

# ОТЧЁТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ



2023



ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» ПОДГОТОВИЛО ОТЧЁТ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАНДАРТАМИ  
GRI 1: ПРИНЦИПЫ 2021 ГОДА. ЗА ОТЧЁТНЫЙ ПЕРИОД С 1 ЯНВАРЯ ПО 31 ДЕКАБРЯ 2023 ГОДА

## Содержание

### О нас

Обращение генерального директора	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
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	11
Конфликт интересов	12

### Подход к устойчивому развитию

Управление рисками	13
Экономические риски	13
Экологические риски	14
Социальные риски	14
Порядок определения вознаграждения	15, 16
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



посетите наш сайт  
[akbarsstrah.ru](https://akbarsstrah.ru)



GRI 2-22

## Обращение Генерального директора ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ»



### Ильфак Мухаметзянов

Уважаемые акционеры,  
клиенты, партнёры и коллеги!

Представляем вашему вниманию отчёт компании  
в области устойчивого развития за 2023 год.

Задачи устойчивого развития не теряют своей актуальности на фоне турбулентной внешнеполитической ситуации. Ежедневно применяя принципы ESG в своей деятельности, бизнес может гарантировать развитие себе и процветание региона, в котором работает.

Рабочая группа ВСС, в которую входит и наша компания Ак Барс Страхование, продолжает работать над внедрением и развитием принципов устойчивого развития. Принципы, задекларированные ООН в области устойчивого развития, направлены на развитие всего человечества.

На уровне президента и правительства подписан ряд указов в целях устойчивого развития Российской Федерации. Цели и основные направления устойчивого (в том числе зелёного) развития РФ утверждены Правительством 14 июля 2021 г. Правительство РФ следует

утверждённым принципам. Последние дополнения к документу были утверждены в декабре 2023 года. Это означает, что ESG-проблематика не теряет своей актуальности и не зависит от политической ситуации, так как ее цели имеют глобальное значение.

Ак Барс Страхование уже несколько лет идёт по этому пути. Важно подчеркнуть, что повестка ESG интегрируется на уровне всей группы АК БАРС. При разработке стратегии развития в 2018 году одной из ключевых возможностей для дальнейшего роста была определена социальная ориентированность бизнеса, честные отношения с потребителем и прозрачное взаимодействие с регулятором и акционером.

Благодаря вовлечённости команды и поддержке акционера у нас меняются ежедневные процессы с целью внедрения лучших практик корпоративного управления. Мы постепенно углубляем имплементацию ESG-принципов в деятельность, расширяем продуктовую линейку с учётом экологических факторов на андеррайтинге, повысили требования к поставщикам, контрагентам и своим сотрудникам.

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.

Важно, что компания и в своей ежедневной операционной деятельности, и в стратегических намерениях; и в подходах к управлению персоналом, оценке рисков, взаимодействию с клиентами придерживается лучших мировых практик, строго соблюдает все требования законодательства и стремится удовлетворить потребности клиента в том или ином продукте в соответствии с

принципами ESG.

С 2022 года Ак Барс Страхование ежегодно раскрывает нефинансовую отчётность, в 2023 году компания опубликовала отчёт по международным стандартам GRI 2021. В 2023 году агентство HPA подтвердило ESG-рейтинг Ак Барс Страхование на уровне «А.esg», что означает высокий уровень реализации инициатив в области устойчивого развития. Компания стала лауреатом премий «Лучшие ESG-проекты России» и «Лучшие социальные проекты России».

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.

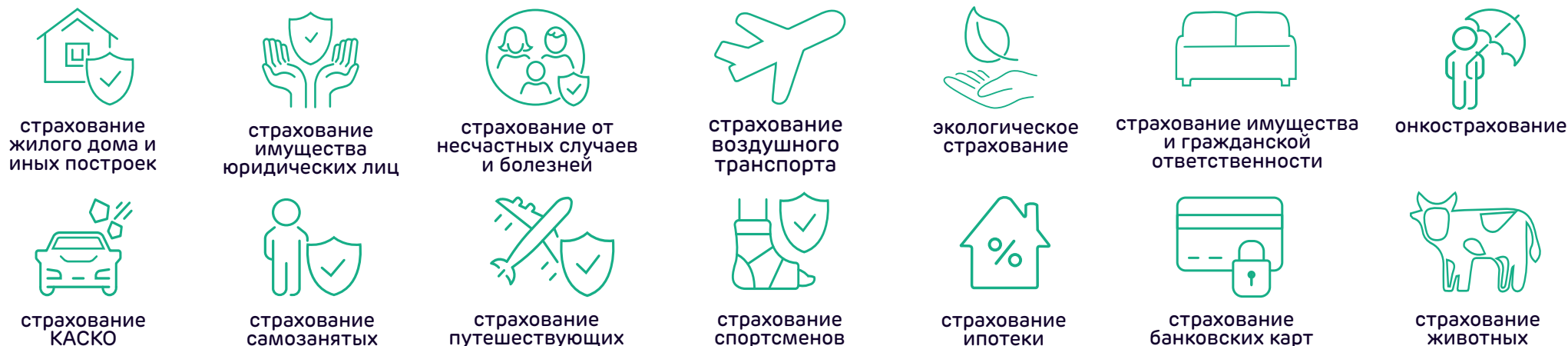
В заключение, хотелось бы выразить слова благодарности нашим клиентам за то, что на протяжении многих лет выбираете нас как надёжного страховщика и партнёра, и доверяете нам самое ценное; сотрудникам и агентам по страхованию за ежедневный вклад в развитие и процветание компании. И, конечно, мы признательны нашему акционеру ПАО «АК БАРС» БАНК за поддержку и содействие на всём пути развития. Только общими усилиями мы сможем достичь лучшего и более устойчивого будущего на благо общества!



GRI 2-1 Данные об организации



GRI 2-6 Виды деятельности: продукты и услуги





## 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 их ожидания.

#### Команда

Поддерживаем высокий уровень корпоративной культуры и социальной ответственности; заботимся и ценим своих сотрудников, создавая для них благоприятные условия для личного 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 2023 год (далее – Отчёт) представлены результаты деятельности компании Ак Барс Страхование в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2023 года, а также планы Компании на 2024 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 2023 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 1: ПРИНЦИПЫ 2021 ГОДА). В отчёте Ак Барс Страхование также описываются мероприятия по соблюдению принципов Глобального договора ООН и вклад в достижение Целей в области устойчивого развития.

Отчётный период предоставляемой информации (календарный год). Дата последнего предыдущего отчёта: октябрь 2022 г.



<https://akbarsstrah.ru/about>

## 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 2-5 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 2-3 Границы отчёта

Общество с ограниченной ответственностью «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» представляет Отчёт в области устойчивого развития (ESG-отчёт). За 2023 год, 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».

Полное фирменное наименование на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», на английском языке Limited Liability Company «Ак Bars Insurance». Сокращённое фирменное наименование на русском языке: ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», на английском языке LLC «Ак Bars Insurance».

Расположение головного офиса: 420124, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Меридианная, д. 1, корпус А, офис 82.

Единственным участником ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» с долей владения 100 % (номинальная стоимость доли 300 млн рублей) является ПАО «АК БАРС» БАНК.

## GRI 2-4

### 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 отчёта Компании за 2023 год заверен управлением внутреннего аудита ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ». В 2023 году подтверждение проводилось в отношении всего Отчёта на соответствие Стандартам GRI.

## 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.

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. Состоит в рабочей группе ВСС по устойчивому развитию.





## Финансовые показатели

**300** млн руб. | Уставный капитал

**59** место | по размеру собранной премии среди российских страховщиков, сохраняя позиции 2022 года.



Финансовая отчётность Ак Барс Страхование  
<https://akbarsstrah.ru/about>

1. Годовая бухгалтерская (финансовая) отчётность за 2023 год.
2. Аудиторское заключение АО «АУДИТОРСКАЯ ФИРМА «МАРИЛЛИОН» в отношении бухгалтерской (финансовой) отчётности ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» за 2023 год.

### По итогам 2023 года Общество достигло следующих результатов

**1450** <sup>+ 1,3 %</sup> млн руб. Совокупная величина подписанных страховых премий составила 1 450 млн руб., что больше на 1,3% по сравнению с предыдущим годом (1 431 млн руб.).

**1252** <sup>+ 18 %</sup> млн руб. Чистая сумма заработанных страховых премий составила 1 252 млн руб., что больше на 18% по сравнению с предыдущим годом (1 056 млн руб.).

**193** <sup>+ 12 %</sup> млн руб. Выплаты по видам страхования (с учётом перестрахования) составили 193 млн руб., что больше на 12% по сравнению с предыдущим годом (173 млн руб.).

**357** <sup>+ 54 %</sup> млн руб. Чистая сумма понесённых убытков составила 357 млн руб., что больше на 54% по сравнению с предыдущим годом (231 млн руб.). Основная причина роста связана с увеличением убыточности по страхованию от несчастных случаев и болезней. По данной учётной группе резерв убытков оценён с учётом потенциального влияния Указания 6139-У.

**509** <sup>- 2 %</sup> млн руб. Аквизиционные расходы составили 509 млн руб., что меньше на 2% по сравнению с предыдущим годом (518 млн руб.).

**360** <sup>+ 15 %</sup> млн руб. Результат страховой деятельности составил 360 млн руб., что больше на 15% по сравнению с предыдущим годом (312 млн руб.). Отношение результата страховой деятельности к совокупной величине подписанных страховых премий составляет 25%.

**168** <sup>+ 47 %</sup> млн руб. Результат по инвестиционной деятельности составил 168 млн руб., против 114 млн руб. за 2022 год.

**216** <sup>+ 3 %</sup> млн руб. Общие и административные расходы составили 216 млн руб., что больше на 3% по сравнению с предыдущим годом (210 млн руб.). Рост данного показателя связан с ростом объёма деятельности и инфляцией.

**302** <sup>+ 49 %</sup> млн руб. Прибыль до налогообложения составила 302 млн руб., что выше на 49% по сравнению с предыдущим годом (203 млн руб.). Положительное влияние оказали рост заработной платы страховой премии, результат по инвестиционной деятельности.

**232** <sup>+ 49 %</sup> млн руб. Чистая прибыль после налогообложения составила 232 млн руб., что выше на 49% по сравнению с предыдущим годом (156 млн руб.).

Стоимость чистых активов Общества на 31 декабря 2023 г. составила 859 млн руб.

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

Динамика чистых активов за 2023 год составила +227 млн руб., в т.ч. +232 млн руб. – чистая прибыль и -5 млн руб. – прочий совокупный расход от переоценки по справедливой стоимости финансовых активов, имеющих в наличии для продажи.

28 апреля 2023 г. единственным участником ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» было принято решение чистую прибыль Общества за 2022 год в размере 155 911 682 руб. оставить нераспределённой.

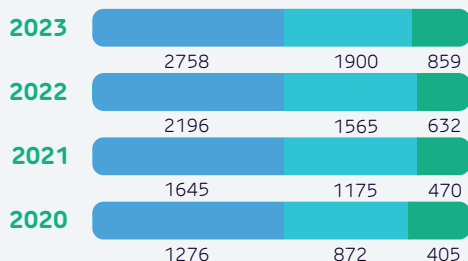


## GRI 2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения

### Ключевые финансовые показатели

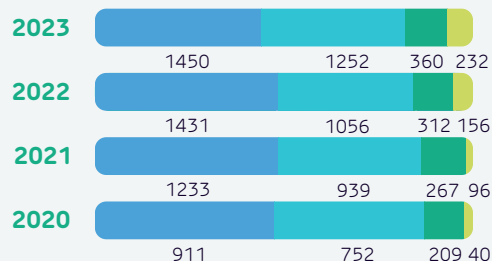
ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» из года в год улучшает финансовые показатели. Структура финансовых активов приведена в соответствие регуляторным вызовам (Положение ЦБ РФ №781-П) и оптимизирована с точки зрения устойчивости.

Динамика активов и обязательств, млн руб.



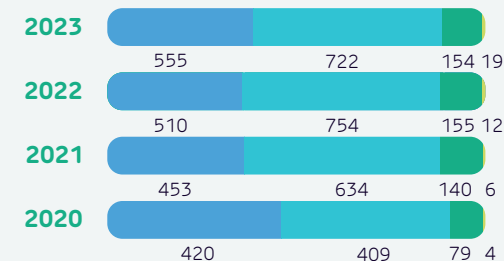
- Активы
- Обязательства
- Превышение активов над обязательствами

Ключевые показатели финансовых результатов, млн руб.



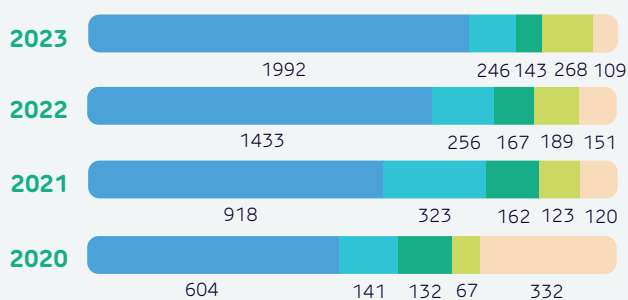
- Страховые премии
- Заработанные страховые премии - нетто-перестрахование
- Результат страховой деятельности
- Чистая прибыль

Страховые премии по каналам продаж, млн руб.



- Агентская сеть
- Банковский канал
- Офисный канал
- Партнёрский и Онлайн канал

Структура активов в динамике по годам, млн руб.



- Денежные средства и депозиты
- ОФЗ, региональные и корп. облигации
- Отложенные аквизиционные расходы
- Доля перестраховщиков в резервах
- Прочие активы

В «Прочие активы» входят такие активы как: основные средства, дебиторская задолженность по страховым операциям, акции / доли в УК, инвестиционное имущество (земли) и др.







## 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 2023 года составляет 441 человек.

**441** чел. | Количество сотрудников

Соотношение на руководящих местах

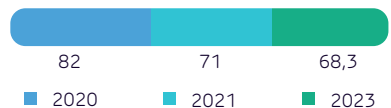


## GRI 2-8 Внештатные сотрудники организации

**1221** 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 измеряет уровень удовлетворённости агентов.

Индекс удовлетворённости сотрудников



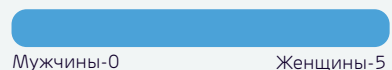
Компанией регулярно проводится опрос вовлечённости и удовлетворённости условиями труда среди сотрудников и агентов. На основании ответов сотрудников создаётся отчёт, формирующий обратную связь всем сотрудникам. По итогам 2023 года, на основании пожеланий сотрудников в части заработной платы, в Компании проведены ряд мероприятий по улучшению финансового благополучия сотрудников (изменения уровня заработной платы, в том числе индексация заработной платы, внедрение ДМС).

Распределение штатных сотрудников (чел.)

Распределение постоянных сотрудников



Распределение временных сотрудников

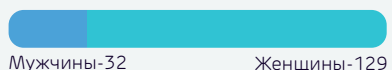


Распределение сотрудников по времени занятости (чел.)

Полный рабочий день



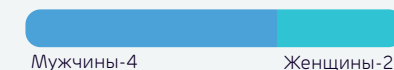
Неполный рабочий день



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) Нестеренко Александр Викторович Саттарова Гульнара Рашидовна Шарапов Айрат Маратович Гудис Оксана Анатольевна Мухаметзянов Ильфак Мунирович	Совет директоров
Мухаметзянов Ильфак Мунирович	Генеральный директор
Ризатдинова Резеда Наримановна	Главный бухгалтер
Беляева Евгения Викторовна Ногуманова Мадина Наримановна Малихова Лейсан Данфисовна	Ревизионная комиссия

### Состав ключевых руководящих работников Общества в 2023 году

ФИО	Занимаемая должность
Мухаметзянов Ильфак Мунирович Полянина Ольга Валериевна	Генеральный директор Заместитель генерального директора по управлению качеством и андеррайтингу
Пудов Андрей Валерьевич	Начальник департамента административно- управленческого персонала
Беляева Гузьяль Мансуровна Тимофеева Анна Алексеевна Хакимьянов Рамис Ильдусович	Директор по развитию Финансовый директор Операционный директор
Шаякбирова Рената Ильдаровна Туктаров Камиль Равилевич Чернобровкина Татьяна Галаятдиновна	Директор по персоналу Начальник департамента прямых продаж Начальник управления внутреннего аудита

## GRI 2-10

Совет директоров Общества избирается ежегодно решением очередного общего собрания участников (решением единственного участника). Количественный состав Совета директоров определяется общим собранием участников (решением единственного участника), 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; иные работники Общества и независимые директора.

Кандидатуры в Совет директоров вносятся участниками Общества. Кандидаты в Совет директоров должны соответствовать квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации, установленным действующим законодательством Российской Федерации.

## 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. Совету директоров принадлежит ключевая роль в формировании и мониторинге поставленных стратегических задач в 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 2-18

## Корпоративное управление

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.

Утверждённый план работы Совета директоров на 2023 год (протокол от 20.12.2022 №12/22) был выполнен в полном объёме. Корпоративным секретарём Общества в 2023 году было организовано проведение 14 заседаний Совета директоров.

На ежеквартальной основе Советом директоров были рассмотрены ключевые отчёты об итогах работы Общества, отчёты о состоянии информационной безопасности в Обществе, отчёты отдела управления рисками о выявленных значимых рисках, отчёты о работе управления внутреннего аудита и отчёты менеджмента Общества об исполнении рекомендаций управления внутреннего аудита. По результатам рассмотрения отдельных вопросов менеджменту Общества были даны поручения, связанные с подготовкой и предоставлением членам Совета директоров планов, отчётов и необходимой информации. Все поручения Совета директоров Общества исполнены менеджментом Общества в срок и в полном объёме.

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

Совет директоров является коллегиальным органом управления Общества; осуществляет общее руководство его деятельностью в соответствии с компетенцией, определенной действующим законодательством Российской Федерации и уставом Общества. Комитеты не сформированы. Вопросы, относящиеся к компетенции Совета директоров, рассматриваются полным составом Совета директоров; решения по ним принимаются большинством голосов членов Совета директоров, принимающих участие в заседании.

Руководство текущей деятельностью Общества, направленной на реализацию решений общего собрания участников (единственного участника) и Совета директоров, утверждённой стратегии, бизнес-планов и финансовых планов Общества, осуществляет единоличный исполнительный орган — генеральный директор, действующий на основании устава.

## GRI 2-11

## GRI 2-12

## GRI 2-13

## GRI 2-14

Генеральный директор руководит текущей деятельностью Общества и решает все вопросы, которые не отнесены к компетенции общего собрания участников (единственного участника) и Совета директоров. 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.



Кодекс корпоративного управления

<https://akbarsstrah.ru/esg>

Положение о корпоративном секретаре

<https://akbarsstrah.ru/esg>



## GRI 2-15 GRI 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.

### 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



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.

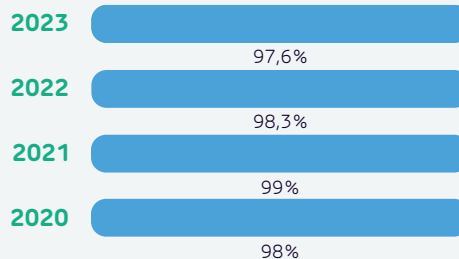
При поступлении обращения о выявлении факта коррупции к расследованию данного факта привлекается управление безопасности, при наличии оснований, проводится информирование

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.

### Заполняемость деклараций



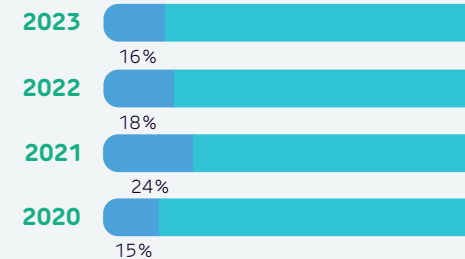
коррупционных действий, сокрытие личных конфликтов интересов, а также об иных нарушениях в сфере корпоративной этики. Обратиться на горячую линию можно в анонимном порядке, при этом в любом случае сотруднику, действующему с честными намерениями, не грозят никакие меры взыскания даже при невозможности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

правоохранительных органов. После установления всех обстоятельств нарушения производится привлечение к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности лица, допустившего коррупционные действия. В 2023 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).

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

### Анкеты с признаками конфликтов интересов



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](mailto:doverie@abstr.ru)

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 GRI 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&amp;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, отчёт 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.







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

Установление условий оплаты труда и системы мотивации сотрудников Общества относится 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.

Описание	Ключевые руководящие работники		Прочие сотрудники	
	Business	Support	Business	Support
Фиксированная часть оплаты труда	5 848 тыс. руб. (60%)	13 618 тыс. руб. (72%)	67 269 тыс. руб. (61%)	58 102 тыс. руб. (90%)
Переменная часть оплаты труда	3 860 тыс. руб. (40%)	5 178 тыс. руб. (28%)	42 836 тыс. руб. (39%)	6 146 тыс. руб. (10%)
Итого	14%		86%	

### Фиксированная часть оплаты труда

Определение размера фиксированной части оплаты труда происходит на основе внутренних документов Общества, бюджета, утверждённого на текущий период, требований законодательства (Трудовой Кодекс и пр.) и рыночных данных об уровне заработных плат 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 «МВО» (задачи, установленные сотруднику непосредственным руководителем);
- согласованность с целями подразделения; согласованность со стратегией Общества в целом.

установлен показатель результата страховой деятельности.

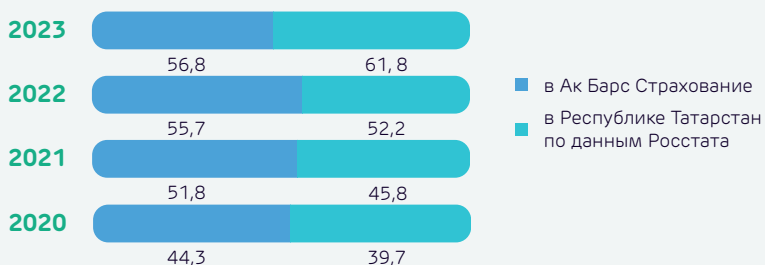
Размер премии устанавливается с учётом общих бенчмарков и тенденций на рынке.



## Система премирования сотрудников

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%	70%
Доля сотрудников с системой ежемесячного премирования	41%	14%
Доля сотрудников с системой ежеквартального премирования	18%	15%
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	Система мотивации основной части сотрудников основана на ежемесячном вознаграждении для наиболее быстрого реагирования в случае отклонения динамики продаж от плана. 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.	Система мотивации основной части сотрудников не предполагает переменную часть, т.к. это нецелесообразно (специалисты АХУ, бухгалтерия и т.д.). Премирование специалистов по урегулированию страховых случаев основано на ежемесячном вознаграждении для наиболее быстрого реагирования. Квартальная премия установлена в основном сотрудникам на руководящих должностях, а также ключевым специалистам. Годовое премирование установлено только для Генерального директора. Решение по выплате премии и её размерам принимается Советом директоров после рассмотрения итогов деятельности Общества за год.

## Динамика средней заработной платы по компании



Средняя годовая заработная плата (по всем работникам, кроме самого высокооплачиваемого работника) в 2023 году составила 654 тыс. руб., что на 3% больше, чем в 2022 году (631 тыс. руб.) Информация о самом высокооплачиваемом работнике является чувствительной для Общества, в связи с чем её раскрытие не приводится.

Увеличение выплат самого высокооплачиваемого лица в 2023 году осталась прежней - не менялась.

Увеличение средней годовой заработной платы (по всем работникам, кроме самого высокооплачиваемого работника) в 2023 году по сравнению с 2022 годом +3,6%.

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).



## 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

## GRI 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

## GRI 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 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 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

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 (утверждён 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).



Стандарт предложения и реализации страховых продуктов и услуг

<https://akbarsstrah.ru/esg>



Антикоррупционная политика

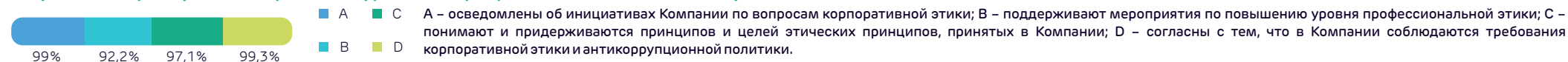
<https://akbarsstrah.ru/about>

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

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

уровень доверия и удовлетворённости уровнем корпоративной этики. В 2023 году в опросе приняло 56% сотрудников.

**Результаты опроса удовлетворённости уровнем корпоративной этики в 2023 году**



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

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 осмотрительных решений в вопросах подарков,

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.



## 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 2023 года

- Ежегодно проводится актуализация справочника цен на материалы и работы при оценке имущественного ущерба для выплаты страхового возмещения.
- Интегрировано более 5 инструментов для оперативного мониторинга показателей, оптимизации процесса расчётов и экономии ресурса рабочего времени сотрудников.
- Осуществлён перевод оформления договоров страхования по несчастным случаям и болезням в Мобильное Приложение и частично по ИФЛ.
- Изменение правил страхования.
- Для работы с заявками, поступающими от ОТМ в филиальную сеть, внедрено CRM.
- Вывод КСИ в личный кабинет партнёра с электронным полисом и онлайн оплатой в Мобильном Приложении.

### 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 2023 года

- Реализовано удалённое заключение договоров комплексного ипотечного страхования – ознакомление с условиями страхования, КИД (ключевой информационный документ), производство 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.

#### Механизмы взаимодействия

- Ежеквартальные заседания Совета директоров.
- Прямое взаимодействие.
- Участие в работе Банковской группы.

#### Ключевые события 2023 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 сеть группы/холдинга.

### 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.
- Опросы удовлетворённости.
- Совещания, планерки и мероприятия.
- Внутренние каналы связи.
- Горячие линии для сотрудников.

#### Ключевые события 2023 года

- Собраны запросы на обучение у провайдеров от 14 подразделений. За 2023 год приобретено 37 программ и обучено 393 сотрудника.
- Регулярное обучение через платформу дистанционного обучения. В 2023 разработано 23 дистанционных курса. За 2023 год 91% сотрудников прошли обязательное обучение, которое назначалось регулярно и централизованно. 46 новых сотрудников и 38 новых агентов завершили адаптационное обучение на платформе Ispring.
- Проведены вебинары: обучение по ПОД/ФТ/ФРОМу; страхование от болезней по полису БНС; обучение по программе страхования «Активный»; обучение по страхованию ГО; обучение по продукту «Страхование имущества от огня и других опасностей»; сравнение программ «Активный» и «Народный»; обучение по Базовым стандартам ВСС; «Когнитивная гибкость»; «Жизнестойкость».
- Для линейных сотрудников ЦО проведена игра «Галеон»; Для всех сотрудников ЦО регулярно проводилась настольная игра «Риторический покер».
- Проведена игра «Туган Авылым» («Родная деревня»). В игре приняли участие 33 команды и 154 сотрудника.
- Для агентов проводились вебинары: Страхование от болезней по полису БНС; Обучение по программе страхования «Активный»; Обучение по страхованию ГО; Сравнение программ «Активный» и «Народный»; обучение по Базовым стандартам ВСС.
- Действует 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.
- Проведены корпоративные мероприятия для сотрудников и агентов.





## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

### 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 2023 года

- Участие Компании в мероприятии по обсуждению практических решений в области корпоративных стратегий ESG в России.
- Участие Компании в заседаниях Рабочей группы ВСС по учету и внедрению принципов устойчивого развития в страховом секторе.
- Менеджмент Компании отказался от применения временных антикризисных мер и послаблений, предлагаемых ЦБ РФ.
- 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.

### 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 2023 года

- Проведение занятий по финансовой грамотности для детей, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях.
  - Сотрудничество выстроено с организацией «Детские деревни SOS», благотворительной организацией «Благодарение», интернатом закрытого типа им. Галлямова Н.А.
  - Корпоративная посадка саженцев деревьев в лесном фонде Лаишевского района РТ в мае и октябре 2023 г. Высажено более 13 000 саженцев ели.
- Вручение продуктовых наборов ветеранам ВОВ, школьных наборов первоклассникам.
- Публикации в СМИ: районные, республиканские и федеральные издания на русском и татарском языках.
- Публикации в социальных сетях.
- Конференции, выставки.
- Финансовая, нефинансовая и иная публикуемая отчётность на официальном сайте.
- Участие в комиссиях, рабочих группах, круглых столах и общественных слушаниях.
- Компания ежегодно выступает ведущим партнёром серии республиканских забегов TIMERMAN, осуществляет страхование участников и мотивирует сотрудников на ведение здорового образа жизни и к занятию спортом.
- Компания ежегодно оказывает поддержку в организации национального татарского праздника «Сабантуй». Сотрудники организуют национальную игру для взрослых и детей, дарят призы от компании.

### 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 2023 года

- Перевод на электронный документооборот большинства поставщиков.
- Подписание декларации по устойчивому партнёрству с PR.
- Компания поддерживает поставщиков в регионе присутствия, в том числе для лучшей логистики и оперативности – 90% управления рекламы, маркетинга и PR являются региональными.
- С 66% партнёров по онлайн-продажам настроена система подписи документов через ЭДО.
- В партнёрских продажах – с 68% партнёров настроена система подписания документов с использованием систем электронного документооборота.
- Подписание документов с основными Перестраховщиками осуществляется в системе ЭДО (30%).
- Взаимодействие с 75% поставщиков по линиям, департамента информационных технологий переведено в электронный документооборот.
- Компания поддерживает Российского производителя, что снижает зависимость от санкционной зависимости и развивает Российское производство (в части ДИТ): оборудование – 35 %, лицензии ПО – 10 %.

### 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 2023 года

- Развитие официальных верифицированных социальных сетей: Телеграм, ВКонтakte.
- В 2023 году компания продолжила участие в добровольных объединениях в области устойчивого развития.

### Внутренний клиент

#### Цель взаимодействия

Оказание качественных услуг.

#### Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:

- перевод процессов в ЭДО;
- МР;
- автоматизация основных процессов;
- удовлетворенность внутреннего клиента.

#### Механизмы взаимодействия

- Удовлетворённость сотрудников от взаимодействия внутри и со смежными подразделениями, а также с топ-менеджментом.
- Оценка уровня удовлетворённости производится путем прохождения анонимных опросов. Для оценки результатов используем 2 метрики:
  - NPS (индекс потребительской лояльности).
  - CSAT (индекс удовлетворённости клиента).
- Для реализации соответствия ожиданиям клиентов каждый руководитель подразделений, попавший в оценку «ниже порогового значения» составляет индивидуальные планы для повышения эффективности взаимодействия и удовлетворённости внутренних клиентов.
- Проводятся обучения по корпоративной этике, этике делового общения, тайм-менеджменту.

#### Ключевые события 2023 года

- Внесены KPI в разрезе удовлетворённости внутреннего клиента для сотрудников подразделений (АХУ, Управление качеством, Заместителю генерального директора по управлению качеством и андеррайтингу).
- По результатам опросов проведены следующие обучения: «Стратегии и тактики ведения переговоров», «Когнитивная гибкость», «Политика корпоративной этики» (рекомендована для самостоятельного изучения).
- В рамках стратегии развития системы менеджмента качества в 2024 году разработана Политика системы менеджмента качества (утверждена в 2024 г.).





## 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 GRI 301-2 GRI 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 2023 году Общество израсходовало 8,03 тонн бумаги. Компания не использует переработанные отходы или восстановленные материалы, осуществляет вывоз твёрдых отходов в централизованном порядке, установленном подрядчиками.

В 2023 году Общество уменьшило количество перелётов в сравнении с прошлым годом. Для компенсации углеродного следа компания ввела практику высаживания саженцев ели.

Компания не осуществляет деятельность, 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) произведён по категории Мобильное сжигание - выбросы от транспорта, находящегося в собственности. Для расчёта использовались данные внутренней отчётности по пробегу каждого ТС за отчётный период, классу автотранспортного средства и году выпуска. Расчёт произведён 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 внутрикорпоративных 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.

	2020	2021	2022	2023
Бумага (тонн)	12	10	8	8,03
Выбросы CO2 (тонн)	221,10	264,90	232,2	223,85
Утилизировано макулатуры (тонн)	0,58	0	0,53	0,82
Авиaperелёты (км)	24 412	51 800	61 850	11 920
Всего отходов (тонн)	13,4	13,33	13,45	12,51



## 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 привести 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:
- ДМС, страхование от несчастных случаев;
  - культура охраны труда и безопасности;
  - поддержка зелёных проектов.

#### Наши основные достижения в 2023 году:

- страхование от несчастных случаев для детей (застраховали более 82 000 школьников);
- зелёный фитнес, йога для сотрудников, участие сотрудников в оздоровительных забегах;
- корпоративные мероприятия, 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 экономического роста.

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

#### Наши основные достижения в 2023 году:

- в настоящее время 74% женщин работают на руководящих постах;
- в структуре Совета директоров 33% 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 2023 году:

- мы предоставляем возможности для заработка вне зависимости от возраста и опыта.



#### 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. Особое внимание уделяем инклюзивности, социализации и адаптации людей с ограниченными возможностями здоровья, создаём для них комфортные и подходящие условия труда.

#### Наши основные достижения в 2023 году:

- работники пенсионного возраста;
- работают сотрудники, с ограниченными возможностями здоровья;
- для клиентов с ОВЗ созданы дополнительные условия в операционных и дополнительных офисах Компании (специальные таблички для слабовидящих у входа в офис, оборудована кнопка вызова сотрудника).



## Цели в области устойчивого развития



### Ответственное потребление и производство

Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления. Уменьшить объём 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 2023 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 2023 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 2023 году:

- активное участие, в том числе и с местными органами самоуправления, в мероприятиях по оказанию поддержки в озеленении территории Республики Татарстан;
- действуют 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 2023 году:


- сотрудниками Ак Барс Страхование было обучено 1418 человек, разработано 17 программ, проведено 90 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;
- наши работники принимают активное участие в организации мероприятий для пожилых людей, где проводят обучение финансовой грамотности людей старшего поколения;
- 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

 Телефон  
8 800 100 90 30  
звонок по России бесплатный

 Официальный сайт компании  
[akbarsstrah.ru](https://akbarsstrah.ru)

### Контакты для связи по вопросам отчёта

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

Наименование стандарта	Номер раскрытия	Содержание раскрытия	Страница
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-18	Оценка деятельности высшего органа управления устойчивого развития	11
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-19	Политика вознаграждения	15
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-20	Порядок определения вознаграждения	15
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	15
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	3
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-23	Обязательства, закреплённые во внутренних документах организации	12, 13, 18
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-24	Механизмы снижения негативного воздействия	17
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-25	Процессы устранения негативного воздействия	17,18
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	17,18
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-27	Соблюдение законодательства	17
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-28	Членство в ассоциациях	6
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	17
GRI 2: Общие элементы отчётности 2021	2-30	Коллективные договоры	15
GRI 2: Общие элементы отчётности 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