

ESG-отчёт 2022



Содержание

О нас

Обращение команды	3
Данные об организации	4
Виды деятельности: продукты и услуги	4
Миссия и ценности	5

Об отчёте

Подход к подготовке отчётности	6
Границы отчёта	6
Пересмотр данных и существенные изменения	6
Внешнее заверение	6

Финансовые показатели

Финансовые итоги	7
Динамика активов и обязательств	8
Ключевые показатели финансовых результатов	8
Страховые премии по каналам продаж	8
Структура активов в динамике по годам	8

Сотрудники

Сотрудники организации	9
Штатные сотрудники	9
Внештатные сотрудники организации	9
Структура и состав управления в отчётном году	10

Корпоративное управление

Корпоративное управление и управление рисками	10
Конфликт интересов	12

Подход к устойчивому развитию

Управление рисками	13
Экономические риски	13
Экологические риски	14
Социальные риски	14
Порядок определения вознаграждения	14
Механизмы снижения негативного воздействия	17
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	17,18,19,20
Управление существенными темами	21
Экологическая ответственность	21

Приложение

Цели в области устойчивого развития	22,23
Контактная информация	24
Таблица показателей GRI	25

GRI 2-22 Обращение команды

Уважаемые акционеры,
клиенты, партнёры и коллеги!

Представляем вашему вниманию отчёт компании
в области устойчивого развития за 2022 год.

Компания Ак Барс Страхование осознаёт свою социальную ответственность перед обществом и продолжает уделять большое внимание интеграции принципов устойчивого развития во все ключевые бизнес-процессы и сферы деятельности, руководствуясь передовыми международными стандартами, принципами, нормами и тенденциями в сфере ESG.

Мы реализуем бизнес-модель ESG-страхования и мотивируем клиентов и партнёров внедрять принципы устойчивого партнёрства в бизнес-процессы.

Впервые на рынке мы предложили концепцию устойчивого партнёрства — цепочку устойчивых поставщиков. 65 поставщиков, связанных с текущей хозяйственной деятельностью Общества, присоединились к этому документу. Также к концепции компании публично присоединились ряд крупных компаний и банки, с которыми работает Ак Барс Страхование.

Компания строит прочные отношения со всеми заинтересованными сторонами по актуальным направлениям устойчивого развития, такими как хорошее здоровье и благополучие, достойная работа и экономический рост, гендерное равенство, ответственное потребление и производство, борьба с изменением климата, сохранение

экосистем суши.

В мае 2022 года произошло знаковое событие для отрасли и для Ак Барс Страхование — компания первой на российском страховом рынке раскрыла нефинансовую отчётность по международным стандартам GRI 2016. В 2022 году Компания получила повышение ESG-рейтинга, поднявшись на следующую ступень: агентство NPA присвоило Ак Барс Страхование ESG-рейтинг на уровне «A2.esg», что означает высокий уровень реализации инициатив в области устойчивого развития при принятии ключевых решений.

ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» вошло в рабочую группу Всероссийского союза страховщиков по внедрению ESG-повестки в деятельность страховых компаний. Данная рабочая группа, образованная в декабре 2021 года, включает более 25 страховщиков. На этой площадке совместно с ВСС представители Ак Барс Страхование обсуждают различные аспекты ESG и как их можно имплементировать в те или иные процессы на страховом рынке.

В 2022 году компания заняла первое место в публичном рейтинге прозрачности среди страховых компаний.

Достичь таких результатов компании Ак Барс Страхование удалось благодаря вовлечённости

команды в этот процесс и поддержке акционера ПАО «АК БАРС» БАНК, который также обладает ESG-рейтингом. Важно подчеркнуть, что повестка ESG интегрируется на уровне всей группы — банка и страховой компании.

В соответствии с политикой открытости и прозрачности в данном Отчёте содержится информация о стратегии и миссии компании Ак Барс Страхование, о ключевых событиях и результатах работы, подходах к управлению существенными темами; а также рассматривается широкий круг вопросов о принципах деятельности в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, воздействии на общество и окружающую среду, а также о взаимодействии с заинтересованными сторонами.

Выражаем вам
искреннюю благодарность
за доверие и поддержку!

GRI 2-1 Данные об организации

11 **Топ-100** **47** **24** **300 744** **511**

Место в высшей лиге
в Народном рейтинге
Банки.ру

Крупнейших
страховых компаний
России

Операционных
офисов

Активных агентов
юридических лиц

Активных клиентов
физических лиц

Активных клиентов
юридических лиц

A-.ru **A2.esg**

Кредитный рейтинг
в 2022 году

ESG-рейтинг
в 2022 году



ЛУЧШИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ РОССИИ

«Лучшие социальные
проекты России» 2022

1 место

В рэнкинге ESG-прозрачности
по версии «Эксперт РА»
среди страховых компаний



ЛУЧШИЕ ESG
ПРОЕКТЫ РОССИИ

1 место в категории
«ESG-трансформация
бизнеса 2022»

GRI 2-6 Виды деятельности: продукты и услуги



страхование
жилого дома
и квартиры



страхование
имущества



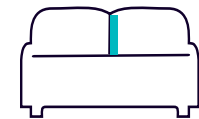
страхование от
несчастных случаев
и болезней



страхование
авиации



страхование
арбитражных
управляющих



страхование имущества и
гражданской ответственности
перед соседями в квартире



страхование
КАСКО



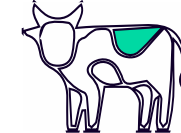
страхование
самозанятых



страхование
туристов



страхование
спортсменов



страхование
животных



онкострахование

GRI 2-1

Мы — люди для людей.

Мы заботимся о людях и о том, что ценно для каждого из нас.

Миссия компании:

- искренне верим в то, что общечеловеческие ценности актуальны и в эпоху цифровой революции;
- делаем всё возможное, чтобы проявлять заботу о наших клиентах, страховых агентах и сотрудниках так, как мы заботились бы о самих себе, при этом мы требовательны по отношению к самим себе и друг к другу;
- считаем, что научно-технический прогресс не заменяет отношения между людьми, а способствует росту их качества;
- обеспечиваем такие условия труда и атмосферу в коллективе, чтобы каждый сотрудник и страховой агент чувствовал ценность принадлежности к компании и расценивал благо для компании как благо для себя и своей семьи, стремился привнести всё лучшее в компанию как в свой дом.

Корпоративные ценности

Ценности Ак Барс Страхование отражают наши основные принципы на каждом этапе деятельности и мотивируют Компанию на достижение высочайших результатов.



Ценности для сотрудников

Клиентоцентричность и клиентоориентированность

Наша компания ориентирована на оказание услуг, максимально удовлетворяющих потребности и желания клиентов, стараясь превосходить и превосходить их ожидания.

Команда

Поддерживаем высокий уровень корпоративной культуры и социальной ответственности; заботимся и ценим своих сотрудников, создавая для них благоприятные условия для личностного и профессионального развития.

Смелость делать новое

Сегодня в бизнесе основная конкуренция складывается между наиболее эффективными и быстрыми решениями. Для клиентов очень важной становится ценность сервисов и продуктов, которые нужны им здесь и сейчас.

Ответственность за результат и качество

Ориентируемся на устойчивое долгосрочное развитие, выполнение своих обязательств перед клиентами при любых обстоятельствах. Придерживаемся политики социальной ответственности бизнеса, обеспечивая вклад в повышение благосостояния общества.



Ценности для клиентов

Человечность

Мы обеспечиваем взаимодействие с человеком через живое общение с сотрудниками и агентами. Заинтересованным, понимающим, сопереживающим и готовым искать нестандартные решения в любой жизненной ситуации.

Красота и простота решений

Продукты и услуги Страховой компании нацелены на то, чтобы удовлетворять потребности клиентов удобно, просто и красиво. Мы стремимся к тому, чтобы клиенту было комфортно взаимодействовать со Страховой компанией и он получал простые и эффективные решения своих задач.

Внимательность и забота

Мы уважаем и ценим своих клиентов; стремимся понимать их потребности, насущные проблемы и стремления в жизни. Мы ориентируемся на то, чтобы клиент, пользуясь нашими продуктами и услугами, почувствовал наше активное участие в решении его жизненных задач и проблем.



Ценности для агентов

Партнёрство

Мы обеспечиваем взаимодействие с агентом и готовы быть надёжным и понятным партнёром для развития его бизнеса.

Простота коммуникаций

Каналы взаимодействия с агентом направлены на то, чтобы общаться с Компанией было приятно и просто. Мы стремимся к тому, чтобы агенту было легко взаимодействовать со Страховой компанией, и он получал удобные решения для своих задач.

Поддержка

Мы уважаем и ценим своих агентов, стремимся понимать их потребности. Ориентируемся на то, чтобы агент, продавая наши продукты, почувствовал, что он не один и его всегда поддержат в развитии его бизнеса.

Эмоции

Мы стремимся к тому, чтобы агент, развивая свой бизнес, испытывал гордость и позитивные эмоции от партнёрства со Страховой компанией.

GRI 2-3 Об отчёте

Подход к подготовке отчётности

В Отчёте об устойчивом развитии за 2022 год (далее – Отчёт) представлены результаты деятельности компании Ак Барс Страхование в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2022 года, а также планы Компании на 2023 год и планы на среднесрочную перспективу. Отчётный период совпадает с периодом финансовой отчётности.

Отчёты Ак Барс Страхование за последние годы доступны на сайте Компании по адресу: <https://akbarsstrah.ru/about>.

Дополнительная информация о деятельности Компании в области устойчивого развития публикуется в разделе: <https://akbarsstrah.ru/esg>.

В 2022 году Отчёт об устойчивом развитии был подготовлен в соответствии с обновлёнными в 2021 году Стандартами Глобальной инициативы по отчётности в области устойчивого развития (Стандарты GRI).

В отчёте Ак Барс Страхование также описываются мероприятия по соблюдению принципов Глобального договора ООН и вклад в достижение Целей в области устойчивого развития.

GRI 2-3 Границы отчёта

Общество с ограниченной ответственностью «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» представляет второй Отчёт в области устойчивого развития (ESG-отчёт). За период, в течение которого Общество применяет ESG-практики, эффект от деятельности ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» неуклонно растёт; в связи с чем, опираясь на лучшие практики раскрытия корпоративной информации, мы приняли решение отчитываться о тех мерах и результатах, которые способствовали повышению устойчивости компании и отражают прогресс внедрения лучших практик экологической, корпоративной и социальной ответственности. Общество нацелено на улучшение экологической, корпоративной и социальной ответственности в тесном диалоге с заинтересованными сторонами. Подход компании к ESG-трансформации лёг в основу ESG-стратегии.

В Отчёте используются термины ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», «Ак Барс Страхование», «Общество», «Компания», «АБС», «Страховая компания», под которыми понимается Общество с ограниченной ответственностью «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (ИНН 1658131075, ОГРН 1111690088124). Также используется термин «мы», под которым понимается команда и руководство ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ».

GRI 2-4 Пересмотр данных и существенные изменения

В 2022 году скорректирована методика расчета углеродного следа. Объем за предыдущий отчетный период не пересчитывался.

Независимая проверка Отчёта

В целях обеспечения высокого качества, точности и полноты представленных в Отчёте сведений, отчёт об устойчивом развитии Ак Барс Страхование проходит процедуру подтверждения.

В соответствии с рекомендациями GRI с целью повышения достоверности отчётности в области устойчивого развития Компанией установлена система внутреннего контроля. Внутренний контроль реализован в повседневных операциях, через функцию комплаенса и функцию внутреннего аудита. Бизнес-процесс порядка формирования нефинансового отчета Компании за 2022 год заверен управлением внутреннего аудита ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ».

В 2022 году подтверждение проводилось в отношении всего Отчёта на соответствие Стандартам GRI.

GRI 2-5 Внешнее заверение

Независимое внешнее заверение нефинансовых данных не проводилось. Процедура внутренней проверки отчёта на предмет качества предоставляемых данных проводилась руководителями соответствующих подразделений; рабочей группой по внедрению в ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» принципов устойчивого развития; рабочей группой, ответственной за подготовку отчёта.

Мы открыты к вопросам и предложениям, касающимся ESG-отчёта и готовы к диалогу.

GRI 2-2

Единственным участником Общества с долей владения 100% является ПАО «АК БАРС» БАНК. В соответствии с критериями МСФО (IFRS)10 и МСФО (IAS) 28 Республика Татарстан является лицом, под контролем и значительным влиянием которого находится ПАО «АК БАРС» БАНК. Общество не имеет дочерних и зависимых компаний для формирования консолидированной отчётности.

GRI 2-28

Международные тренды в области устойчивого развития актуальны для Ак Барс Страхование. Благодаря участию в инициативах в области устойчивого развития компания ведёт открытый диалог с партнёрами. Мы понимаем, что совместная работа позволяет внести существенный вклад в решение глобальных проблем человечества. Общество не является официальным участником Глобального договора ООН (ГД ООН) и Национальной сети ГД ООН.

Внешние инициативы и членство в ассоциациях

ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» активно подходит к популяризации и продвижению ESG-повестки в финансовом секторе. Реализация идей осуществляется через участие сотрудников Общества в подгруппе по корпоративному управлению и раскрытию информации Рабочей группы по финансированию устойчивого развития Банка России и через участие в Рабочей группе по учёту страховщиками ESG-факторов Всероссийского союза страховщиков, которую в 2022 году возглавил генеральный директор Общества.

Общество является членом саморегулируемой организации Всероссийский союз страховщиков, которая является единым союзом профессиональных участников страхового рынка на федеральном уровне. Компания входит в состав Подкомитета по страховой деятельности Комитета по финансовой политике РСПП.

Финансовые показатели

240 млн руб. | Уставный капитал

59 место | по размеру собранной премии среди российских страховщиков, что выше на 8 позиций по сравнению с 2021 годом.

По итогам 2022 года Общество достигло следующих результатов

1431 ^{+16 %} млн руб. | Совокупная величина подписанных страховых премий составила 1 431 млн руб., что больше на 16% по сравнению с предыдущим годом (1 233 млн руб.).

1056 ^{+12 %} млн руб. | Сумма заработанных страховых премий составила 1 056 млн руб., что больше на 12% по сравнению с предыдущим годом (939 млн руб.). Отставание на 4% от прироста подписанных премий обусловлено ростом резерва незаработанной премии, что является характерным для периода роста объемов продаж.

173 ^{+25 %} млн руб. | Выплаты по видам страхования (с учетом перестрахования) составили 173 млн руб., что больше на 25% по сравнению с предыдущим годом (138 млн руб.).

231 ^{+31 %} млн руб. | Чистая сумма понесенных убытков составила 231 млн руб., что больше на 31% по сравнению с предыдущим годом (177 млн руб.). Основная причина роста связана с увеличением убыточности по страхованию от несчастных случаев и болезней. По данной учетной группе Актуарием применяется консервативный подход по оценке резервов убытков.

518 ^{-1 %} млн руб. | Аквизиционные расходы составили 518 млн руб., что меньше на 1% по сравнению с предыдущим годом (522 млн руб.).



Финансовая отчетность Ак Барс Страхование

• <https://akbarsstrah.ru/about>

1. Годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность за 2022 год.
2. Аудиторское заключение АО «АУДИТОРСКАЯ ФИРМА «МАРИЛЛИОН» в отношении бухгалтерской (финансовой) отчетности ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» за 2022 год.
3. Заключение ревизионной комиссии за 2022 год.

114 ^{+94 %} млн руб. | Результат по инвестиционной деятельности составил 114 млн руб., что больше на 94% по сравнению с предыдущим годом (59 млн руб.).

312 ^{+17 %} млн руб. | Результат страховой деятельности составил 312 млн руб., что больше на 17% по сравнению с предыдущим годом (267 млн руб.). Отношение результата страховой деятельности к совокупной величине подписанных страховых премий составляет 22%.

156 ^{+63 %} млн руб. | Чистая прибыль после налогообложения составила 156 млн руб. – выше на 63% по сравнению с предыдущим годом (96 млн руб.).

203 ^{+72 %} млн руб. | Прибыль до налогообложения составила 203 млн руб. – выше на 72% по сравнению с предыдущим годом (118 млн руб.). Положительное влияние оказали рост заработной платы страховой премии, результат по инвестиционной деятельности, снижение доли аквизиционных и административных расходов в совокупной величине подписанных страховых премий.

210 ^{+8 %} млн руб. | Административные расходы составили 210 млн руб., что больше на 8% по сравнению с предыдущим годом (195 млн руб.).

Стоимость чистых активов Общества на 31 декабря 2022 г. составила 632 млн руб.

Собственные средства (капитал) Общества значительно превышают величину уставного капитала.

Динамика чистых активов за 2022 год составила +161 млн руб., в т.ч. +156 млн руб. – чистая прибыль и +5 млн руб. – прочий совокупный доход от переоценки по справедливой стоимости финансовых активов, имеющих в наличии для продажи.

28 апреля 2022 г. единственным участником ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» было принято решение чистую прибыль Общества за 2021 год (96 млн руб.) оставить нераспределенной.

GRI 2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения

Ключевые финансовые показатели

ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» из года в год улучшает финансовые показатели. Структура финансовых активов приведена в соответствие регуляторным вызовам (Положение ЦБ РФ №710-П) и оптимизирована с точки зрения устойчивости.

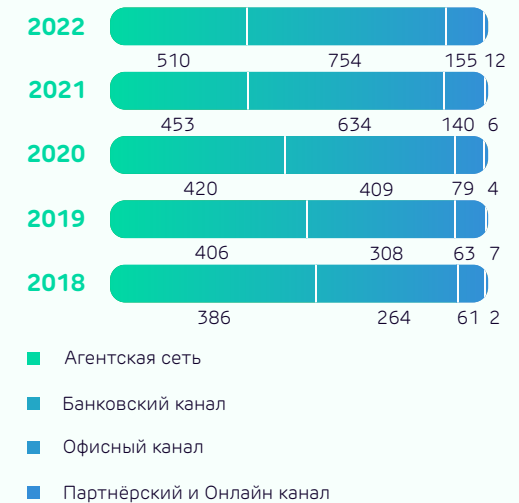
Динамика активов и обязательств, млн руб.



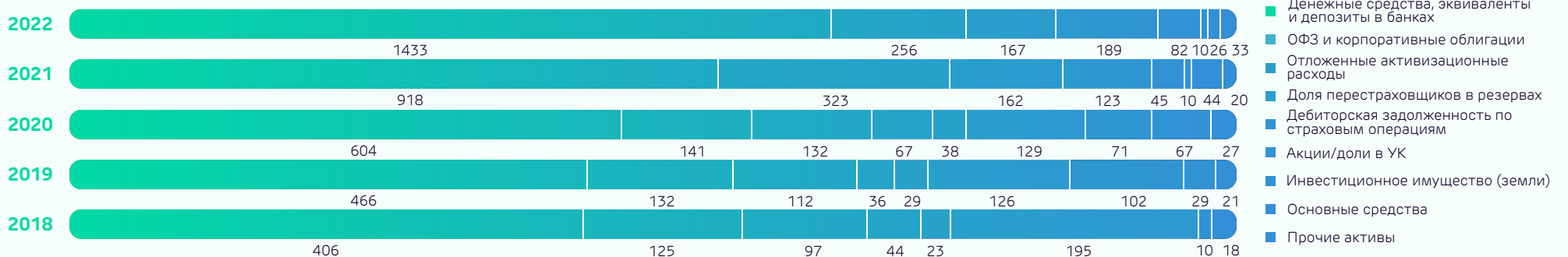
Ключевые показатели финансовых результатов, млн руб.



Страховые премии по каналам продаж, млн руб.



Структура активов в динамике по годам, млн руб.



GRI 2-7 Сотрудники организации

Компания на постоянной основе реализует принципы заботы и поддержки персонала, чётко понимая профиль действующих сотрудников и их потребности.

ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» является одним из значимых работодателей Республики Татарстан. Штатная численность сотрудников компании на конец 2022 года составляет 422 человека.

422 чел. | Количество сотрудников

Соотношение на руководящих местах

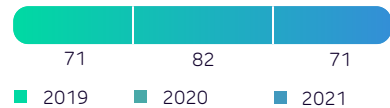


GRI 2-8 Внештатные сотрудники организации

938 чел. | Агентов физических лиц

ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» как агентская компания и компания, которая бережно относится к сотрудникам, внимательно прислушивается к обратной связи в рамках коммуникаций с агентами, сотрудниками, заинтересованными сторонами и систематически замеряет уровень удовлетворённости агентов.

Индекс удовлетворённости сотрудников



Компанией регулярно проводится опрос вовлечённости и удовлетворённости условиями труда среди сотрудников и агентов. На основании ответов сотрудников создаётся отчёт, формирующий обратную связь всем сотрудникам. По итогам 2022 года, на основании пожеланий сотрудников в части заработной платы, в Компании проведены ряд мероприятий по улучшению финансового благополучия сотрудников (изменения уровня заработной платы, в том числе индексация заработной платы, внедрение ДМС).

В 2022 году опрос удовлетворённости и вовлечённости персонала не проводился.

Опрос запланирован на второе полугодие 2023 года.

Распределение штатных сотрудников (чел.)

Распределение постоянных сотрудников



Распределение временных сотрудников



Распределение сотрудников по времени занятости (чел.)

Полный рабочий день



Неполный рабочий день



Гендерно-возрастной портрет агента



Распределение женщин в составе Совета Директоров



GRI 2-9 Структура и состав управления в отчётном году

Состав Совета директоров Общества

ФИО	Занимаемая должность
Саяхутдинов Радик Ильдусович (Председатель Совета директоров) Саттарова Гульнара Рашидовна Шарапов Айрат Маратович Гудис Оксана Анатольевна Исмагилов Рустем Ильгизович	Совет директоров
Исмагилов Рустем Ильгизович	Генеральный директор
Ризатдинова Резеда Наримановна	Главный бухгалтер
Гордеева Елена Николаевна Беляева Евгения Викторовна Зинатуллина Ясмина Ясир	Ревизионная комиссия

Состав ключевых руководящих работников Общества в 2022 году

ФИО	Занимаемая должность
<ul style="list-style-type: none"> Исмагилов Рустем Ильгизович Зинатуллина Ясмина Галузо Антон Сергеевич Морозова Татьяна Ануаровна Беляева Гузья Мансуровна Пудов Андрей Валерьевич 	<ul style="list-style-type: none"> Генеральный директор Финансовый директор Заместитель генерального директора Операционный директор Директор по развитию Вице-президент, директор по развитию корпоративного бизнеса и стратегическому маркетингу Директор по персоналу Директор департамента прямых продаж Начальник управления внутреннего аудита
<ul style="list-style-type: none"> Шаякбирова Рената Ильдаровна Туктаров Камиль Равилевич Гордеева Елена Николаевна 	



Кодекс корпоративного управления

• <https://akbarsstrah.ru/esg>



Положение о корпоративном секретаре

• <https://akbarsstrah.ru/esg>

GRI 2-10, 2-18 Корпоративное управление и управление рисками

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

Организация процедур корпоративного управления входит в зону ответственности специального должностного лица — Корпоративного секретаря. Так, при его участии в 2022 году с соблюдением установленных требований и процедур было подготовлено 5 решений единственного участника Общества. Утвержденный план работы Совета директоров Общества на 2022 год был выполнен в полном объеме. Корпоративным секретарём

Общества в 2022 году было организовано проведение 6 очных заседаний и 6 заседаний в форме заочного голосования.

На ежеквартальной основе Советом директоров Общества рассматриваются ключевые отчёты об итогах работы Общества, отчеты о значимых рисках, отчёты о работе Управления внутреннего аудита и отчёты менеджмента Общества об исполнении рекомендаций Управления внутреннего аудита Общества. При этом деятельность Совета директоров в области устойчивого развития не оценивается.

По результатам рассмотрения отдельных вопросов менеджменту Общества было дано 6 поручений, связанных с подготовкой и предоставлением членам Совета директоров планов, отчётов и необходимой информации. Все поручения Совета директоров Общества исполняются менеджментом Общества в срок

и в полном объёме.

Высшим органом управления Общества является общее собрание участников Общества. Решения по вопросам, относящимся к компетенции общего собрания участников Общества, принимаются его единственным участником — ПАО «АК БАРС» БАНК единолично.

Совет директоров является коллегиальным органом управления Общества, осуществляет общее руководство его деятельностью, за исключением решения вопросов, отнесённых действующим законодательством и уставом Общества к компетенции общего собрания участников и исполнительных органов Общества. Комитеты не сформированы.

GRI 2-10

Совет директоров Общества избирается ежегодно решением очередного (годового) общего собрания участников (решением единственного участника) Общества. Количественный состав Совета директоров определяется общим собранием участников (решением

единственного участника) Общества, но не может быть менее пяти человек.

В состав Совета директоров Общества могут избираться физические лица, являющиеся участниками Общества, и/или

аффилированные физические лица участников Общества, лицо, исполняющее функции единоличного исполнительного органа Общества; либо, иные работники Общества и независимые директора.

GRI 2-17

При выдвижении кандидатур и избрании в состав Совета директоров Общества оцениваются профессиональные знания и опыт работы каждого кандидата в финансовой сфере, в области корпоративного управления; знания и опыт, связанные с

экономическими, экологическими и социальными темами. Кроме того, при формировании состава Совета директоров отдельное внимание уделяется разнообразию профессиональных знаний и опыту кандидатов в члены Совета директоров.

GRI 2-12

Совету директоров принадлежит ключевая роль в формировании и мониторинге поставленных стратегических задач

области внедрения Обществом в деятельность ESG-повестки и отчётности. В частности, Совет директоров предварительно

рассматривает и утверждает годовой отчёт Общества или отчёт об устойчивом развитии с учётом принципов существенности.

GRI 2-11

Руководство текущей деятельностью Общества, направленной на реализацию решений общего собрания участников (единственного участника) и Совета директоров Общества, утвержденной стратегии, бизнес-планов и финансовых планов Общества, осуществляет единоличный исполнительный орган — генеральный директор Общества, действующий на основании устава и положения о единоличном исполнительном органе (генеральном директоре). В обществе создан коллегиальный совещательный орган при генеральном директоре – управляющий комитет, персональный состав которого определяется генеральным директором Общества.

Основными задачами управляющего комитета являются определение мероприятий, направленных на обеспечение выполнения решений общего собрания участников (единственного участника) и Совета директоров Общества; расширение масштабов деятельности Общества; организация и осуществление контроля за совершением операций и сделок Общества, оперативной деятельностью Общества.

Управление повесткой ESG в обществе обеспечивает специально созданный коллегиальный орган – Комитет по устойчивому развитию (Приказ от 24.05.2021 №90). Состав комитета

определяется генеральным директором. Также в отчётный период организацию работы в области устойчивого развития обеспечивало специальное должностное лицо — Советник генерального директора по Устойчивому развитию. Материалы об исполнении ESG-составляющих стратегии Общества доводятся до Совета директоров в соответствии с утверждённым планом 1 раз в год, а также на ежеквартальной основе рассматриваются генеральным директором Общества.

GRI 2-15, 2-23 Конфликт интересов

Одним из самых действенных методов борьбы с коррупцией Компания считает предотвращение возникновения конфликта интересов. В качестве основных инструментов недопущения

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

- при трудоустройстве в Компанию;
- при возникновении конфликта интересов;
- при ежегодной процедуре раскрытия личного конфликта интересов.

Принципы по выявлению и предотвращению личного конфликта интересов, принятые в Компании:

- обязательное раскрытие работниками сведений о конфликте интересов или возможности такого конфликта;
- индивидуальное рассмотрение и оценка существенности рисков для Общества в разрезе каждого конфликта интересов;
- индивидуальное урегулирование каждого случая возникновения конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

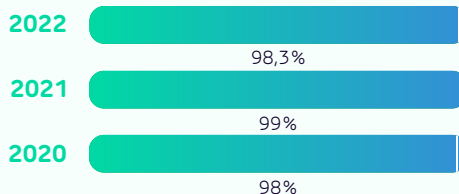
конфликта интересов в Компании практикуется мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые являются или могут стать конфликтом интересов. Для этого в 2020 году в Компании была

Результаты ежегодного раскрытия конфликта интересов говорят о том, что уровень доверия сотрудников к Компании повышается; работники становятся более открытыми в части раскрытия информации.

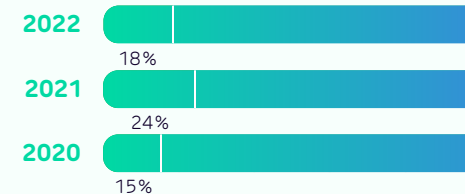
По итогам анализа полученных сведений были разработаны мероприятия по нивелированию и мониторингу конфликта интересов.

внедрена процедура раскрытия личного конфликта интересов — декларирование сотрудниками Ак Барс Страхование потенциальных или фактических конфликтов интересов.

Заполняемость деклараций



Анкеты с признаками конфликтов интересов



Каналы подачи обращений

В Компании непрерывно функционирует «Горячая линия», где сотрудники и заинтересованные стороны могут получить консультацию по соблюдению норм корпоративного поведения, в том числе по вопросам того, считаются ли те или иные действия коррупционными, а также сообщить о подозрениях на совершение

коррупционных действий, сокрытие личных конфликтов интересов, а также об иных нарушениях в сфере корпоративной этики. Обратиться на горячую линию можно в анонимном порядке, при этом в любом случае сотруднику, действующему с честными намерениями, не грозят никакие меры взыскания даже при невозможности доказать

факт совершения нарушения. Компания гарантирует конфиденциальность всех полученных сообщений.

Телефон горячей линии: 8 843 202-04-14. Электронный почтовый ящик для обращений – doverie@abstr.ru



Служба контроля качества

- <https://akbarsstrah.ru/feedback>

При поступлении обращения о нарушении этических принципов ответственными сотрудниками проводится идентификация и оценка нарушения, установление виновных лиц. Далее проводится разъяснительная работа с лицом, допустившим нарушение. При повторном нарушении – проводится применение мер дисциплинарного взыскания к лицу, допустившему нарушение.

При поступлении обращения о выявлении факта коррупции к расследованию данного факта привлекается управление безопасности, при наличии оснований, проводится информирование

правоохранительных органов. После установления всех обстоятельств нарушения производится привлечение к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности лица, допустившего коррупционные действия. В 2022 году фактов коррупции не выявлено.

Меры ответственности за нарушения корпоративной этики регламентируются и применяются в соответствии с Порядком применения дисциплинарных взысканий Общества (Утверждён приказом генерального директора от 31.12.2021 № 280).

В ежедневных решительных действиях, направленных на соблюдение закона, этических требований и удовлетворённости заинтересованных сторон, Компания отвечает на запросы государственных органов с целью улучшения взаимодействия.

GRI 2-16, 2-23 Управление рисками

ESG-страхование – это в первую очередь управление рисками, которое требует усилий и организованных процедур прогнозирования на начальном этапе во избежание крупных убытков. В работе ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» управление рисками предусматривает: баланс рентабельности с учётом присущих факторов риска; знание целевых рынков и региональных рисков для отказа от принятия избыточных рисков; отказ от немаржинальных операций и предложение «работающего»

страхового продукта; помощь клиентам в оценке и осознании присущих объектам страхования рисков; регулярная переоценка рисков и покрытие принимаемых рисков капиталом; непрерывное совершенствование системы управления рисками, сочетание формальных и содержательных процедур оценки рисков, прозрачность сделок и операций. Все решения, формируемые как менеджментом, так и Советом директоров при рассмотрении в обязательном порядке учитывают социальные, экологические и

экономические факторы, а также принимаются с учётом принципа осторожности и влияния на ту или иную заинтересованную сторону или аспекты экологических и социальных вопросов.

Реализация ESG-стратегии управления рисками опирается на рекомендации и требования Банка России, лучшие международные практики и успешные кейсы, используемые на рынке.

Управление рисками строится на основе документов

- Методика расчёта лимита собственного удержания ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 12.03.2019 №38).
- Положение о порядке управления операционным риском ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждено Приказом генерального директора от 10.06.2019 №132).
- Политика управления рисками ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждено Советом директоров, протокол 09/20 от 23.11.2020).
- Методика расчёта лимита ответственности перестраховщиков ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 18.12.2020 №265).
- Порядок идентификации рисков ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждено Приказом генерального директора от 31.05.2021 №98).

- Методика расчёта размера климатического риска ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 31.05.2021 №97).
- Методика оценки значимых финансовых рисков ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 04.10.2021 №197).
- Методика расчёта величины собственных средств (капитала) ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 04.10.2021 №196).
- Положение о порядке управления страховым риском ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждено Приказом генерального директора от 21.10.2021 №209).
- Положение о порядке управления значимыми финансовыми рисками ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждено Приказом генерального директора от 21.10.2021 №208).

- Положение о риск-аппетите ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждено Советом директоров, протокол 3/22 от 03.03.2022).
- Методика расчёта лимита на депозиты ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 25.07.2022 №144).
- Методика стресс-тестирования страхового портфеля и проверки достаточности страховых тарифов ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 25.07.2022 №143).
- Методика анализа, оценки и управления страховым риском ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждена Приказом генерального директора от 25.07.2022 №145).

Рассматривая риск-менеджмент через призму ESG-факторов, мы выделяем для себя следующие основные риски и возможности.

Экономические риски

Описание	
<p>Недостаточный уровень проникновения страховых продуктов на одного клиента. Недостаточный уровень автоматизации (CRM, мобильное приложение). Слабые конкурентные позиции в городах, практически отсутствует федеральная сеть. Отсутствие ОСАГО в продуктовой линейке.</p>	
Возможности	Проблемы
<p>Узнаваемый бренд материнской компании в целевых регионах присутствия позволяет осуществить географическую экспансию. Хороший уровень пролонгации, лояльность клиентов создают основу для повышения продуктового проникновения. Невысокий уровень убытков, достигаемый прогнозный результат страховой деятельности позволяют снизить комбинированный коэффициент убыточности при увеличении объёмов продаж. Синергия с ПАО «АК БАРС» БАНК позволяет снизить уровень затрат, особенно в маркетинге и R&D. Мобилизация внутренних резервов для повышения эффективности позволяет снизить расходы на ведение дел.</p>	<p>Затягивание экономического кризиса в стране. Усиление геополитических рисков. Усиление давления со стороны регулятора. Усиление крупных конкурентов и Fintech. *Риски, связанные с санкциями, наложенными на Российскую Федерацию в феврале-марте 2022 года в рамках данного отчёта, не анализируются.</p>

Экологические риски

Описание	
Экологические риски не являются характерными как с точки зрения возмещения убытков клиентам, так и с точки зрения осуществления деятельности страховой организацией, так как ключевой регион присутствия не подвержен стихийным бедствиям, а страхование непрерывности деятельности ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» не осуществляет.	
Возможности	Проблемы
Страхование экологических рисков рассматривается как новое направление деятельности.	Присутствует фактор недостаточности капитала для осуществления страхования непрерывности деятельности.

Социальные риски

Описание	
Недостаток квалифицированных кадров на рынке труда. Отсутствие системы подбора страховых агентов.	
Возможности	Проблемы
Сильная группа компаний, поддержка Республики Татарстан. Узнаваемый бренд материнской компании в целевых регионах присутствия. Миграция сотрудников и агентов конкурентов.	Переманивание агентов, сотрудников федеральными игроками; переход сотрудников в другие отрасли с более высокой оплатой труда.

Подход к определению приоритетности указанных проблем строится преимущественно на экономических и социальных факторах, которые прямо влияют на бизнес. Решение экологических и социальных проблем осуществляется через реализацию тактических задач, поставленных менеджментом. Решение же экономических задач (преимущественно риск внешней среды) осуществляется через мониторинг риска и установление риск-аппетита.

Советом директоров Общества на ежеквартальной основе рассматриваются отчёты об управлении рисками, которые включают в себя в том числе, но не исключительно, исполнение показателей риск-аппетита, отчет о состоянии климатического риска в составе страхового риска, операционного риска. Все отчёты составлены

через призму социальных, экологических и экономических факторов.

Постановка стратегических задач в части риск-менеджмента является прерогативой Совета директоров, определяющего политику в отношении рисков и риск-аппетитов общества. Вместе с определением вектора управления рисками, Советом директоров определяется и порядок доведения информации о критических проблемах. Так, в рамках действующей системы управления рисками эскалация любой проблемы – есть обязанность каждого сотрудника компании. В случае, если проблема не носит критический характер для Общества, то она эскалируется до уровня Генерального директора и в рамках периодической отчётности доводится до сведения членов Совета директоров. В случае же, если проблема

подвергает рискам дальнейшую нормальную деятельность Общества, проблема с возможными вариантами решения доводится до сведения Генерального директора, который в свою очередь проводит мероприятия по включению вопроса в повестку очередного заседания Совета директоров, либо созывает внеочередное заседание Совета директоров. В отчётный период единственной критической проблемой, эскалируемой на рассмотрение Совета директоров, была структура активов, которая ставила под угрозу соблюдение регуляторных требований Положения ЦБР 710-П. Данная проблема была решена при содействии участника, изменением структуры активов, до вступления в силу регуляторных требований.

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 2-30 Порядок определения вознаграждения

Установление условий оплаты труда и системы мотивации сотрудников Общества относятся к полномочиям Генерального директора Общества.

Все условия по оплате труда сотрудника устанавливаются трудовым договором с ним и Положением о порядке оплаты труда Общества.

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

Показатель	Ключевые руководящие работники		Прочие сотрудники	
	Business	Support	Business	Support
Фиксированная часть оплаты труда	5 974 тыс. руб. (60%)	19 188 тыс. руб. (72%)	64 136 тыс. руб. (63%)	57 991 тыс. руб. (90%)
Переменная часть оплаты труда	3 926 тыс. руб. (40%)	7 531 тыс. руб. (28%)	37 800 тыс. руб. (37%)	6 406 тыс. руб. (10%)
ИТОГО	18%		82%	

Фиксированная часть оплаты труда

Определение размера фиксированной части оплаты труда происходит на основе внутренних документов Общества, бюджета, утвержденного на текущий период, требований законодательства (Трудовой Кодекс и пр.) и рыночных данных об уровне зарплат по отрасли в регионе.

В процессе составления бюджета на следующий год анализируется необходимость ввода дополнительных вакансий с учётом новых целей дальнейшего развития Общества.

Переменная часть оплаты труда

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

В карточке KPI (ключевые показатели эффективности) указываются: периодичность премии, её базовый размер в %, база начисления премии, перечень KPI.

Фактическая сумма премии рассчитывается как [Базовый размер премии в % x Σ (Оценка по KPI x вес KPI) x корректирующий фактор].

Базой для расчёта премии является фиксированный размер

Ежегодно при разработке бюджета на следующий год рассматривается вопрос о пересмотре заработной платы сотрудников с учётом их достижений и тенденций рынка. При определении размера должностного оклада и персональной надбавки принимаются во внимание:

Помимо этого, в 2022 году при составлении бюджета на следующий год впервые была реализована программа индексации заработной платы на средний уровень инфляции.

Условия премирования сотрудника устанавливаются «карточкой KPI», утверждённой приказом Генерального директора и Положением о премировании работников Общества. При определении перечня показателей, от выполнения которых зависит премия сотрудника (KPI), учитываются следующие факторы:

оплаты труда.

Корректирующий фактор – это показатель, отражающий результаты выполнения планов Обществом в целом. При невыполнении данных планов корректирующий фактор приравнивается к 0, и премия не выплачивается. Корректирующий фактор устанавливается в карточках KPI только у руководителей и ключевых сотрудников. В качестве корректирующего фактора

- уровень компетенции и квалификации соответствующего лица, его индивидуальные навыки и опыт;
- объём и сфера ответственности, уровень принимаемых им рисков;
- личный вклад в достижение результатов Общества;
- действующие практики оплаты труда в сравнимых компаниях на должностях аналогичного уровня.

Индексация проводится по сотрудникам, проработавшим в Обществе 3 года и более без изменения размеров оплаты труда.

- специфика функционала сотрудника;
- индивидуальные задачи сотрудника, которые, как правило, отражаются в показателе «MBO» (задачи, установленные сотруднику непосредственным руководителем);
- согласованность с целями подразделения;
- согласованность со стратегией Общества в целом.

установлен показатель результата страховой деятельности.

Размер премии устанавливается с учётом общих бенчмарков и тенденций на рынке.

Система премирования сотрудников ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ»

Показатель	Business-подразделения (сотрудники подразделений, отвечающих за продажи).	Support-подразделения (сотрудники поддерживающих подразделений).
Базовый размер премии	Не более 100% от фиксированной части оплаты труда. По отдельным сотрудникам офисов продаж предусмотрено премирование в виде % от объема продаж по офису. Такая модель позволяет максимально замотивировать сотрудников на рост объемов продаж.	Не более 50% от фиксированной части оплаты труда. По подразделениям, связанным с урегулированием страховых случаев – не более 100% от фиксированной части оплаты труда.
Доля сотрудников, по которым не предусмотрена премиальная часть	40%	72%
Доля сотрудников с системой ежемесячного премирования	43%	14%
Доля сотрудников с системой ежеквартального премирования	17%	13%
Доля сотрудников с системой полугодового премирования	14% (у директоров офисов продаж есть как квартальная премия, так и полугодовой бонус в размере 1-го оклада, выплачиваемой при выполнении перечня условий по исполнению планов продаж).	—

Доля сотрудников с системой годового премирования	—	1% (Генеральный директор)
Комментарий	<p>Система мотивации основной части сотрудников основана на ежемесячном вознаграждении для наиболее быстрого реагирования в случае отклонения динамики продаж от плана.</p> <p>Квартальная премия установлена только сотрудникам на руководящих должностях для того, чтобы при принятии каких-либо управленческих решений они учитывали и долгосрочные цели подразделения, и Общества в целом.</p>	<p>Система мотивации основной части сотрудников не предполагает переменную часть, т.к. это нецелесообразно (специалисты административно-хозяйственного управления, бухгалтерия и т.д.).</p> <p>Премирование специалистов по урегулированию страховых случаев основано на ежемесячном вознаграждении для наиболее быстрого реагирования в случае неоперативной / неэффективной работы сотрудников.</p> <p>Квартальная премия установлена в основном сотрудникам на руководящих должностях, а также ключевым специалистам.</p> <p>Годовое премирование установлено только для Генерального директора. Решение по выплате премии и её размерам принимается Советом директоров после рассмотрения итогов деятельности Общества за год.</p>

Средняя годовая заработная плата (по всем работникам, кроме самого высокооплачиваемого работника) в 2022 году составила 631 тыс. руб., что на 7% больше, чем в 2021 году (588 тыс. руб.) Информация о самом высокооплачиваемом сотруднике является чувствительной для Общества, в связи с чем её раскрытие не приводится.

Увеличение выплат самого высокооплачиваемого лица составило в 2022 году по сравнению с 2021 годом + 3,4%.

Увеличение средней годовой заработной платы (по всем работникам, кроме самого высокооплачиваемого работника) в 2022 году по сравнению с 2021 годом +7,4%.

Виды компенсаций, включаемых в расчет: оклад, персональная надбавка, премиальная часть (месячные, квартальные, годовые и разовые премии), доплаты за замещение и совмещение позиций, материальная помощь, компенсация связи, выходные пособия (при увольнении) и прочие компоненты ФОТ, выплачиваемые сотрудникам согласно положениям Трудового кодекса РФ. В расчет включаются сотрудники, занятые полный и неполный рабочий день. При расчёте средней заработной платы используется показатель среднесписочной численности работников за год. Расчёт осуществляется по всей организации (Общество осуществляет значительные операции только в РФ, преимущественно — в РТ).

Динамика средней заработной платы по компании



GRI 2-24

Механизмы снижения негативного воздействия

- Управление устойчивым развитием.
- Соблюдение прав человека.
- Приём обращений по вопросам этики и прав человека.
- Изменение климата и выбросы парниковых газов.
- Деловая этика, комплаенс и противодействие коррупции.

GRI 2-26, 2-29

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Компания Ак Барс Страхование строит прочные отношения со всеми заинтересованными сторонами по актуальным направлениям устойчивого развития, опираясь в своей деятельности на принципы социальной и экологической ответственности, основываясь на лучших практиках корпоративного управления, и мотивирует клиентов и партнёров внедрять принципы устойчивого партнёрства в бизнес-процессы. Компания впервые на рынке предложила концепцию устойчивого партнёрства — цепочку устойчивых поставщиков. Большая часть поставщиков, связанных с текущей хозяйственной деятельностью Общества, присоединилась к этому документу. К концепции компании публично присоединился ряд крупных компаний и банки, с которыми работает Ак Барс Страхование.

Мы проводим очные и онлайн-встречи, принимаем участие в форумах и конференциях, осуществляем регулярный мониторинг обращений, поступающих по каналам сбора обратной связи. Подобный подход к взаимодействию помогает Ак Барс Страхование лучше понимать ожидания заинтересованных сторон и своевременно реагировать на них.

Для эффективного взаимодействия с каждой заинтересованной стороной, компания Ак Барс Страхование определила для себя ключевые группы заинтересованных сторон, их ожидания и разработала механизмы взаимодействия.

GRI 2-25, 2-27

Компания обязуется обеспечивать и содействовать устранению негативных последствий, вызванных её деятельностью или возникновению которых она способствовала. К таким обязательствам относятся: рассмотрения жалоб, поданных через корпоративные механизмы, и другие процессы. Заинтересованные стороны участвуют в разработке, анализе, использовании и совершенствовании механизмов рассмотрения жалоб.

Мы регулярно пересматриваем подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами, внедряем новые форматы построения диалога и информирования о деятельности Компании. Ключевой регулирующий документ в этой области — Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами. В ней закреплён подход к определению заинтересованных сторон компании, а также основные обязательства компании Ак Барс Страхование в части ведения диалога.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами осуществляется в рамках работы каждого подразделения компании. Профильные департаменты выстраивают коммуникацию с заинтересованными сторонами по релевантным вопросам, отвечают на запросы и обращения заинтересованных сторон. Компания создала и обеспечивает работу механизма обратной связи для внутренних и внешних заинтересованных сторон, позволяющего подавать предложения и рассматривать жалобы, выявлять и предотвращать нарушения прав человека и норм деловой этики.



Политика взаимодействия
с заинтересованными сторонами

- <https://akbarsstrah.ru/esg>

GRI 2-23 Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации
GRI 2-25 Процессы устранения негативного воздействия
GRI 2-26 Механизмы консультирования и обсуждения проблем

Взаимодействие с государством и регулятором

ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» ведёт свою деятельность исключительно в правовом поле и стремится создать все условия в компании для формирования среды принципиального соблюдения требований законодателя.

В стремлении императивного соблюдения законов Ак Барс Страхование ориентируется на высокие этические стандарты ведения бизнеса и придерживается принципов честности, открытости и прозрачности. Этичное ведение бизнеса, недопущение коррупции и соблюдение прав человека, безусловная защита персональных данных клиентов и сотрудников являются неотъемлемыми принципами деятельности и элементами системы управления рисками Компании.

Ак Барс Страхование соблюдает все требования законодательства, придерживается нулевой толерантности к коррупции и взяточничеству, требует от всех сотрудников руководствоваться исключительно интересами Общества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их работой в Обществе.

Компания обращает особое внимание на соблюдение прав человека и трудового права. Корпоративная культура и создаваемые условия труда обеспечивают среду, в которой абсолютно



Стандарт предложения и реализации страховых продуктов и услуг

- <https://akbarsstrah.ru/esg>

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

Результаты опроса удовлетворённости уровнем корпоративной этики



- A ■ C A – осведомлены об инициативах Компании по вопросам корпоративной этики; B – поддерживают мероприятия по повышению уровня профессиональной этики; C – понимают и придерживаются принципов и целей этических принципов, принятых в Компании; D – согласны с тем, что в Компании соблюдаются требования корпоративной этики и антикоррупционной политики.
- B ■ D

Антикоррупционная политика Компании запрещает любые виды коррупции и взяточничества, в том числе вознаграждение за упрощение формальностей. Политика направлена на выстраивание культуры честности, недопущение противозаконных действий со стороны сотрудников, а также устранение возможности вовлечения Компании в коррупционную деятельность. Система противодействия коррупции включает механизмы, процедуры и инструменты для предотвращения, выявления, расследования и

неприемлемы какие бы то ни было притеснения; не допускаются ограничения в трудовых правах и свободах или получение преимущества в зависимости от пола или сексуальной ориентации, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, отношения к религии, убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

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

В Обществе разработана и реализована программа устойчивого комплаенса. Результаты данной программы представлены в рамках Кейс-форума «VIII COMPLIANCE CASE FORUM 2021». Программа получила номинацию «Лучшая комплексная комплаенс-программа» премии «RUSSIAN COMPLIANCE AWARDS 2021».

В Компании применяются следующие документы, в которых закреплены принципы корпоративной этики и стандарты поведения, которые сотрудники должны неукоснительно соблюдать при совершении тех или иных операций, взаимодействия с



Антикоррупционная политика

- <https://akbarsstrah.ru/about>

В 2021 году среди сотрудников Компании был проведен опрос по оценке удовлетворённости уровнем корпоративной этики. В опросе приняло участие 84% сотрудников. Его результаты показали высокий

покупателями, поставщиками и другими сотрудниками, а также базовые принципы, в соответствии с которыми Ак Барс Страхование ведёт бизнес:

- кодекс этических принципов (утверждён Советом директоров протокол 07/19 от 23.12.2019);
- положение о телефоне доверия (утверждено Приказом генерального директора от 30.12.2019 № 308);
- положение о деловых подарках и мероприятиях (утверждено Приказом генерального директора от 17.04.2020 № 65);
- стандарт предложения и реализации страховых продуктов и услуг (утверждён Советом директоров протокол 05/21 от 25.05.2021);
- стандарт делового поведения (утвержден Приказом генерального директора от 12.10.2020 № 217);
- антикоррупционная политика (утверждена Приказом генерального директора от 18.07.2022 № 140);
- положение о конфликте интересов (утверждено Приказом генерального директора от 18.07.2022 № 141).

уровень доверия и удовлетворённости уровнем корпоративной этики. В 2022 году опрос удовлетворённости корпоративной этики не проводился. Опрос запланирован на 2023 год.

организации или участия во внешних мероприятиях. Положением обозначен перечень недопустимых подарков, ограничение стоимости допустимых подарков, а также процедура декларирования сотрудниками полученных подарков и приглашений от клиентов, поставщиков и других деловых партнёров.

принятия мер в отношении потенциальных злоупотреблений. Компания стремится сотрудничать только с теми партнёрами, которые разделяют абсолютную нетерпимость к коррупции и мошенничеству, поэтому соответствующие положения включены в договоры с поставщиками и другими деловыми партнёрами.

Все сотрудники Компании обязаны следовать требованиям Положения о деловых подарках и мероприятиях в целях принятия верных и осмысленных решений в вопросах подарков,

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Клиенты физические лица

Цель взаимодействия

Оказание качественных страховых услуг.

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- удовлетворённость качеством предоставленных страховых услуг после оформления полиса и после возмещения убытков по страховому случаю;
- оказание качественных страховых услуг, выраженное в сокращении сроков урегулирования событий;
- осуществление дистанционного порядка взаимодействия с клиентом при урегулировании убытков;
- сокращение претензий и заявлений о дополнительной выплате.

Механизмы взаимодействия

- 98% клиентов оценили работу агента/специалиста по урегулированию убытков на 5 баллов, 77% клиентов получили выплату в течение 14 дней с момента подачи полного комплекта документов, 92% клиентов планируют дальнейшее сотрудничество с Компанией.
- Оптимальные сроки рассмотрения обращений по видам страхования от несчастных случаев и болезней (5 дней), по виду страхования имущества граждан (13 дней).
- Действуют дистанционные каналы урегулирования убытков.

Ключевые события 2022 года

- Ежегодно проводится актуализация справочника цен на материалы и работы при оценке имущественного ущерба для выплаты страхового возмещения.
- Интегрировано более 10 инструментов для оперативного мониторинга показателей, оптимизации процесса расчётов и экономии ресурса рабочего времени сотрудников.
- Переход процесса оформления договоров страхования от несчастных случаев и болезней в Мобильное Приложение.

Клиенты юридические лица

Цель взаимодействия

Оказание качественных страховых услуг.

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- дистанционное оформление договоров страхования;
 - перевод взаимоотношений в электронный документооборот;
 - предложение конкурентных продуктов по страхованию имущества.
- Оптимизация процедуры реализации страховых продуктов клиентам партнёров.

Механизмы взаимодействия

- Обществом осуществляется регулярная / периодическая актуализация Правил страхования с учетом интересов страхователей и требований законодательства.
- Удалённое оформление договоров комплексного ипотечного страхования.

Ключевые события 2022 года

- Реализовано удалённое заключение договоров комплексного ипотечного страхования – ознакомление с условиями страхования, КИД (ключевой информационный документ), произведение оплаты путём отправки sms-сообщений клиентам с ссылками на документацию.
- Реализован Личный кабинет партнёра с возможностью оформления конкурентных страховых продуктов (страхование ипотеки, страхование квартир, домов, страхование от несчастных случаев, страхование выезжающих за рубеж) в формате электронного документа. Добавлен функционал оплаты полиса отправкой ссылки клиенту на телефон.

Инвесторы

Цель взаимодействия

Создание ценности для акционера и сохранение институциональной привлекательности.

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- обеспечить интеграцию общих инициатив Банка и Общества в стратегию развития Банка.

Механизмы взаимодействия

- Инициативы интегрированы в полном объёме.

Ответственные органы в Компании

- Совет директоров.
- Высшее руководство.

Ключевые события 2022 года

- Сотрудники приняли активное участие в двух группах по разработке многоступенчатой комплексной программы лояльности для клиентов ПАО «АК БАРС» БАНК по проекту увеличения клиентской базы ПАО «АК БАРС» БАНК сетью группы/холдинга.

Государство, рынок и регулятор

Цель взаимодействия

Соблюдение законодательных требований и получение необходимых разрешений.

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- популяризация ESG-направления среди участников финансового рынка;
- чёткое соблюдение нормативных требований;
- выражение экспертной оценки по нормативно-правовым документам, изменениям в законодательстве.

Механизмы взаимодействия

- Приведение форм отчётности в формат, соответствующий актуальным требованиям регулятора.
- Благотворительные и спонсорские проекты.

Ключевые события 2022 года

- Участие Компании в мероприятии по обсуждению практических решений в области корпоративных стратегий ESG в России.
- Участие представителей Компании в онлайн-семинаре «Повестка в области устойчивого развития», проведённом Дальневосточным ГУ ЦБ РФ.
- Участие Компании в заседании Комитета Российского союза промышленников и предпринимателей по финансовой политике.
- Уставный капитал Компании увеличен с 240 до 300 млн рублей за счёт нераспределённой прибыли Общества за 2022 г.
- Менеджмент Компании отказался от применения временных антикризисных мер.
- Обществом принято решение о применении в качестве временных антикризисных мер с 01.02.22 по 31.12.22 порядка отражения в учёте и отчётности вложений в ценные бумаги по справедливой стоимости на 18.02.2022 (для ценных бумаг, приобретённых до 18.02.2022) или по стоимости приобретения (для ценных бумаг, приобретённых после 18.02.2022).
- Общество решило воспользоваться правом увеличения сроков представления субъектами страхового дела отчётности по всем формам надзорной, статистической и бухгалтерской (финансовой) отчётности на 10 рабочих дней.
- Компания регулярно участвует в опросах, проводимых ЦБ РФ, даёт комментарии по проектам изменений в законы, указания ЦБ, стандарты ВСС и другие нормативно-правовые акты, регулирующие страховую деятельность.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Персонал

Цель взаимодействия

Достижение высоких производственных результатов наряду с обеспечением достойных и безопасных условий труда и повышением лояльности.

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны

- Узкоотраслевое обучение у внешних провайдеров.
- Обучение новым курсам и программам на платформе дистанционного обучения.
- Регулярное обучение руководителей продающих подразделений, менеджеров агентских групп технологиям продаж, страховым продуктам, навыкам, направленных на профессиональный рост.
- Запрос на инструменты геймификации с целью минимизировать эффект разобщения в условиях дистанционного формата работы.
- Комфортные условия работы.
- Профессиональный рост и повышение квалификации.

Механизмы взаимодействия

- Договорные отношения.
- Корпоративные спортивные и культурные мероприятия, профессиональные соревнования.
- Волонтерские проекты.
- Корпоративная газета.
- Информационные рассылки.
- Опросы и анкетирование сотрудников.
- Прямое взаимодействие руководителей и менеджеров с работниками.
- Каналы в социальных сетях.

Ключевые события 2022 года

- Регулярное обучение через платформу дистанционного обучения. За 2022 год 84% сотрудников прошли обязательное обучение, 43% сотрудников проходили в том числе самостоятельное обучение.
- Проведено 27 внутренних вебинаров.
- Разработан и внедрён стандарт «Зелёный офис».
- В Обществе утверждена дорожная карта на 2023-2024 гг. по созданию системы менеджмента качества, основанного на международном стандарте ISO 9001:2015.
- Выплата мотивационного пакета агентам.
- Проведено 43 корпоративных мероприятий для сотрудников и агентов.

Общество

Цель взаимодействия

Соответствие ожиданиям заинтересованных сторон ключевых проектов ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», поддержка и развитие местных сообществ.

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- участие Компании и оказание поддержки в проведении социальных, образовательных, национальных, спортивных и прочих мероприятий.

Механизмы взаимодействия

- Открытые собрания и встречи, включая общественные слушания.
- Информационная рассылка и специализированная коммуникация.
- Корпоративный сайт Компании.
- Каналы в социальных сетях.
- Социальные проекты.
- Благотворительная деятельность.
- Экологические проекты.

Ключевые события 2022 года

- Проведение занятий по финансовой грамотности для детей, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях.
- За 2022 было обучено 208 человек (158 детей и 49 педагогов).
- Сотрудничество выстроено с организацией «Детские деревни SOS», благотворительной организацией «Благодарение», интернатом закрытого типа им. Галлямова Н.А.
- Корпоративная посадка деревьев в лесном фонде Высокогорского лесничества РТ в мае и октябре 2022 г. Высажено более 13 000 саженцев ели.
- Вручение продуктовых наборов ветеранам ВОВ, школьных наборов первоклассникам.

Партнёры

Цель взаимодействия

Формирование ответственных цепочек поставок с учётом ESG-факторов.

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- перевод взаимоотношений на электронный документооборот – подписание документов в системах электронного документооборота с использованием электронной цифровой подписи и без использования электронной цифровой подписи;
- приоритетность выбора регионального поставщика;
- оформление коробочных продуктов в отделениях ПАО «АК БАРС» БАНК сотрудниками банка в соответствии с установленными пакетными предложениями в софте партнёра;
- осуществления принятия рисков Перестрахователем в соответствии с политикой андеррайтинга Перестраховщика.

Механизмы взаимодействия

- Договорные отношения.
- Тендеры.
- Конфликтная комиссия.
- Частичный перевод на электронный документооборот.

Ключевые события 2022 года

- Компания поддерживает поставщиков в регионе присутствия (58,6% контрагентов из РТ), в том числе для лучшей логистики и оперативности.
- Реализована интеграция в «Супер платформу» ПАО «АК БАРС» БАНК, оформление коробочных продуктов через web-интерфейс.
- За 2022 г. к электронному документообороту было добавлено две компании.
- Согласовано включение в облигаторное покрытие подлимита для ТМЦ и складских рисков при условии соблюдения требований Перестраховщика в рамках классификации складских рисков.

Средства массовой информации

Цель взаимодействия

Поддержание информационной прозрачности о деятельности ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ».

Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- широкий круг вопросов, затрагивающих все заинтересованные стороны.

Механизмы взаимодействия

- Участие в мероприятиях.
- Пресс-релизы.
- Презентации и интервью.
- Ответы на запросы в виде комментариев.
- Корпоративный сайт Компании.

Ключевые события 2022 года

- Развитие официальных верифицированных социальных сетей: Телеграм, ВКонтакте.
- Увеличение числа интервью с генеральным директором ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ».
- В 2022 году компания усилила участие в добровольных объединениях в области устойчивого развития.
- 24.11.2022 в МГИМО состоялась XI ежегодная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие в условиях мировой турбулентности», в котором принял участие Генеральный директор Компании.
- 12.10.2022 Генеральный директор выступил в мероприятии, посвященном обсуждению практических решений в области корпоративных стратегий ESG в России. Мероприятие, организованное Рабочей группой по законодательству о страховании AIDA (Российское отделение AIDA) в рамках Комитета Ассоциации европейского бизнеса по страхованию и пенсиям «Практические решения в корпоративных стратегиях ESG», состоялась в гибридном формате в Конференц-центре Ассоциации европейского бизнеса (г. Москва).
- 31.12.2022 Генеральный директор выступил с интервью в журнале «Национальный банковский журнал» на тему «Устойчивость в период турбулентности». (NBJ #Лучшая страховая компания/2022).

GRI 3-3 Управление существенными темами

Ак Барс Страхование ответственно подходит к управлению воздействием на окружающую среду. Общество проводит мероприятия по увеличению энергоэффективности, эффективному использованию ресурсов.

GRI 301-1, 301-2, 301-3 Экологическая ответственность

Климатическая повестка для Общества продолжает оставаться одной из составляющих концепции устойчивого развития, или ESG-страхования (ESG — Environmental, Social, Governance), которую мы рассматриваем как глобальный тренд, набирающий популярность у политиков, регулятора, инвесторов, клиентов, менеджмента и сотрудников. Наши обязательства по Е-фактору, наравне с традиционными страховыми продуктами и услугами, являются неотъемлемой частью стратегии, глубоко интегрированной в бизнес и долгосрочные приоритеты устойчивого развития, ответственного ведения бизнеса и ответственного инвестирования. Любая финансовая организация может участвовать в сохранении окружающей среды, даже не являясь источником значительных выбросов в атмосферу. У Компании углеродный след невелик, но у клиентов он может быть огромным. ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» стремится к защите окружающей среды, в том числе за счёт эффективного потребления ресурсов (электроэнергии, бумаги, топлива и т.д.), прилагает большие усилия для развития электронных услуг, а также поддерживает своим участием природоохранные мероприятия. Мы открыто говорим об объёмах потребления и о наших успехах по их сокращению, тем самым показывая пример другим компаниям. Несмотря на устойчивый рост своей деятельности, Компания постоянно сокращает потребление ресурсов. В 2022 году Общество израсходовало 8 тонн бумаги, сократив потребление на 43% в сравнении с 2019 годом. Компания не использует переработанные отходы или восстановленные материалы, осуществляет вывоз твердых отходов в централизованном порядке, установленном подрядчиками.

В 2022 году, в связи с повышением деловой активности Общество увеличило количество перелётов, однако по сравнению с аналогичным по активности расстоянием, преодолеваемое авиасообщением, сократилось. Рост выбросов CO2 обусловлен прежде всего ростом масштабов бизнеса Общества. Мы безусловно озабочены данным фактом, в связи с чем ввели практику высаживания саженцев ели, для компенсации углеродного следа.

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

Подсчёт углеродного следа

В рамках расчёта Прямых выбросов Охват 1 (Score 1): Проведена работа по выявлению источников прямых выбросов в каждой из четырех категорий Охвата 1 (Score 1). Общество, как организация, оказывающие услуги, не владеет офисными объектами недвижимости в собственности, не имеет прямых источников выбросов, за исключением выбросов от транспортных средств. Имеющееся в арендуемых офисных помещениях охлаждающее оборудование (кондиционеры) не учитывались для определения Прямых выбросов Охват 1 (Score 1). Таким образом, расчёт выбросов Парниковых Газов по Охвату 1 (Score 1) произведен по категории Мобильное сжигание - выбросы от транспорта, находящегося в собственности. Для расчёта использовались данные внутренней отчётности по пробегу каждого ТС за отчетный период, классу автотранспортного средства и году выпуска. Расчёт произведен с применением калькулятора на ресурсе <https://www.carbonfootprint.com/> - лидер в области компенсации выбросов углерода — члены-учредители Стандарта обеспечения качества (QAS), организация сертифицирована по стандарту ISO 14001:2015 и стандарту ISO 9001:2015.

В рамках Охвата 2 (Score 2) количественной оценке подлежат выбросы от производства приобретенной и потребленной энергии (паровой, тепловой, электро- или охлаждения). Обществом в рамках первичной оценки собственного углеродного следа Косвенные энергетические выбросы парниковых газов Охват 2 (Score 2) не рассчитывались ввиду того, что Общество не приобретает напрямую любой из видов энергии.

Охват 3 (Score 3) учитывает все косвенные эмиссии парниковых газов, которые не были включены в Охват 1 и Охват 2. Обществом с целью оценки собственного углеродного следа в рамках Охвата 3 (Score 3) учтены выбросы по Категориям Образующиеся отходы, Деловые и командировочные поездки сотрудников, Поездки сотрудников на работу.

Мероприятия по управлению углеродным следом

В рамках сокращения производства Прямых выбросов Охват 1 (Score 1):

- с целью минимизации воздействия на окружающую среду (Мобильного сжигания) в регионах присутствия в Компании произведен отказ от командировок за пределы г. Казань с использованием служебного автотранспорта в пятницу каждой рабочей недели;

- сокращены арендуемые помещения в Центральном офисе за счёт изменения формата работы Общества – перевод на дистанционный и гибридный формат работы части штатного состава, что ведёт к сокращению фугитивных выбросов.

В рамках сокращения производства выбросов Охват 3 (Score 3):

- обществом утверждена Политика в области охраны окружающей среды, которая является основополагающим документом, выражающим позицию Компании в области охраны окружающей среды;

- пропаганда отказа от поездок на общественном транспорте 1 день в месяц; акция – на работу на велосипеде – сокращение выбросов Категории Поездки сотрудников на работу;
- перевод внутрикorporативных совещаний, планерок, обучения на цифровой формат -сокращение выбросов Категории Деловые и командировочные поездки сотрудников;
- поэтапный перевод основных бизнес-процессов в электронный документооборот и рациональное использование ресурсов;
- на основании ожиданий поставщиков / подрядчиков Компания перешла на электронный документооборот. На сегодняшний день осуществляется электронное взаимодействие с ~10% общего числа контрагентов;
- в Компании внедрено Мобильное приложение агента, в том числе, с целью минимизации использования материальных носителей в процессе оказания услуг страхования;
- Компанией разрабатываются программы снижения собственного воздействия на окружающую среду - программы экономии потребляемых ресурсов и повышения энергоэффективности офисов - программа раздельного сбора бытовых отходов для переработки (бумага, стекло, пластик и т.д.) в отдельных подразделениях/офисах, закреплена в Стандарте «Зеленый офис»;
- утилизация батареек, металлолома, макулатуры, оргтехники (вторичного сырья) осуществляется по договорам с специализированной организацией, имеющей полный спектр соответствующих лицензий;
- сотрудники Ак Барс Страхование принимают участие в посадке деревьев в лесном фонде Высокогорского участкового лесничества.

	2019	2020	2021	2022
Бумага (тонн)	14	12	10	8
Выбросы CO2 (тонн)	254,40	221,10	264,90	232,2
Утилизировано макулатуры (тонн)	0,54	0,58	0	0,53
АвиAPERелеты (км)	84 497	24 412	51 800	61 850
Всего отходов (тонн)	14,98	13,4	13,33	13,45

Приложение

Цели в области устойчивого развития

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ устойчивого РАЗВИТИЯ

Одним из важных ориентиров для Ак Барс Страхование при определении стратегических приоритетов и формировании плана мероприятий в области устойчивого развития являются Глобальные цели ООН.

1. Регулярно пересматриваем деятельность Компании с точки зрения соответствия глобальным Целям в области устойчивого развития ООН (ЦУР ООН), чтобы обеспечить максимально положительный вклад в решение значимых экономических, социальных и экологических проблем.

2. Стремимся внести вклад в достижение каждой из 17 целей, при этом акцентируя внимание на тех, на которые деятельность Компании оказывает наибольшее влияние.

3. Искренне верим в то, что общечеловеческие ценности актуальны и в эпоху цифровой революции. Делаем всё возможное, чтобы проявлять заботу о наших клиентах, страховых агентах и сотрудниках так, как мы заботились бы о самих себе. При этом требовательны по отношению к самим себе и друг к другу. Считаем, что научно-технический прогресс не заменяет отношения между людьми, а способствует росту их качества.

4. Обеспечиваем такие условия труда и атмосферу в коллективе, чтобы каждый сотрудник и страховой агент чувствовал ценность принадлежности к компании и расценивал благо для компании как благо для себя и своей семьи, стремился привнести всё лучшее в компанию как в свой дом.



Хорошее здоровье и благополучие

Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте.

Что это значит для нас:

здоровье и благополучие сотрудников Компании и местных жителей — залог процветания как нашего бизнеса, так и общества в целом.

Какие обязательства мы на себя взяли:

- страхование от несчастных случаев;
- строго следить за культурой охраны труда и безопасности;
- поддержка зелёных проектов.

Наши основные достижения в 2022 году:

- полисы НС для детей (застраховали более 72 000 школьников);
- продолжена работа по учёту заболевших ОРВИ и COVID-19;
- зелёный фитнес, йога для сотрудников;
- корпоративные мероприятия, праздники и поздравления для сотрудников и их детей;
- организация оценки условий труда на рабочих местах.



Гендерное равенство

Гендерное равенство, одно из важнейших прав человека, играет ключевую роль в деле обеспечения мира и согласия в обществе и полноценной реализации человеческого потенциала на основе устойчивого развития.

Что это значит для нас:

вовлечение женщин в жизнь общества обеспечивает рост продуктивности и экономический рост.

Какие обязательства мы на себя взяли: все наши процессы выстроены таким образом, чтобы не нарушались ничьи права.

Наши основные достижения в 2022 году:

- в настоящее время у нас 76% женщин работают на руководящих постах;
- в структуре Совета директоров 40% женщин.



Достойная работа и экономический рост

Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся.

Что это значит для нас:

экономическое развитие в регионе присутствия даёт возможность расти и развиваться совместно с регионом. Какие обязательства мы на себя взяли:

- предоставлять возможности трудоустройства в регионах присутствия Компании путём создания качественных рабочих мест с достойными условиями труда;
- соблюдать трудовые права работников, обеспечивать им комфортные и безопасные рабочие условия;
- обеспечить соблюдение прав человека на текущих и будущих проектах и интегрировать принципы соблюдения прав человека во все корпоративные процессы.

Наши основные достижения в 2022 году:

- мы предоставляем возможности для заработка вне зависимости от возраста и опыта;
- в стратегию вносятся предложения по омоложению агентского корпуса.



Уменьшение неравенства

Экономическая политика, социальные и политические стратегии должны нести всеобщий характер и гарантировать равный доступ к возможностям для всех.

Что это значит для нас:

мы можем и должны достичь равенства и обеспечить достойную жизнь для всех.

Какие обязательства мы на себя взяли: мы предоставляем возможности для неограниченного заработка людям пенсионного и предпенсионного возраста.

Наши основные достижения в 2022 году: в настоящее время у нас много работников пенсионного возраста.

Цели в области устойчивого развития



Ответственное потребление и производство

Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления. Уменьшить объем отходов через предотвращение их образования, их сокращение, переработку и повторное использование.

Что это значит для нас: ответственная практика потребления необходима для снижения воздействия на окружающую среду и общество.

Какие обязательства мы на себя взяли:

- обеспечивать рациональное использование природных ресурсов;
- сотрудничать с надёжными подрядчиками и внедрять принципы устойчивого развития по всей цепочке поставок Ак Барс Страхование.

Наши основные достижения в 2022 году:

- оптимизация бизнес-процессов через переход на ЭДО;
- снижение бумажного потребления;
- утилизация и переработка вторичного сырья, бумаги, оргтехники, элементов питания;
- снижение использования пластика;
- замена ртутьсодержащих ламп на светодиодные.



Борьба с изменением климата

Принятие мер по борьбе с изменением климата и его последствиями.

Что это значит для нас: процессы изменения климата могут привести к необратимым последствиям и заметно снизить качество жизни людей, поэтому мы делаем всё возможное, чтобы не допустить наступление неблагоприятных событий.

Какие обязательства мы на себя взяли:

- снизить выбросы парниковых газов за счет возобновляемых источников энергии;
- повысить энергоэффективность.

Наши основные достижения в 2022 году:

- реализован удалённый формат работы;
- внедрённые ЭДО и дистанционные каналы связи позволили отказаться от использования личного транспорта;
- в рамках стратегии планируем полностью перейти в ЭДО, в том числе полностью перевести всех на ЭЦП;
- отказ от использования корпоративных автомобилей один раз в неделю.



Сохранение экосистем суши

Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование.

Что это значит для нас: сохранение природных экосистем играет ключевое значение для поддержания жизни на земле; и мы прикладываем максимальные усилия, чтобы повысить устойчивость экосистем.

Какие обязательства мы на себя взяли:

- посадка деревьев совместно с сотрудниками компании в участковых лесничествах;
- минимизировать воздействие на биологическое разнообразие.

Наши основные достижения в 2022 году:

- активное участие, в том числе и с местными органами самоуправления, в мероприятиях по оказанию поддержки в озеленении территории Республики Татарстан;
- разработаны программы благотворительности по отчислению 1 рубля с проданного бумажного полиса на посадку лесных массивов.



Качественное образование

Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. Увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками для трудоустройства, получения достойной работы.

Что это значит для нас: обучение и развитие — катализаторы устойчивого развития, они помогают нам расти и добиваться высот в своей деятельности.

Какие обязательства мы на себя взяли:

- создавать и расширять возможности для повышения квалификации работников;
- организовывать совместные программы со школами, учреждениями среднего профессионального образования и высшими учебными заведениями по финансовой грамотности.

Наши основные достижения в 2022 году:

- сотрудниками Ак Барс Страхование было обучено 1527 человек, разработано 14 программ, проведено 66 мероприятий на темы финансовой грамотности и развития социальных навыков общения;
- в рамках ESG-принципов зародилось плодотворное сотрудничество компании с благотворительными организациями и учебными учреждениями, которые занимаются детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию;
- для всех сотрудников доступна электронная библиотека.

GRI 2-3 Контактная информация

Мы открыты к вопросам и предложениям, касающимся ESG-отчёта и готовы к диалогу.

Контакты для обратной связи
по общим вопросам

Контакты для связи
по вопросам отчёта



Телефон

8 800 100 90 30

звонок по России бесплатный



Электронная почта

pressa@abstr.ru

office@abstr.ru



Официальный сайт компании

akbarsstrah.ru



Устойчивое развитие в Ак Барс Страхование

• <https://akbarsstrah.ru/esg>

Таблица показателей GRI

Наименование стандарта	Номер раскрытия	Содержание раскрытия	Страница
GRI 2: Общие элементы	2-1	Данные об организации	4,5
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-2	Компании, входящие в состав отчётности по устойчивому развитию	6
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-3	Отчётный период, периодичность и контактная информация	6, 24
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-4	Изменения в информации	6
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-5	Внешнее заверение	6
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	4,8
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-7	Штатные сотрудники организации	9
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-8	Внештатные сотрудники организации	9
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-9	Структура и состав управления	10
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	10
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-11	Глава высшего органа управления	11
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-12	Председатель высшего органа управления в надзоре за управлением воздействиями	11
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	11
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-14	Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	11
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-15	Конфликт интересов	12
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-16	Информирование о важнейших проблемах	13
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-17	Коллективное знание высшего руководящего органа	11

Наименование стандарта	Номер раскрытия	Содержание раскрытия	Страница
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	10
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-19	Политика вознаграждения	14
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-20	Порядок определения вознаграждения	14
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	14
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	3
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	12, 13, 18
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-24	Механизмы снижения негативного воздействия	17
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-25	Процессы устранения негативного воздействия	17,18
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	17,18
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-27	Соблюдение законодательства	17
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-28	Членство в ассоциациях	6
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	17
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	2-30	Коллективные договоры	14
GRI 2: Общие элементы отчетности 2021	3-3	Управление существенными темами	21
GRI-305 Выбросы (2016)	301-1	Данные об организации	21
GRI-305 Выбросы (2016)	301-2	Компании, входящие в состав отчётности по устойчивому развитию	21
GRI-305 Выбросы (2016)	301-3	Отчётный период, периодичность и контактная информация	21