения ESG-аспектов в деятельность Общества, социальной и экологической ответственности и управления;
-  иным стратегическим вопросам в рамках стратегии развития Общества и компаний Группы, не предусмотренным Положением о Комитете, по поручению Совета директоров.

В течение 2024 года было проведено 2 заседания Комитета по следующим вопросам:

-  предварительное рассмотрение новой редакции дивидендной политики Общества;
-  выработка рекомендаций по размеру дивидендов.

Комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям

Текущий состав Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям избран на заседании Совета директоров 28.06.2024 (Протокол № 6/2024_СД от 01.07.2024). 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 2024 году было проведено 3 заседания Комитета, на которых рассматривались следующие вопросы:

-  рассмотрение состояния процессов подбора и адаптации сотрудников Общества;
-  рекомендации по размеру вознаграждений Генерального директора, Корпоративного секретаря и руководителя Управления внутреннего аудита Общества.

Правление

Правление является коллегиальным исполнительным органом компании. В течение 2024 года компетенция и порядок осуществления деятельности Правления определялись Уставом Общества, а также Положением о Правлении.

В 2024 году было проведено семь заседаний Правления, в том числе по следующим вопросам:

-  утверждение внутренних документов;
-  утверждение лимитов собственного удержания;
-  утверждение перечня значимых рисков и предварительное рассмотрение показателей риск-аппетита;
-  открытие и закрытие филиалов Общества;
-  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 2023 году и Отчета по управлению рисками в 2023 году;
-  предварительное утверждение Годового отчета и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества за 2023 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 2024 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 2024 года корпоративным секретарем Общества являлся Тукбаев Артем Александрович, избранный на эту должность решением Совета директоров Общества от 13.09.2022 на срок 3 года.

Управление рисками и внутренний контроль

Политика в области управления рисками

Руководство компании рассматривает управление рисками и контроль над ними как важный аспект процесса корпоративного 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 страховыми рисками посредством: <ul style="list-style-type: none">– 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 (включая риск концентрации)	Риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие невыполнения контрагентами обязательств	<p>Компания использует следующие процедуры для управления кредитным риском:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определяет подверженность финансовых активов кредитному риску на основании кредитного рейтинга контрагентов и доступной рыночной информации для оценки риска по контрагенту; – устанавливает ограничение по величине концентрационного риска в соответствии с положением 781-П в рамках показателей риск-аппетита и контролирует их выполнение; – устанавливает лимиты концентрации активов по отдельным объектам риска и контролирует их соблюдение на постоянной основе; – 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. <p>Управление кредитным 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.</p> <p>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»</p>
Рыночный риск	Валютный риск — риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие изменения курсов иностранных валют и (или) учетных цен на драгоценные металлы.	<p>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.</p> <p>Управление рыночным риском включает управление портфелями ценных бумаг компаний и контроль за открытыми позициями по валютам и процентным ставкам.</p>

Наименование	Описание	Действия
Рыночный риск	<p>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).</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>В отношении инвестиций компании, осуществляемых в рамках доверительного управления, управление рыночным риском регулируется условиями договоров доверительного управления.</p> <p>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</p>
Риск ликвидности	<p>Риск возникновения у Группы Ренессанс страхование финансовых потерь вследствие недостаточности активов компании для исполнения собственных обязательств перед контрагентами своевременно и в полном объеме</p>	<p>Компания подвержена риску ликвидности в связи с ежедневной необходимостью использования имеющихся денежных средств для урегулирования убытков, финансирования капитальных и операционных расходов.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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	<p>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.</p> <p>Компании, входящие в Группу, в соответствии с требованиями регулятора обеспечивают регулярный контроль показателей операционной надежности ключевых бизнес-процессов</p>
Комплаенс-риск	Риск возникновения у Группы Ренессанс страхование финансовых потерь и/или негативных последствий вследствие несоблюдения требований применимого законодательства, в том числе нормативных документов Банка России и других органов регулирования, контроля и надзора, инструкций, правил, стандартов саморегулируемых организаций или кодексов поведения, внутренних документов и процедур, а также в результате неудовлетворения законных и оправданных интересов клиентов, работников и компании в целом	<p>В целях управления комплаенс-риском в Группе Ренессанс страхование реализуются следующие меры:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявление, анализ и оценка комплаенс-рисков; – разработка и реализация мер реагирования на комплаенс-риски; – мониторинг рисков и исполнения мер реагирования на них; – оценка эффективности комплаенс-системы Общества; – организация и обеспечение функционирования эффективной комплаенс-системы, соответствующей внешней и внутренней среде Общества и происходящим в них изменениям; – развитие комплаенс-системы Общества в соответствии с применимыми требованиями законодательства и международных стандартов, потребностями и ожиданиями заинтересованных сторон; – обеспечение синергичности функционирования комплаенс-системы во всех компаниях, входящих в Группу; – внедрение и развитие устойчивой комплаенс-культуры, основанной на ценностях, честности и ответственности

Наименование	Описание	Действия
Отраслевые риски	<p>Группа Ренессанс страхование выделяет следующие наиболее значимые отраслевые риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 	<p>С целью минимизации негативного влияния возможных изменений в страховой отрасли на собственную деятельность компания осуществляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>С целью минимизации негативного влияния возможных изменений в отрасли на собственную деятельность СПУТНИК-УК осуществляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.)
Страновые и региональные риски	<p>Риски, связанные с политической и экономической ситуацией в Российской Федерации, военными конфликтами, введением чрезвычайного положения и забастовками, а также географическими особенностями страны</p>	<p>С целью ограничения отрицательного влияния изменения ситуации в стране и регионе на собственную деятельность компания осуществляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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

Наименование	Описание	Действия
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)	<p>Основными инструментами минимизации правовых рисков являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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	<p>Основными инструментами минимизации данного риска являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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	<p>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</p>	<p>Основными инструментами минимизации стратегического риска компании являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>Основными инструментами минимизации стратегического риска со стороны СПУТНИК-УК являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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

Основные результаты мероприятий по развитию системы управления рисками

В 2024 году ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и компаниями, входящими в Группу, предприняты следующие шаги по совершенствованию системы управления рисками:

-  Проведена синхронизация политик в области управления рисками Группы Компаний. В ПАО «Группа Ренессанс Страхование» актуализированы Положения по управлению рыночным, кредитным, операционным риском, а также операционным риском, связанным с нарушением операционной надежности. В ООО «Ренессанс Жизнь» и АО НПФ «Ренессанс Накопления» разработаны политики по управлению рисками, положения о риск-аппетите, разработаны и актуализированы положения по оценке и управлению отдельными видами рисков, в том числе: положения по управлению инвестиционными рисками, кредитным, операционным риском, риском ликвидности. В дополнение, в АО НПФ «Ренессанс Накопления» утвержден Порядок проведения стресс-тестирования, а также сценарии стресс-тестирования финансовой устойчивости. В соответствии с результатами стресс-тестирования по состоянию на 31.12.2024 фонд АО НПФ «Ренессанс Накопления» способен выполнять свои обязательства с вероятностью 99,86%, что значительно превышает минимальные требования Банка России (не менее 75% успешно пройденных испытаний).
-  В ПАО «Группа Ренессанс Страхование» разработаны и утверждены показатели риск-аппетита на 2024 год, 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.
-  Проводился регулярный мониторинг уровня рискового капитала по 781-П и оценка его чувствительности к изменениям рыночной ситуации, результаты оценки использовались в качестве базы для принятия инвестиционных решений, направленных на оптимизацию соотношения уровня рискового капитала и доходности.
-  В части развития сервисов оценки и мониторинга рисков реализована обновленная модель скоринга убытков ОСАГО для выявления признаков страхового мошенничества, настроено ее регулярное автоматическое дообучение на последних фактах страхового мошенничества; реализована модель скоринга для выявления недобросовестных действий посредников; автоматизирован ежемесячный отчет по рискам инвестиционных вложений.

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 Общества¹ 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.

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.

¹ В редакции, действующей по состоянию на 31.12.2024 и на дату утверждения настоящего Отчета.

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.

На 31 декабря 2024 году руководство Управлением внутреннего аудита осуществлялось директором Управления внутреннего аудита в лице Исаевой Екатерины Геннадиевны.

Комитет по аудиту Совета директоров подтвердил, что работа Управления внутреннего аудита в 2024 году соответствовала ожиданиям Комитета по аудиту Совета директоров, в том числе в части качества и эффективности работы.

В 2024 году Управлением внутреннего аудита проведена оценка эффективности систем управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК), итоговая оценка составила 3,44 балла из 4 возможных — «достаточно эффективная, с возможностью улучшения». Отмечается улучшение динамики по сравнению аудитом СУРиВК в 2023 году, когда результат составил 3,36 балла за счет улучшений в процессах корпоративного управления, контролей в ИТ и управления рисками.

Также в 2024 году Управлением внутреннего аудита проведен аудит эффективности корпоративного управления. По сравнению с 2023 г. оценка системы корпоративного управления в 2024 г. улучшилась на 4,9 п.п., с 71% до 75,9%, за счет повышения эффективности порядка взаимодействия с акционерами и Советом директоров.

Внешний аудитор

Процедура выбора внешнего аудитора

В соответствии с решением Общего собрания акционеров Общества от 24.06.2024 аудит в отношении бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества за 2024 год, составленной в соответствии с отраслевыми стандартами бухгалтерского учета, а также аудит в отношении годовой консолидированной финансовой отчетности Общества за 2024 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. 75.
-  ООО «ЦАТР — АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ» является членом Саморегулируемой организации аудиторов Ассоциация «Содружество» (ОРНЗ 12006020327).
-  Сведения о вознаграждении внешних аудиторов за услуги аудиторского и неаудиторского характера:
 - Фактический размер вознаграждения, выплаченного Обществом внешнему аудитору за услуги по проверке консолидированной финансовой отчетности Компании за 2024 год, составил 17280 000 рублей, в том числе НДС.
 - Сопутствующих аудиту и прочих связанных с аудиторской деятельностью услуг в течение 2024 года аудитором не оказывалось.

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 2024 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 2024 году.

5

Управление устойчивым развитием



Структура управления устойчивым развитием

GRI 2-22

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 устойчивого развития, 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 мероприятий компании в области устойчивого развития.

Решение текущих задач в сфере устойчивого развития и ESG осуществляют 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 продолжилась проработка комплексной стратегии устойчивого развития компании и планов мероприятий для достижения целей.

В 2024 году в целях соответствия лучшим практикам в области устойчивого развития в Группу внедрены следующие внутренние документы:

- Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами;
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами;
- Политика в области охраны окружающей среды и борьбы с изменением климата;
- Политика в области качества;
- Кодекс поведения контрагента;
- Политика ПАО «Группа Ренессанс Страхование» в области комплаенс.

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 энергоснабжения 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 организации 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 «Ренессанс Жизнь» активно участвуют в обсуждении законодательных 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 ООО «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.

Сотрудники Группы приняли участие в III Международной конференции по внедрению ESG-принципов в страховой индустрии «ESG-Insur 2024». Кроме того, Группа внесла свой вклад в исследование Практики устойчивого развития страховых организаций, подготовленного Управлением «Институт Страхования» Всероссийского союза страховщиков. По итогам исследования был подготовлен аналитический обзор, в котором были выявлены основные тенденции в области устойчивого развития среди страховых организаций России.

6

Охрана окружающей среды



Содействие снижению климатического воздействия

GRI 3-3

Группа Ренессанс страхование стремится минимизировать воздействие на окружающую среду. Хотя наша деятельность не оказывает существенного прямого воздействия на экологию, мы работаем над снижением косвенного воздействия, связанного с производством товаров и услуг, которые мы закупаем для собственных нужд. Кроме того, мы предлагаем продукты и услуги, которые помогают нашим клиентам также снижать их экологический след.

В 2024 году была принята [Политика в области охраны окружающей среды и борьбы с изменением климата](#).

«Ренессанс Страхование» была первой страховой компанией, которая предложила уникальный продукт по страхованию каршеринга. На данный момент более 50% российских каршеринговых автомобилей застрахованы в компании. Краткосрочный прокат автомобилей помогает уменьшить поток автомобилей в центре города, снизить количество и частоту пробок, сократить объем выбросов загрязняющих атмосферу, а также выбросы парниковых газов.

В «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 — а сейчас входит в тройку лидеров по страхованию в этом сегменте. Сервисы аренды электросамокатов предлагают оптимальное решение для городов в части снижения загрязнения воздуха и содействия национальной цели «Экологическое благополучие». 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, «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.

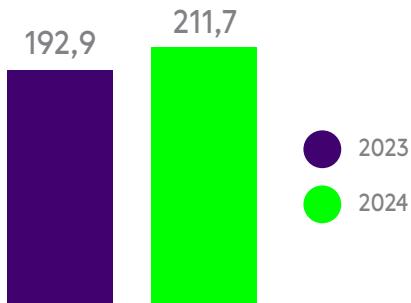
Группа Ренессанс страхование проводит общий мониторинг экологических рисков, включая статистику ущерба имуществу и здоровью, а также анализ регуляторных изменений, таких как экологические штрафы. Текущий клиентский портфель компании сосредоточен в крупных городах, что снижает вероятность воздействия климатических рисков. Климатические риски учитываются косвенно на основе всероссийских данных о погодных условиях и уровнях заболеваемости. В перспективе Компания планирует:

1. Провести комплексную оценку климатических рисков по стандарту TCFD.
2. Разработать климатическую стратегию для эффективного управления климатическими рисками и возможностями.
3. Повышать осведомленность сотрудников о значимости борьбы с изменением климата.

Компания принимает во внимание влияние климатических изменений на бизнес и стратегическое планирование. Например, для сокращения выбросов CO₂ внедрены программы страхования каршеринга и кикшеринга. Концентрация большей части сотрудников в офисном здании высокого «зеленого» класса способствует снижению нагрузки на экологию. Однако конкретный стратегический план в данной области пока не разработан.

Выбросы парниковых газов

Прямые выбросы (Scope 1), т CO₂-экв



В 2024 году прямые выбросы парниковых газов, вызванные мобильным сжиганием топлива, увеличились на 9,7% и составили 211,7 тонн CO₂-экв против 192,9 тонн в предыдущем году. Причиной роста стал резкий скачок потребления бензина (+15%), который увеличился с 69 682 литров до 80 211 литров, тогда как потребление дизельного топлива сократилось на 22% (до 7 940 литров). Таким образом, несмотря на существенное снижение расходов дизельного топлива, основной фактор прироста выбросов — повышенный спрос на бензин, обусловленный ростом транспортных потребностей компании. Рост потребления бензина преимущественно обусловлен необходимостью удовлетворения потребности в перевозке сотрудников и грузов, а также расширением сети представительств и филиалов компании.



Эффективное потребление ресурсов и сокращение отходов

Группой Ренессанс страхование реализуются меры по эффективному потреблению ресурсов и ответственному обращению с отходами.

В 2024 г. оптимизировано размещение работников в офисных помещениях и сокращен объем площадей под организацию хранения имущества, что позволило Компании сократить арендаемые площади на 421 кв.м. и продать высвободившиеся помещения площадью 1295,4 кв.м.

Компания и компании Группы провели работу по установке датчиков движения на осветительных приборах в помещениях с непостоянным пребыванием и осуществили замену потолочных светильников на LED-освещение, что позволило отказаться от использования светильников с ртутными лампами.

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 более масштабному переходу на электронный документооборот с контрагентами, Группа приглашает контрагентов к электронному сотрудничеству посредством Диадок.

Принятые меры, в сравнении с 2023 г., позволили сократить на 10,5% потребление бумаги в 2024 г.

В рамках ответственного обращения с отходами, Группой на постоянной основе передаются на переработку следующие виды отходов: отходы упаковочных материалов из бумаги и картона, отработанные одиночные гальванические элементы (батарейки), светильники со светодиодными элементами в сборе и прочие. Для отдельного сбора макулатуры в офисах установлены специальные контейнеры «Только для бумаги».

Общий объем образованных отходов¹

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024
Москва*	Тыс. т	139,5	154,3	164,4	183,4
Санкт-Петербург (БЦ «Нобиус»)	Тыс. т	88,2	90,8	74,4	73,5

*В 2024 году численность штата сотрудников в г. Москва выросла по сравнению с 2023 годом на 170 человек.

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

Общее энергопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024
Москва	Тыс. КВт*ч	-	143,0	195,3	619,5
Санкт-Петербург (БЦ «Нобиус»)	Тыс. КВт*ч	94,3	90,9	173,9	173,8

Общее водопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024
Москва (БЦ «Крылатские холмы»)	м³	-	143,0	775,9	2718,1

¹ Подход к подсчету данных по экологическим показателям был изменен по сравнению с прошлым годом, в связи с чем показатели за предыдущие периоды пересмотрены. Экологические показатели рассчитываются на основе данных, предоставляемых арендодателем, из расчета на занимаемую площадь.

«Зеленый офис»

С 2023 года основной офис Компании располагается в бизнес центре «Крылатские холмы», офисное пространство которого соответствует самым высоким российским и международным экологическим требованиям.

Здание 1 бизнес-парка «Крылатские холмы», в котором располагается офис компании, в 2024 году прошло сертификацию КЛЕВЕР (уровень: Золото).

Бизнес-парк расположен на территории природоохранной зоны Москворецкого Парка, поэтому все арендаторы обязаны соблюдать требования Минприроды 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».

Компания, ввиду специфики сектора ведения бизнеса, не осуществляет производственной деятельности, оказывающей негативное влияние на экологию вышеуказанной природоохранной зоны.

На крыше бизнес-центра установлены солнечные батареи, частично компенсирующие объем потребления электроэнергии для эксплуатации 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, которыми они могут расплачиваться 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 до настоящего момента 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.

При поддержке ESG-совета «Крылатских Холмов» в 2024 г. проведен ESG-фестиваль, в рамках которого проведен сбор старых вещей для нуждающихся, сдача крови для включения в реестр доноров костного мозга, благотворительный забег в пользу фонда помощи сиротам в образовании.

Компания активно вовлекает сотрудников в экологические проекты. «Зеленый офис» — это инициатива, направленная на развитие устойчивых привычек: раздельный сбор мусора, утилизация мелкой техники, батареек и макулатуры, участие в субботниках. Этот проект способствует изменению мышления сотрудников и формированию «экологичного» поведения как в офисе, так и за его пределами.

Группа Ренессанс страхование и общество



Ключевые результаты 2024 года

Оценка коррупционных рисков в 2024 году не выявила случаев нарушения антикоррупционных требований

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

Цели устойчивого развития ООН

3 Хорошее здоровье и благополучие



4 Качественное образование



Внутренние регламентирующие документы

- Положение по внутреннему контролю
- Правила корпоративного поведения
- Политика по противодействию коррупции
- Кодекс поведения контрагента
- 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
- Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами

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.

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 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. Основными направлениями деятельности компании являются популяризация и продвижение современного реалистического искусства России, а также оказание кураторской поддержки современным художникам.

Группа поддерживает деятельность ряда благотворительных фондов и общественных ассоциаций. Все благотворительные инициативы, в которых участвует Группа, проходят внутреннюю экспертизу 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. Группа не поддерживает организации, ведущие или влияющие на политическую деятельность.

Поддержка Фонда «Большая Перемена»

Фонд помогает людям с опытом сиротства стать самостоятельными и ответственными, поддерживает их в получении образования, приобретении важных жизненных навыков и адаптации. В образовательных программах фонда ежегодно участвуют более 250 ребят с опытом сиротства. Ребята успешно поступают в колледжи и вузы, работают в детских садах, школах, больницах, в сфере обслуживания, IT-индустрии, служат в приходах, занимаются волонтерством и просто живут нормальной жизнью.

За 20 лет были разработаны методики и технологии поддержки сирот, которые доказали свою эффективность на практике. Главная задача фонда сегодня — сделать так, чтобы как можно больше сирот в различных уголках страны могли получить качественную помощь и найти своё место в жизни.

«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 «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.

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.

Ответственная цепочка поставок

GRI 3-3 GRI 204-1

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

При подписании договоров с Обществом контрагенты ознакомляются с Кодексом поведения контрагента, содержащим единый свод норм и правил поведения, основанных на принципах устойчивого развития, миссии и ценностях Общества.

Положения кодекса распространяются на всех контрагентов, а также любых третьих лиц, привлеченных контрагентами для осуществления действий от имени или в интересах Общества.

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. Для сотрудников разработана страница с опросником, позволяющим быстро определить тип закупочной процедуры, и обучающими материалами по каждой процедуре.



Деловая этика и комплаенс

GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-27

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 «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 вводяшие 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.

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 распространению оружия массового уничтожения;
-  противодействие неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком.

Компания также использует неформальные инструменты, обеспечивающие развитие комплаенс-культуры 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;
-  Политика по противодействию коррупции;
-  Регламент проведения проверок контрагентов, клиентов и кандидатов;
-  Кодекс поведения контрагента;
-  Положение по управлению риском конфликта интересов;
-  Правила корпоративного поведения;

-  Правила внутреннего контроля в целях противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и распространения оружия массового уничтожения;
-  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 физическими лицами, 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.
-  Перечень инсайдерской информации ПАО «Группа Ренессанс Страхование»;
-  Регламент обеспечения соответствия руководящих должностных лиц ПАО «Группа Ренессанс Страхование» требованиям, установленным законодательством Российской Федерации, и непрерывности их функций.

В 2024 году была разработана и принята Политика ПАО «Группа Ренессанс Страхование» в области комплаенс

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

-  ежегодный опрос руководства об аффилированности с государственной службой, государственными служащими и внешними аудиторами;
-  ежегодная процедура декларирования сотрудниками ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;
-  ежегодный опрос инсайдеров об осуществленных ими операциях с акциями компании;
-  контроль за совершением инсайдерами операций с акциями компании в закрытые периоды;
-  регулярное обучение сотрудников по направлениям комплаенс, в том числе в области предупреждения коррупции, соблюдения деловой этики, управления конфликтом интересов, противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, противодействия неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком;
-  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 результаты оценки коррупционных рисков в 2024 году не выявили случаи нарушения антикоррупционных требований компанией, ее сотрудниками и должностными лицами, а также третьими лицами, действующими от имени и/или в интересах компании.

В 2024 году Группа Ренессанс страхование не сталкивалась с исками о взыскании 100% страховой премии из-за отсутствия ознакомления клиентов с КИД при заключении договора. Также за этот период штрафы за недостоверную рекламу не применялись. 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 2025 году компания намерена осуществлять регулярные мероприятия по направлениям комплаенс, включая обучение, информирование и консультирование сотрудников, функционирование горячей линии, а также реализовать новые меры в части совершенствования комплаенс-системы Общества.

Права человека

GRI 3-3

Подход к управлению правами человека

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 2024 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

GRI 2-26

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 2024 году случаев нарушения прав человека в компании выявлено не было. Подробнее о работе Горячей линии [см. в разделе «Забота о сотрудниках»](#).

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 информацией. Проводятся открытые разъясняющие вебинары для сотрудников в области информационной безопасности.

Мероприятия в области кибербезопасности, которые были реализованы в 2024 году:

-  Повышена вовлеченность менеджмента компании в процессы информационной безопасности
-  Актуализирована Стратегия информационной безопасности с учетом ландшафта актуальных угроз
-  Проведены мероприятия по оценке соответствия требованиям регулирующих органов
-  Актуализирована нормативная документация в области безопасности обработки персональных данных
-  Повышена эффективность процессов выявления и обработки инцидентов информационной безопасности
-  Улучшены механизмы контроля утечек конфиденциальной информации
-  Проведен ряд комплексных мероприятий, направленных на повышение защищенности компании от актуальных внешних угроз
-  Реализован первый этап плана импортозамещения используемых средств информационной безопасности
-  С целью автоматизации части процессов ИБ и повышения эффективности был привлечен профессиональный MSS-провайдер
-  Проведены мероприятия по анализу внешних инфраструктурных контуров Компании с привлечением экспертных организаций

Повышение доступности страховых услуг

«Ренессанс Страхование» первой среди крупных российских страховых компаний внедрила полноценное онлайн-страхование 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 удаленных 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.

Онлайн-калькулятор для расчета стоимости ДМС

На сайте «Ренессанс страхование» заработал новый функционал — [онлайн-калькулятор](#) для расчета стоимости программ добровольного медицинского страхования (ДМС).

Для многих компаний, впервые рассматривающих оформление ДМС, оценка стоимости программ может занять довольно много времени. Обычно такой расчет проводится в ручном режиме и требует непосредственного участия специалистов страховой компании. Онлайн-калькулятор позволяет клиентам самостоятельно рассчитать стоимость страхования здесь и сейчас.

Онлайн калькулятор основан на скоринговой модели, специально адаптированной для гибкой и точной оценки стоимости страхования.

Калькулятор особенно полезен для компаний, которые только начинают знакомиться с возможностями ДМС, например, для клиентов из малого и среднего бизнеса.

«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, «Ренессанс Жизнь» создает цифровые продукты, которые доступны к приобретению клиентами самостоятельно онлайн. Коммуникация с клиентом развивается в формате Phygital: для тех, кому необходимо, «Ренессанс Жизнь» предоставляет сервис и оффлайн-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.

У «Ренессанс страхование» первое место за лучшее предложение по ДМС в Петербурге

Группа Ренессанс страхование получила диплом за первое место за лучшее коммерческое предложение по ДМС форума «Форума СОПОС. ДМС», организованного совместно с РБК Петербург. Оценка строилась на основе анализа результатов тендеров, и учитывала цену, набор клиник и включенный в программы объем медицинских услуг.

8

Забота о сотрудниках



Ключевые результаты 2024 года

65% доля женщин на руководящих должностях в «Ренессанс Страхование»

20,1 млн руб. затраты на программы по обучению и развитию персонала

3,8 часа среднее количество часов обучения по противодействию коррупции на одного сотрудника в 2024 году

«Золото» в рейтинге «Лучшие работодатели России» по версии Forbes

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
- Правила корпоративного поведения
- 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
- Положение о кадровом электронном документообороте
- Положение о дистанционной работе

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 Страхование» вошла в число лучших работодателей России

В 2024 году Группа «Ренессанс Страхование» получила «золото» в рейтинге «Лучшие работодатели России» по версии Forbes. Данный рейтинг, разработанный совместно с компанией Керт, оценивает участников по ряду показателей, сгруппированных в три блока ESG: экология (E), социальная ответственность (S) и корпоративное управление (G).

Группа продемонстрировала высокий уровень соответствия международным стандартам:

Платиновая оценка в блоке G («Корпоративное управление»),

Серебряные оценки в блоках S («Сотрудники и общество») и E («Экология»).

Участниками рейтинга стали 167 российских компаний, и попадание Группы «Ренессанс Страхование» в число лучших подтверждает ее лидирующие позиции в сфере ESG.

«Ренессанс Жизнь» вошла в список лучших работодателей России

В 2024 году «Ренессанс Жизнь» вышла в финал «Рейтинга работодателей России» от платформы онлайн-рекрутинга HH.ru (HeadHunter), заняв 146 место из 395 впервые в категории «Крупные компании».

Таким образом, компания вошла в 15% лучших работодателей, прошедших в финал. При этом «Ренессанс Жизнь» стала первой среди крупных 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 сотрудники, определенные в пул талантов, проходят обучение лидерским навыкам и управленческим компетенциям.

Ценности компании:

-  Человечность
-  Превентивность
-  Сотрудничество

-  Развитие
-  Порядочность

Проекты в области управления персоналом, реализованные в 2024 году

C&B	Внедрена продуктовая премия и три матрицы карьерного роста, обновлена программа мотивации у 89% подразделений Компании. Запущено два новых сервиса на внутреннем портале Атлас. Заработка платы около 80% сотрудников Компании была пересмотрена
Подбор и адаптация	Выполнена годовая цель по подбору персонала, соответствующая бенчмарку рынка: более 70% вакансий были закрыты согласно нормативному сроку. Автоматизирован процесс сбора анкет для проверки кандидатов, что сократило срок проверки до 2 дней.
Запущены программы обучения высокопотенциальных сотрудников компании НИРО	В рамках годовой программы обучено порядка 60 сотрудников компании. Также отобран новый список участников программы 2025
SkillUP	Проведены профессиональные школы по профессиям: разработчик электронных курсов, дизайнер презентаций, scrum master и др.
Обучение ИИ инструментам	Проведен марафон по использованию ИИ для всех сотрудников компании. Было обучено порядка 2000 пользователей. Обучение для руководителей и разработчиков AI professional.
Внедрение процесса модерация	В компании обучены и развиваются амбассадоры проекта и модераторы конфликтов. Создан раздел на внутреннем портале, где любой сотрудник может как подать заявку на модерацию конфликта, так и наблюдать за процессом и итогами модераций других конфликтов
Организационное планирование	Внедрен КЭДО. Перешли на новую форму трудового договора. Выдерживается норма: 5 уровней иерархии, норма управляемости — в среднем 6-7 человек. Запущено несколько новых сервисов на внутреннем портале

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 найма 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 Блок по работе с персоналом и организационному развитию. В структуру Блока входят четыре подразделения:

-  Департамент организационного проектирования и кадрового администрирования;
-  Департамент по компенсациям и льготам;
-  Департамент обучения и развития персонала;
-  Департамент по подбору и адаптации персонала.

Блок по работе с персоналом возглавляет вице-президент по работе с персоналом и организационному развитию, которому подчиняются директора департаментов. Директорам департаментов линейно подчиняются работники соответствующих подразделений.

На карьерном портале компании (<https://www.renins.ru/careers/>) представлены открытые вакансии в режиме реального времени. Каждый имеет возможность отреагировать, сообщение направляется в департамент подбора и адаптации персонала. Далее предоставляется обратная связь.

Новые документы в области управления персоналом

В ПАО Ренессанс Страхование в 2024 году были принятые и актуализированы локальные нормативные акты:

1. Положение о применении простой электронной подписи в информационных системах
ПАО «Группа Ренессанс Страхование» (утверждено Приказом № 027-5 от 31 мая 2024 г.)
2. Положение о порядке ознакомления Работников с документами, действующими
в ПАО «Группа Ренессанс Страхование» (утверждено Приказом № 064 от 31 мая 2024 г.)
3. Положение о премии работников ПАО «Группа Ренессанс Страхование» по итогам года
(утверждено Приказом № 027-5 от 1 апреля 2024 г.)
4. Положение о материальной помощи работникам ПАО «Группа Ренессанс Страхование»
(утверждено Приказом № 033 от 16 апреля 2024 г.)
5. Положение о дистанционной работе в ПАО «Группа Ренессанс Страхование»
(утверждено Приказом № 050 от 23 мая 2024 г.)

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.

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 и результатов компании
- программы долгосрочной мотивации

Основные положения политики в области вознаграждения и компенсации расходов Совета директоров

- В Обществе действует 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.
- 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 2024 года Обществом не компенсировались.
- Займы (кредиты) членам Совета директоров и членам исполнительных органов Общества в 2024 году Обществом не выдавались.

Программы долгосрочной мотивации

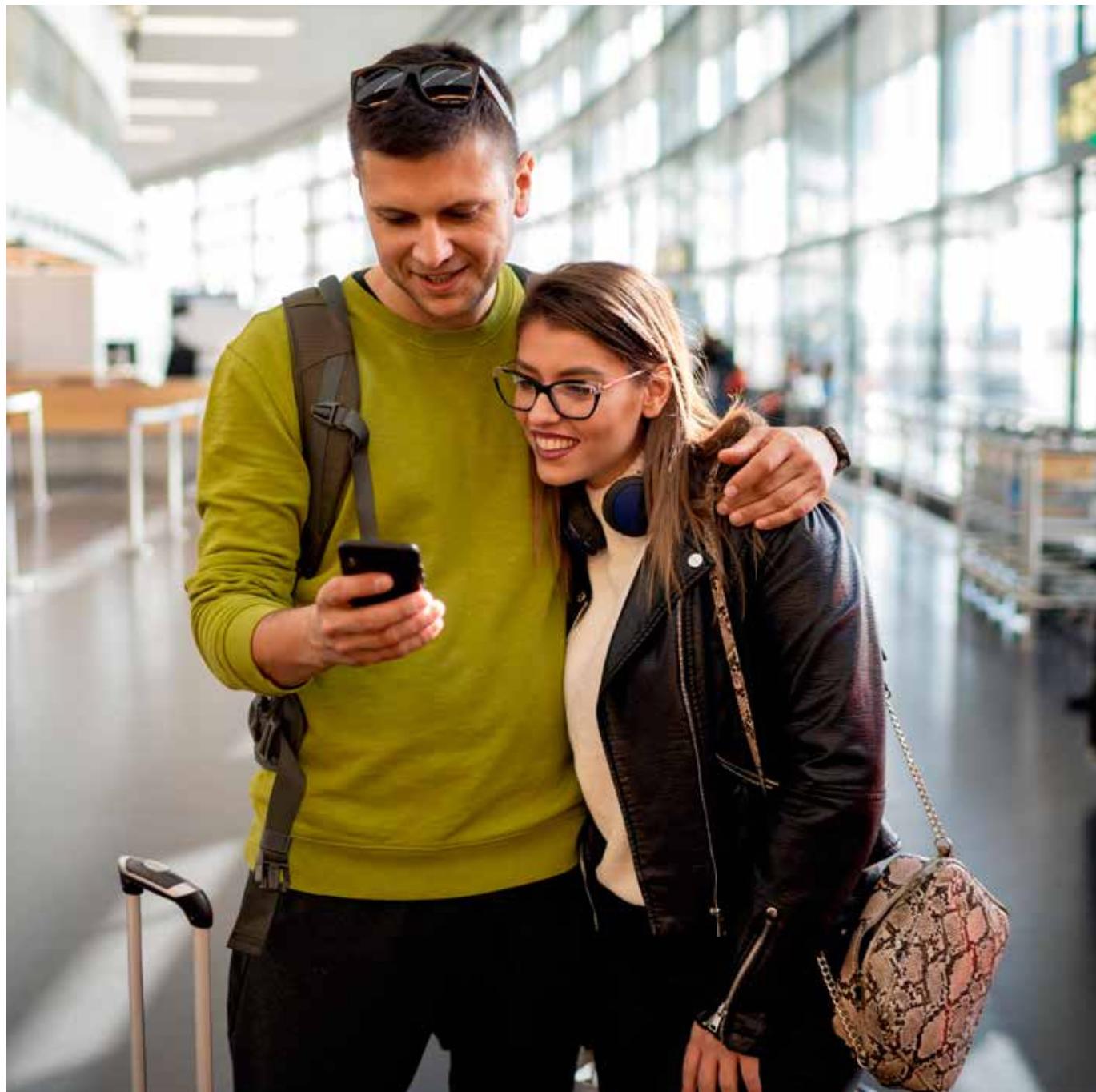
В Группе Ренессанс страхование действуют две программы долгосрочной мотивации сотрудников.

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.

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 работников Общества и компаний Группы. 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). В 2024 году программа расширилась, и с 2025 в нее были добавлены новые участники.

Награждение и признание сотрудников за проявление ценностей

Программа признания и нематериальной мотивации сотрудников поддерживается конкурсом «Признание года», который был запущен в 2023 году впервые. В рамках этого мероприятия сотрудники могут номинировать любого коллегу как амбассадора одной из пяти ценностей компании. Победители отбираются общим голосованием. Конкурс включает номинации «Человечность», «Превентивность», «Порядочность», «Сотрудничество», «Развитие». В 2023 и 2024 годах по итогам конкурса сотрудникам были вручены благодарственные письма, кубок и брендированный мерч. Также для победителей проводится командное мероприятие для сплочения и поддержки лидерских и творческих навыков. Общее количество победителей по всем номинациям — каждый год 30–35 человек.



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 2024 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 2024 году доля женщин составила 72% от общего числа сотрудников «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.

Состав сотрудников «Ренессанс Страхование»

- пол: мужчины — 28%, женщины — 72%;
- возраст: до 30 лет — 29%, 31–50 лет — 61%, старше 50 лет — 9%.

Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Страхование»

- пол: мужчины — 35%, женщины — 65%;
- возраст: до 30 лет — 23%, 31–50 лет — 59%, старше 50 лет — 18%.

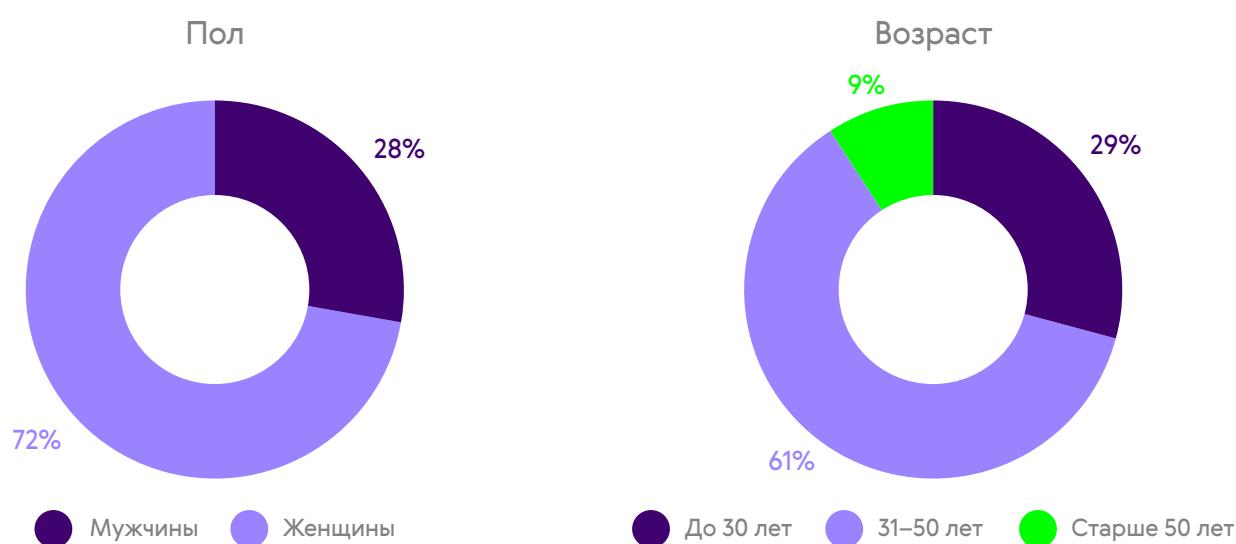
Состав сотрудников «Ренессанс Жизнь»

- пол: мужчины — 32%, женщины — 68%;
- возраст: до 30 лет — 23%, 31–50 лет — 62%, старше 50 лет — 14%.

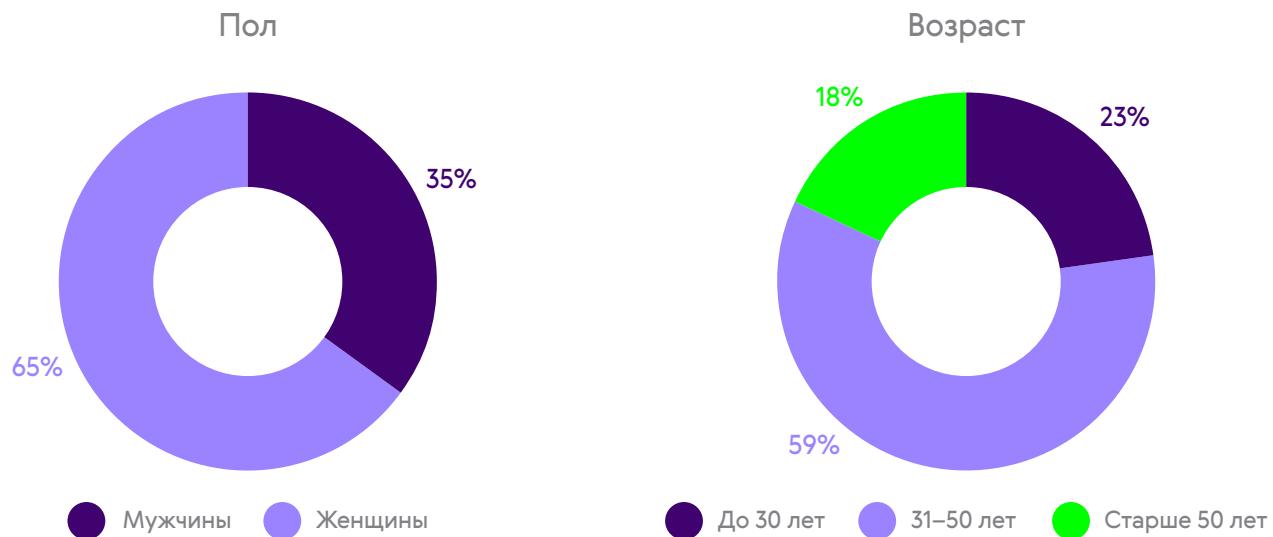
Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Жизнь»

- пол: мужчины — 33%, женщины — 67%;
- возраст: до 30 лет — 26%, 31–50 лет — 60%, старше 50 лет — 14%.

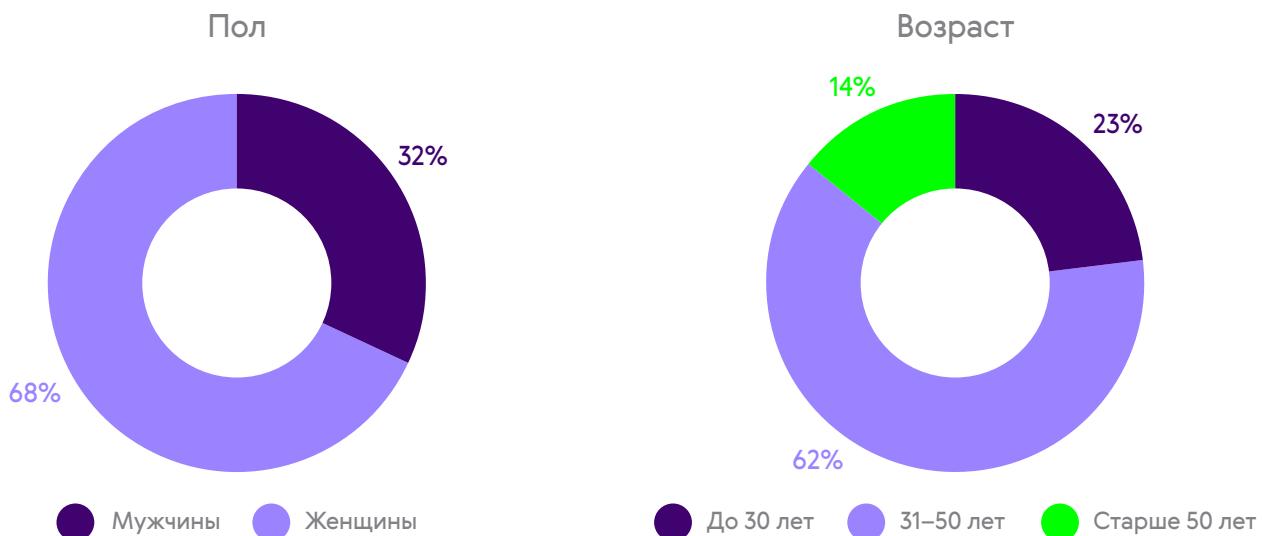
Состав сотрудников «Ренессанс Страхование»



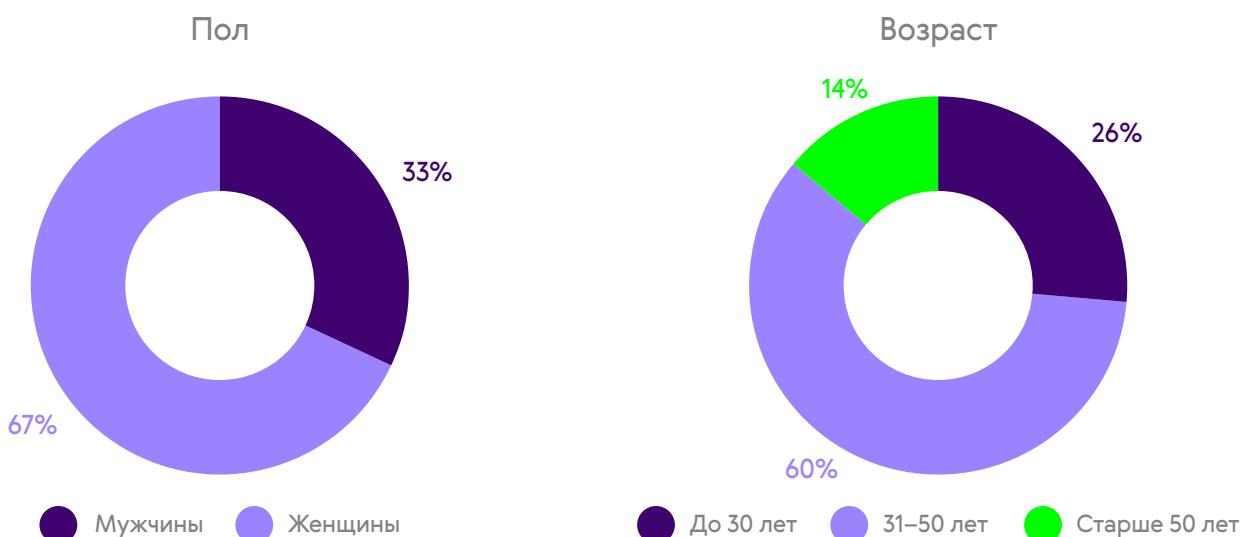
Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Страхование»



Состав сотрудников «Ренессанс Жизнь»



Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Жизнь»



Количество новых сотрудников, человек					
«Ренессанс Страхование»					
	2020	2021	2022	2023	2024
Всего	610	980	922	944	1283
Мужчины	236	274	251	259	333
Женщины	374	706	671	685	950

Количество новых сотрудников, человек					
«Ренессанс Жизнь»					
	2020 ¹	2021	2022	2023	2024
Всего		727	572	672	410
Мужчины		235	176	206	131
Женщины		492	396	466	279

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
«Ренессанс Страхование»				
2020 ²	2021	2022	2023	2024
	4,23	5,21	6,42	6,99

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
«Ренессанс Жизнь»				
2020	2021	2022	2023	2024
1,10	1,73	1,54	1,85	3,62

Инклюзия				
«Ренессанс Страхование»				
Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности				89%
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности				96%
Люди с инвалидностью/ОВЗ, человек				22

Компания стремится к соблюдению установленных норм российского законодательства и законодательства субъектов РФ в сфере инклюзивного трудоустройства.

¹ Данные за 2020 гг. для «Ренессанс Жизнь» не собирались в разбивке по полу.

² Данные по динамике фонда оплаты труда за 2020 г. для «Ренессанс Страхование» не собирались.

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 2024 году осуществлялась по программам обучения, разработанным Департаментом по обучению и развитию персонала. Цель программ — повышение компетентности работников, на основе результатов оценки знаний и навыков, а также трансформация корпоративной культуры. В 2024 году в особом фокусе для компании было развитие менеджерских компетенций, навыков конструктивного взаимодействия и работе с инструментами ИИ.

Общее количество часов обучения сотрудников в 2024 году				
«Ренессанс Страхование»				
	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	754	6 255	325	12 010
Проведено часов обучения	10 123	12 510	11 474	24 020
Уникальных пользователей	918	2 471	1 937	8 653
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	42,5	5	5,9	3

Общее количество часов обучения сотрудников в 2024 году				
«Ренессанс Жизнь»				
	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	1 028	70	21 600	118
Проведено часов обучения	8 854	4 287	43 200	2 044
Уникальных пользователей	1 540	1 051	1 334	1 334
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	34,4	4,1	32,4	1,5

Среднее количество часов обучения на одного работника «Ренессанс Жизнь» — 38,5 часов в год.

Электронное дистанционное обучение проходят более 80% штатных сотрудников. Из них распределение по категориям: 12% — руководители; 88% — линейные сотрудники, 77% — женщины, 23% — мужчины.

Для всех новых сотрудников, присоединившихся к «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 2024 году один из членов Правления провел серию вебинаров по теме Management 3,0 — как выстроить и управлять системой, раскрывающей потенциал сотрудников, и престать управлять людьми и работой, обучение и практический конкурс по роботизации процессов.

Для повышения эффективности работы топ-менеджеров, руководителей и ключевых экспертов «Ренессанс Жизнь» приглашает для консультаций ведущих коучей рынка консалтинга. Так в 2024 году по авторской методике «Когнитивного моделирования будущего» (Д. Атерлея) было проведено 12 командных и 288 индивидуальных сессий для 70 сотрудников.

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.				
«Ренессанс Страхование»				
2020	2021	2022	2023	2024
3,1	6,6	4,0	19,2	20,1

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.				
«Ренессанс Жизнь»				
2020	2021	2022	2023	2024
4	5,7	7,6	13,2	13,7

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 2024 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 рамках проекта активно развиваются два направления подготовки: разработчик электронных курсов и дизайнер-презентаций.

За 2024 год выпускники SkillUp разработали 11 новых электронных курсов по направлениям Data Science, Health Balance, Комплаенс, Управленческие компетенции. Показатель CSI (Customer Satisfaction Index) по электронным курсам составил 9,7. Совместно с внутренними центрами экспертизы были проведены модульные программы развития: «Школа бизнес-аналитика» и «Школа владельцев продукта».

Обучение сотрудников

В компании проводится обязательное вводное и обязательное ежегодное обучение и тестирование по теме «Предупреждение коррупции». Среднее количество часов обучения по противодействию коррупции в 2024 году составило 3,8 часа на одного сотрудника. Также сотрудники проходят электронный курс и тренажер по информационной безопасности, работе с документами, содержащими персональные данные, и обучение в области противодействия неправомерному использованию инсайдерской информации и (или) манипулированию рынком. Регулярно проводятся открытые разъясняющие вебинары для сотрудников в области информационной безопасности.

Сотрудники «Ренессанс Жизнь» проходят обязательное вводное обучение по информационной безопасности 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, в 2024 году — 6 выпускников.

Адаптация молодых сотрудников, чел.				
	2022	2023	2024	
Количество выпускников вузов и сузов, которые поступили на работу	11	11	6	

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.

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 как в личных, так и в командных зачетах.

Для поддержания здоровья сотрудников существует набор дополнительных опций к основному пакету ДМС — кафетерий льгот. Так, каждый сотрудник может выбрать из них расширенную стоматологию, оплату мобильной связи, медицинские чекапы, занятия по абонементу FitMost. Дополнительно у сотрудников есть скидка на покупку абонемента в фитнес-клубы World Class по всей России, а также набор скидок от партнеров и клиентов компании.

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 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. В 2024 году в «Просебя» был добавлен бесплатный доступ к детскому психологу и коучу для всех сотрудников.

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 году 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 все записи вебинаров, а также консультации по финансовым вопросам доступны для всех сотрудников.

Спорт и активность

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

Весной и осенью 2024 года проходили онлайн-тренировки для всех регионов и офлайн-тренировки в Москве вместе со Школой Идеального Тела #Sekta. Также для сотрудников проходят вебинары про питание, поддержание активности при работе в офисе, циклы мотивации в спорте и жизни. В 2025 году компания будет участвовать в трех забегах — Московский полумарафон, Белые Ночи в Санкт-Петербурге, командный забег в Московском марафоне в сентябре на корпоративной эстафете. Для отбора на забеги проводятся регулярные спортивные челенджи, направленные на поддержание ЗОЖ и активности вне работы для всех сотрудников.

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.

Все новые сотрудники при трудоустройстве проходят видеокурс и инструктаж «Охрана труда», включающий такие блоки, как правовые основы охраны труда, специальная оценка условий труда, обеспечение работников СИЗ, меры безопасности в офисе, электробезопасность и пожарная безопасность.

Также для сотрудников предусмотрен курс по Информационной безопасности, работе с документами и инсайдерской информации.

Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников

Исследование eNPS и вовлеченности проводится в «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 и удовлетворенность сотрудников, %					
	2020	2021	2022	2023	2024
Вовлеченность	61,4	68,8	70,5	73,1	90,1
eNPS	5	19,0	24,3	26,5	35,8

В отчетном году в опросе о готовности рекомендовать компанию как работодателя и вовлеченности сотрудников приняли участие 77% сотрудников. Показатель вовлеченности сотрудников составил 90,1% (по сравнению с 73,1% в 2023 году). В 2024 году участники опроса о вовлеченности остались 586 комментариев. Все они принимаются во внимание и учитываются при разработке планов на будущие годы, чтобы делать работу в компании еще более комфортной для сотрудников.

«Ренессанс Жизнь» в 2024 году продолжила работу над повышением вовлеченности сотрудников и привлекательности компании как работодателя.

В 2024 году в опросе о готовности рекомендовать компанию как работодателя и вовлеченности сотрудников приняли участие 88,3% сотрудников. За четыре года работы в данном направлении, по данным независимого исследования.

Happy Job, показатель вовлеченности значительно повысился (на 5 п.п.— с 90,3 в 2019 году до 92,3 в 2024 году). Показатель eNPS за то же время составил 51,1 и вырос mNPS на +2.5 п. (с 19,9 в 2019 году до 51,1 в 2024 году и mNPS с 65,2 в 2023 до 67,7 в 2024 году), что выше бенчмарка по рынку. Данные результаты стали возможны благодаря системной работе руководителя: 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 2025 год мероприятия по следующим направлениям:

-  Мотивация сотрудников: продолжение пересмотра системы мотивации сотрудников, как материальной, так и нематериальной
-  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, перезапуск проекта по модерации 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)
-  Запуск магазина мерча для сотрудников: брендированные худи, футболки, чехлы для ноутбуков, ленты для пропуска и брелоки можно будет получить как за фишки по ценностям, которые им дарят другие сотрудники на внутреннем портале, так и купить.

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 Политике по правам человека и взаимодействию с местными сообществами и Правилах корпоративного поведения, 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 2025 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 2025 году продолжится развитие управленческих компетенций для большей части руководителей и экспертов. Запущен новый поток участников программ НИРО на 2-годичную программу. Для участников кадрового резерва будут запущены Проектные треки развития.

Обучение искусственному интеллекту GPT

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

Программа включала 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 «Модерация 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 дальнейшее развитие проекта SkillUp. В рамках проекта будет проводиться поддержка культуры самообучающейся организации. Планируется развитие новых внутренних Школ профессий в рамках направления Рескилинг.

Карьерный навигатор

Запущена Карьерная страница для сотрудников, в электронной системе «Атлас». На странице сотрудник может увидеть открытые вакансии, запросить карьерную консультацию, увидеть истории успеха сотрудников, ознакомиться с доступными направлениями деятельности, в которых можно развиваться.

Планируется реализация расширенного профиля сотрудника и карты карьерных треков. Каждый сотрудник сможет посмотреть профиль желаемой должности в системе и построить к ней путь от занимаемой должности. Запуск инструментов карьерного планирования 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 команда перешла на новую партнерскую цифровую платформу, партнерские программы микролернинга с поддержкой в мессенджерах. В 2025 году запланировано обновление системы электронного дистанционного обучения с фокусом на улучшение пользовательского пути и внедрение мобильного приложения. Мероприятия будут направлены на повышение удобства пользователей и включают в себя обновление опросников, переход на новую партнерскую цифровую платформу обучения.

Планы по развитию сотрудников «Ренессанс Жизнь»

В «Ренессанс Жизнь» в 2025–2026 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. По итогам оценки будут составлены треки, которые помогут сотрудникам развивать фокусные компетенции.

Планируется оценка руководителей: для обеспечения объективности выбора кандидатов на позиции руководителей и разработки рекомендаций по усилению лидерского потенциала в компании используется методика опросников Hogan.

Продолжится работа по индивидуальной и командной коучинговой поддержке руководителей и ключевых экспертов. В рамках проекта ежемесячно проводится от 16 до 24 сессий.

Продолжит развитие традиция обучения от внутренних экспертов компании.

9

Приложения



Приложение 1. Таблица GRI

Типер GRI	Раздел	Страницы
GRI 2-1	О компании	9
GRI 2-2	Приложение 3. Об отчете и существенности	109
GRI 2-3	Приложение 3. Об отчете и существенности	109
GRI 2-6	Бизнес-модель	14
GRI 2-7	Приложение 2. ESG Databook	101
GRI 2-8	Приложение 2. ESG Databook	101
GRI 2-9	Корпоративное управление	41
GRI 2-12	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31
GRI 2-13	Управление устойчивым развитием	58
GRI 2-14	Приложение 3. Об отчете и существенности	109
GRI 2-22	Обращение Генерального директора	6
GRI 2-23	Управление устойчивым развитием	58
GRI 2-24	Управление устойчивым развитием	58
GRI 2-27	Корпоративное управление	41
GRI 2-28	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31
GRI 2-29	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31
GRI 3-1	Приложение 3. Об отчете и существенности	109
GRI 3-2	Приложение 3. Об отчете и существенности	109
GRI 3-3	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 203-1	Группа Ренессанс страхование и общество / Благотворительная деятельность	68, 70
GRI 203-2	Группа Ренессанс страхование и общество / Благотворительная деятельность	68, 70
GRI 302-1	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64

GRI 302-4	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 303-1	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 303-2	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 303-3	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 303-5	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 305-1	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 305-2	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 305-3	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 305-5	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	63, 64
GRI 403-1	Система управления охраной труда	92
GRI 403-2	Система управления охраной труда	92
GRI 403-3	Система управления охраной труда	92
GRI 403-5	Система управления охраной труда	92
GRI 403-7	Система управления охраной труда	92
GRI 403-8	Система управления охраной труда	92
GRI 403-9	Система управления охраной труда	92
GRI 404-1	Обучение и развитие	88
GRI 404-2	Обучение и развитие	88
GRI 404-3	Обучение и развитие	88
GRI 405-1	Разнообразие сотрудников и равные возможности	85
GRI 406-1	Управление рисками и внутренний контроль	47
GRI 407-1	Управление рисками и внутренний контроль	47
GRI 408-1	Управление рисками и внутренний контроль	47
GRI 409-1	Управление рисками и внутренний контроль	47
GRI 410-1	Управление рисками и внутренний контроль	47
GRI 412-1	Права человека	74
GRI 416-1	Повышение доступности страховых услуг	77

Приложение 2. ESG Databook

Структура персонала

GRI 2-7 GRI 405-1

Численность персонала по полу, человек ¹					
«Ренессанс Страхование»					
	2020	2021	2022	2023	2024
Среднесписочная численность персонала	2 148	2 244	2 499	2 616	2 852
Списочная численность персонала, в т.ч.	2 503	2 787	2 937	3 019	3 272
Мужчины	680	747	795	824	910
Женщины	1 823	2 040	2 142	2 195	2 362

Распределение сотрудников по категориям и полу, человек ¹					
«Ренессанс Страхование»					
	2020	2021	2022	2023	2024
Мужчины					
Руководящий состав	177	176	127	125	146
Специалисты	503	571	668	699	764
Женщины					
Руководящий состав	397	439	345	253	273
Специалисты	1 426	1 601	1 797	1 942	2 089

¹ Данные унифицированы на 31 декабря каждого отчетного года.

Распределение сотрудников по категориям и полу, человек

«Ренессанс Жизнь»

	2020 ¹	2021	2022	2023	2024
Мужчины					
Руководящий состав		99	87	85	103
Специалисты		229	198	203	266
Женщины					
Руководящий состав		184	176	179	208
Специалисты		500	479	464	591

Распределение сотрудников по возрасту, человек

«Ренессанс Страхование»

	2020	2021	2022	2023	2024
до 30 лет	442	501	624	708	956
от 31 до 50 лет	1 432	1 475	1 590	1 629	2 011
от 50 и старше	274	268	286	279	305

Распределение сотрудников по возрасту, человек

«Ренессанс Жизнь»

	2020	2021	2022	2023	2024
до 30 лет		334	285	260	274
от 31 до 50 лет		542	532	558	725
от 50 и старше		136	123	113	169

¹ Данные за 2020 гг. для АО «Ренессанс Жизнь» не собирались в разбивке по возрасту.

Распределение сотрудников по типу трудового договора и полу, человек			
«Ренессанс Страхование»			
Средняя численность сотрудников в разбивке		муж.	жен.
Численность сотрудников, нанятых на основе бессрочных трудовых договоров		898	2 250
Численность сотрудников, нанятых на основе срочных трудовых договоров		12	112

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)		336	721
Численность сотрудников, работающих неполный рабочий день (неполная занятость)		78	33
Численность работников, которые не являются сотрудниками, но работа которых контролируется компанией (ГПХ и агентские договоры)		156	415

Новые сотрудники

Количество новых сотрудников, человек					
«Ренессанс Страхование»					
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля новых сотрудников, %	28	44	37	36	39
Всего	610	980	922	944	1 283
Мужчины	236	274	251	259	333
Женщины	374	706	671	685	950

Количество новых сотрудников, человек					
«Ренессанс Жизнь»					
	2020 ¹	2021	2022	2023	2024
Доля новых сотрудников, %		71,8%	60,8%	35,8%	35%
Мужчины		235	176	206	131
Женщины		492	396	466	279

Оплата труда

GRI 405-2

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
«Ренессанс Страхование»				
2020 ¹	2021	2022	2023	2024
	4,23	5,21	6,42	6,99

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.				
«Ренессанс Жизнь»				
2020	2021	2022	2023	2024
1,10	1,73	1,54	1,85	3,62

¹ Данные за 2020 гг. не собирались

Инклюзия

«Ренессанс Страхование»

Показатель	2024
Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности	89%
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности	96%
Люди с инвалидностью/ОВЗ, человек	22

Обучение и развитие

GRI 404-1

Общее количество часов обучения сотрудников в 2024 году				
«Ренессанс Страхование»				
	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	754	6 255	325	12 010
Проведено часов обучения	10 123	12 510	11 474	24 020
Уникальных пользователей	918	2 471	1 937	8 653
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	11	5	5,9	3

Общее количество часов обучения сотрудников в 2024 году

«Ренессанс Жизнь»

	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	1 028	70	21 600	118
Проведено часов обучения	8 854	4 287	43 200	2 044
Уникальных пользователей	1 540	1 051	1 334	1 334
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	34,4	4,1	32,4	1,5

Среднее количество часов обучения в разбивке по полу и категории работников, часов (штатные сотрудники)

«Ренессанс Страхование»

	2020	2021	2022	2023	2024
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	2,8	3,2	3	4,1	11
Доля женщин среди сотрудников, прошедших обучение	69%	71%	78%	77%	72%
Доля мужчин среди сотрудников, прошедших обучение	31%	29%	22 %	23%	28%
Доля руководителей среди сотрудников, прошедших обучение	37%	35%	27 %	34%	36%
Доля линейных сотрудников среди сотрудников, прошедших обучение	63%	66%	73 %	67%	64%

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

«Ренессанс Страхование»

2020	2021	2022	2023	2024
3,1	6,6	4,0	19,2	20,1

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

«Ренессанс Жизнь»

2020	2021	2022	2023	2024
4	5,7	7,6	13, 2	13,7

Адаптация молодых сотрудников, чел.

«Ренессанс Страхование»

	2022	2023	2024
Количество выпускников вузов и сузов, которые поступили на работу	11	11	6

Социальные льготы для персонала, млн руб.

«Ренессанс Страхование»

	2020	2021	2022	2023	2024
Социальные расходы на персонал, всего, млн руб.	79,2	80,8	84,4	85	109,5
Социальные расходы на одного сотрудника, тыс. руб.	50	44,4	45,9	42,8	33,5

Социальные льготы для персонала, млн руб.

«Ренессанс Жизнь»

	2020	2021	2022	2023	2024
Социальные расходы на персонал, всего, млн руб.	11,8	14,7	17,3	14,9	19,7
Социальные расходы на одного сотрудника, тыс. руб.	19	14,6	19	16	17

Общее энергопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024
Москва	Тыс. КВт*ч	—	143,0	195,3	619,5
Санкт-Петербург (БЦ «Нобиус»)	Тыс. КВт*ч	94,3	90,9	173,9	173,8

Общее водопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024
Москва (БЦ «Крылатские холмы»)	м³	—	143,0	775,9	2718,1

Общий объем образованных отходов¹

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024
Москва	Тыс. т	139,5	154,3	164,4	183,4
Санкт-Петербург (БЦ «Нобиус»)	Тыс. т	88,2	90,8	74,4	73,5

Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)

Показатель	Единицы измерения	2023	2024
Выбросы парниковых газов	т CO ₂ -экв	192,9	211,7

¹ Подход к подсчету данных по экологическим показателям был изменен по сравнению с прошлым годом, в связи с чем показатели за предыдущие периоды пересмотрены. Экологические показатели рассчитываются на основе данных, предоставленных арендодателем, из расчета на занимаю

Приложение 3. Об отчете и существенности

GRI 2-3

Годовой отчет ПАО «Группа Ренессанс Страхование» за 2024 год (далее — Отчет) содержит информацию о деятельности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и ее дочерних предприятий за период с 1 января по 31 декабря 2024 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 2024 и 2023 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 и взаимодействия с местным сообществом, 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.

В 2024 году Отчет прошел обзорную проверку со стороны управления внутреннего аудита. Внешнее заверение Отчета не проводилось.

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.

GRI 2-4

Относительно прошлого года в 2024 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
- ✿ Недопущение нарушения прав сотрудников
- ✿ Обучение персонала, содействие профессиональному развитию и повышению квалификации, обеспечение возможностей карьерного роста
- ✿ Совершенствование системы управления рисками
- ✿ Противодействие любым формам коррупции, мониторинг соблюдения антикоррупционного законодательства
- ✿ Мероприятия по предотвращению нарушений конфиденциальности данных и повышение уровня кибербезопасности

Приложение 4. 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 22.05.2025, протокол №3/2025_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 2024 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>2. В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение.</p> <p>3. Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидаты в совет директоров и ревизионную комиссию Общества (в случае, если ее формирование предусмотрено уставом Общества)</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в общем собрании, начиная с даты получения его Обществом во всех случаях проведения общих собраний в отчетном периоде</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество в полной мере соответствует критерию, указанному в пункте 3.</p> <p>Пояснения в отношении пунктов 1,2:</p> <p>П.1 Поскольку в 2024 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://www.renins.ru/invest/calendar/</p> <p>и</p> <p>https://invest.renins.ru/corporate_secretary</p> <p>П. 2 В отчетном периоде позиции Совета директоров Общества предоставлялись в составе материалов к ОСА Общества по всем вопросам повестки дня, кроме вопроса об утверждении новой редакции Устава Общества, поскольку исторически Уставом Общества предварительное утверждение всех документов, подлежащих утверждению Общим собранием, отнесено к компетенции Правления, при этом к компетенции Совета директоров отнесено предоставление рекомендаций Общему собранию только по отдельным вопросам</p>

№	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>2. Обществом были приглашены кандидаты в органы управления и контроля Общества и предприняты все необходимые меры для обеспечения их участия в общем собрании акционеров, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование. Присутствовавшие на общем собрании акционеров кандидаты в органы управления и контроля Общества были доступны для ответов на вопросы акционеров.</p> <p>3. Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского 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.</p> <p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	В отчетном периоде общие собрания акционеров проводились в форме заочного голосования

№	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	<p>1. Положение о дивидендной политике Общества утверждено Советом директоров и раскрыто на сайте Общества в сети Интернет.</p> <p>2. Если дивидендная политика Общества, составляющего консолидированную финансовую отчетность, использует показатели отчетности Общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности.</p> <p>3. Обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов и собственные нужды Общества, и оценка его соответствия принятой в Обществе дивидендной политике, с пояснениями и экономическим обоснованием потребности в направлении 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)</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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 такие были, Совет директоров уделил им надлежащее внимание	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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. Квазиказначайские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода	<input type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Квазиказначайские акции участвовали в голосовании, при этом это не приводит к искусенному перераспределению корпоративного контроля.</p> <p>Дочерние компании Общества, владеющие, в свою очередь, акциями Общества, самостоятельно и в своем интересе осуществляют корпоративные права по акциям Общества. Инвестирование свободных средств в акции Общества осуществляется дочерними компаниями в рамках своей текущей инвестиционной политики. Указанные действия не требуют принятия каких-либо корпоративных и управленических решений на уровне Общества.</p> <p>С учетом изложенного, а также принимая во внимание особенности осуществления корпоративных прав по акциям акционерами-нерезидентами, Общество полагает, что участие дочерних компаний Общества не оказывает негативное влияние на Общество.</p>
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>1. Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов.</p> <p>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.</p> <p>3. В отчетном периоде Советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии Общества</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пункте 1.</p> <p>Пояснения в отношении пунктов 2,3:</p> <p>П. 2.</p> <p>Поскольку в отчетном периоде у Общества отсутствовала утвержденная Стратегия, изменения в составе исполнительных органов не осуществлялись и не планировались (в том числе в связи с удовлетворительными результатами деятельности Общества в отчетном периоде), то Комитетом по кадрам и вознаграждениям не рассматривался вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта действующих членов исполнительных органов Общества.</p> <p>П. 3.</p> <p>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</p>
2.1.2	Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности Общества на долгосрочный 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	<input type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Оценка по данному разделу не применима:</p> <p>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</p>

№	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	<p>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.</p> <p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>2. В течение отчетного периода Советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками)</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>В Обществе действует утвержденная Советом директоров Политика по вознаграждению и компенсации расходов членов Совета директоров.</p> <p>В Обществе отсутствует единая политика по вознаграждению и компенсации расходов членов исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих работников, т.к. в Обществе в принципе отсутствуют отдельные документы, регулирующие вопросы вознаграждений и компенсаций именно указанных групп работников. Вопросы вознаграждений и компенсации расходов для всех работников Общества, включая ключевой персонал, описаны в ЛНА Общества по соответствующим направлениям, в том числе в Положении об оплате труда, Положении о материальной помощи в случае смерти близкого родственника или рождения ребенка и др.</p> <p>Кроме того, в Обществе действует утвержденная Советом директоров программа долгосрочной мотивации работников с применением акций Общества, участниками которой являются ключевые работники Общества</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.5	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
2.1.6	Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности Общества, своевременности и полноты раскрытия Обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам Общества	1. Во внутренних документах Общества определены лица, ответственные за реализацию информационной политики	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
2.1.7	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Совет директоров рассматривает как отчеты Управления внутреннего аудита, так и выводы и поручения Комитета по аудиту, и может также давать свои поручения</p>
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	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пункте 1.</p> <p>Пояснения в отношении пункта 2:</p> <p>Совет директоров Общества не проводил оценку (самооценку) качества работы Совета директоров в отчетном периоде. Общество планирует внедрить указанную практику после утверждения Советом директоров методологии соответствующей оценки. По данному вопросу см. также п. 2.5.2</p>

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.2.2	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
2.3.2	Члены Совета директоров Общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах	1. Во всех случаях проведения общего собрания акционеров в 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
2.3.3	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>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</p>	<p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	В силу требований Правил листинга Московской биржи к эмитентам, акции которых обращаются в 1 уровне листинга, Общество на постоянной основе ведет мониторинг соответствия членов Совета директоров критериям независимости и ежеквартально отчитывается перед Московской биржей о соответствии независимых директоров критериям независимости
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	В отчетном периоде отсутствовали существенные корпоративные действия

№	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	<p>1. Председатель Совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определен старший независимый директор.</p> <p>2. Роль, права и обязанности председателя Совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах Общества</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пункте 2.</p> <p>Пояснения в отношении пункта 1:</p> <p>В отчетном периоде Председателем Совета директоров Общества не являлся независимый директор, 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 обеспечиваетенный 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</p>

№	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	<input type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> не соблюдается	<p>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. Процедура самооценки качества работы Совета директоров будет применяться после ее утверждения Советом директоров.</p> <p>При этом в настоящее время отсутствуют обстоятельства, которые говорили бы о ненадлежащей работе кого-либо из членов Совета директоров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 $\frac{3}{4}$ 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>2. Внутренние документы Общества предусматривают, что член Совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов.</p> <p>3. В Обществе установлена процедура, которая позволяет Совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет Общества</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
2.6.3	Члены Совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей	<p>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.</p> <p>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</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пункте 2.</p> <p>Пояснения в отношении пункта 1 содержатся в пояснениях к пункту 2.5.2</p>

№	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	<p>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.</p> <p>2. В Обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов совета директоров</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>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</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пункте 2.</p> <p>Пояснения в отношении пункта 1:</p> <p>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</p>

№	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	<input type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> не соблюдается	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Тем не менее, Общество полагает, что в будущем вернется к практике рассмотрения наиболее важных вопросов (части из них) на очных заседаниях Совета директоров.</p>
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	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	<p>1. Совет директоров сформировал комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров.</p> <p>2. Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса.</p> <p>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.</p> <p>4. Заседания Комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пунктах 2,3,4.</p> <p>Пояснения в отношении пункта 1:</p> <p>В Комитет по аудиту входит неисполнительный директор. Формирование такого состава Комитета по аудиту на текущем 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.</p>
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	<p>1. Советом директоров создан Комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров.</p> <p>2. Председателем Комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является председателем Совета директоров</p> <p>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</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пунктах 2,3.</p> <p>Пояснения в отношении пункта 1:</p> <p>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.</p>

№	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	<p>1. Советом директоров создан Комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного комитета), большинство членов которого являются независимыми директорами.</p> <p>2. Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по номинациям (или соответствующего комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса.</p> <p>3. В целях формирования Совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам Общества, Комитет по номинациям в отчетном периоде самостоятельно или совместно с иными комитетами Совета директоров или уполномоченное подразделение Общества по взаимодействию с акционерами организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в Совет директоров Общества</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	Задачи комитета по номинациям реализуются в рамках Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
2.9	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	<p>1. Во внутренних документах Общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы Совета директоров.</p> <p>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.</p> <p>3. Результаты оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании Совета директоров</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> не соблюдается	Пояснения содержатся в пояснениях к пункту 2.5.2
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)	<input type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> 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 внедряется 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
4.1.2	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 корректизы	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).	<input type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> не соблюдается	1. Поскольку Положение о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров утверждено Советом директоров в конце 2023 года, пересмотр его в отчетном периоде не требовался. 2. В Обществе действует 2 Программы долгосрочной мотивации сотрудников Общества, утвержденных Советом директоров Общества в 2021 (программа не предполагает в настоящее время актуализацию в связи с введением в Обществе новой, дополнительной программы, соответствующей лучшим рыночным практикам на момент ее утверждения) и в 2023 годах (не требовала пересмотра в отчетном периоде, т.к. ее фактическая реализация началась только в отчетном периоде).
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	См. также п. 2.1.4

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.4	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	См. также п. 2.1.4
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
4.2.2	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	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам Общества учитываются риски, которое несет Общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	Совет директоров Общества утверждает программы долгосрочной мотивации персонала с применением акций Общества, которые фиксируют условия отложенной мотивации ключевых руководящих работников, включая членов исполнительных органов Общества. Также Совет директоров утверждает все виды переменного вознаграждения Генерального директора и размеры такого вознаграждения, а также размер фиксированного вознаграждения Генерального директора.
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	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3.3	Сумма компенсации ("золотой парашют"), выплачиваемая Обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящим работникам 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	В отчетном периоде отсутствовали факты досрочного прекращения полномочий членов исполнительных органов или расторжения трудовых договоров ключевых руководящих работников по инициативе Общества.
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
5.1.3	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
5.2.2	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	<p>1. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля.</p> <p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>1. Советом директоров Общества утверждена информационная политика Общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса.</p> <p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	
6.1.2	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>3. В случае наличия лица, контролирующего Общество, Общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в Обществе</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>На основании Постановления Правительства РФ от 04.07.2023 № 1102 и соответствующих решений Совета директоров Банка России Общество в течение 2024 года не раскрывало информацию о составе Совета директоров и Правления Общества (с обязательным уведомлением Банка России в установленном порядке).</p> <p>В остальном Общество в полной мере соответствовало описанным критериям.</p>

№	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	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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>1. В информационной политике Общества определены подходы к раскрытию сведений об иных событиях (действиях), оказывающих существенное влияние на стоимость или котировки его ценных бумаг, раскрытие сведений о которых не предусмотрено законодательством.</p> <p>2. Общество раскрывает информацию о структуре капитала Общества в соответствии с рекомендацией 290 Кодекса в годовом отчете и на сайте Общества в сети Интернет.</p> <p>3. Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчетность подконтрольных организаций, полномочиях Совета директоров Общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций.</p> <p>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</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
6.2.3	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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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
6.3.2	При предоставлении Обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого Общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность	<p>1. В течение отчетного периода Общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными.</p> <p>2. В случаях, определенных информационной политикой Общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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 по существенным корпоративным действиям до их одобрения	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<p>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.</p> <p>При этом Общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе</p>	<p>1. Уставом Общества с учетом особенностей его деятельности к компетенции совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для Общества.</p> <p>2. В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления</p>	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> соблюдается <input type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	В 2024 году существенные корпоративные действия отсутствовали

№	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	<p>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.</p> <p>2. Внутренние документы Общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций Общества.</p> <p>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</p>	<input type="checkbox"/> соблюдается <input checked="" type="checkbox"/> частично соблюдается <input type="checkbox"/> не соблюдается	<p>Общество соответствует критериям, указанным в пункте 3.</p> <p>Пояснения в отношении пунктов 1, 2:</p> <p>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.</p> <p>Вместе с тем, в отчетном году (а также в период 2022-2023 годов) Общество не совершало крупных сделок или сделок с заинтересованностью, требующих одобрения уполномоченными органами, а также не приобретало и не выкупало собственные акции.</p>

Приложение 5. Информация о совершении крупных сделок и сделок с заинтересованностью

В течение 2024 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 6. Глоссарий

Термин	Описание
Средняя годовая рентабельность собственного капитала (RoATE)	Показатель, который демонстрирует, насколько эффективно компания использует собственный капитал для генерации прибыли за год
Коэффициент достаточности капитала (solvency ratio)	Индикатор финансовой устойчивости, показывающий способность компании покрывать финансовые потери за счет собственных средств
Open API	Открытый стандарт для описания API, позволяющий создавать спецификации, которые могут быть использованы для генерации клиентского и серверного кода, а также для тестирования и документации
Прямые выбросы (Scope 1)	Выбросы парниковых газов, которые происходят непосредственно от источников, находящихся в собственности или под контролем организации, например, выбросы от сжигания топлива в котлах, печах, транспортных средствах

Аббревиатура	Расшифровка
ВВП	Валовой внутренний продукт
ДМС	Добровольное медицинское страхование
ДСЖ	Долевое страхование жизни
ИБ	Информационная безопасность
ИИ	Искусственный интеллект
ИСЖ	Инвестиционное страхование жизни
МСП	Малое и среднее предпринимательство
МСФО	Международные стандарты финансовой отчетности
НДВ	Нормативы допустимых выбросов
НПФ	Негосударственный пенсионный фонд
НСЖ	Накопительное страхование жизни
ООН	Организация Объединенных Наций
ОСАГО	Обязательное страхование автогражданской ответственности
ПДС	Программа долгосрочных сбережений

РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
ЦБ РФ	Центральный банк Российской Федерации
CJM	Карта пути клиента (Customer Journey Map)
CLT	Средняя продолжительность взаимодействия с клиентом (Customer LifeTime)
IPO	Публичное размещение акций (Initial Public Offering)
LTV	Ценность клиента за все время взаимодействия (Lifetime Value)
M&A	Слияния и поглощения (Mergers and Acquisitions)

Приложение 7. Контакты

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

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

Телефон: 8800 333-88-00