

ОТЧЁТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ



2024



GRI 2-22

Обращение от команды ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ»

Уважаемые акционеры,
клиенты, партнёры и коллеги!

Представляем вашему вниманию отчёт компании
в области устойчивого развития за 2024 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 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 этапе андеррайтинга, 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 2024 году агентство НРА подтвердило ESG-рейтинг Ак Барс Страхование на уровне «А.esg», что обусловлено высоким уровнем социальной составляющей в деятельности компании, широтой продвижения принципов устойчивого развития и ответственного потребления для сотрудников и общественности, реализацией мероприятий по идентификации и управлению климатическим риском, поддержанием информационной прозрачности и степени раскрытия информации. Компания в 2023 году стала лауреатом премий «Лучшие ESG-проекты России» и «Лучшие социальные проекты России». В 2024 г. году компания вновь стала лауреатом премии «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

A-.ru

Кредитный рейтинг
в 2024 году

A.esg

ESG-рейтинг
в 2023 году

1 место

В первой лиге
в Народном рейтинге
Банки.ру

Топ-100

Крупнейших
страховых компаний
России



ЛУЧШИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ РОССИИ

«Лучшие социальные
проекты России»
2024 г.

18

Лет на рынке

49

Операционных
офисов

219 417

Страховые выплаты, тыс. руб

294 563

Активных клиентов
физических лиц

GRI 2-6 Виды деятельности: продукты и услуги



страхование
жилого дома и
иных построек



страхование
имущества
юридических лиц



страхование от
несчастных случаев
и болезней



страхование
воздушного
транспорта



экологическое
страхование



страхование имущества
и гражданской
ответственности



онкострахование



страхование
КАСКО



страхование
самозанятых



страхование
путешествующих



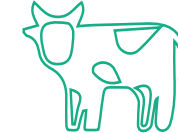
страхование
спортсменов



страхование
ипотеки



страхование
банковских карт



страхование
животных



перестрахование



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

«Ак Барс Страхование» — одна из крупнейших страховых компаний России, предоставляющая широкий спектр страховых услуг для физических и юридических лиц. Компания стремится к устойчивому развитию, повышению качества услуг и заботе о своих клиентах и сотрудниках.

Ак Барс Страхование активно участвует в инициативах в области устойчивого развития и поддерживает принципы Глобального договора ООН. В 2023 году отчёт об устойчивом развитии компании был подготовлен в соответствии с обновлёнными Стандартами Глобальной инициативы по отчётности в области устойчивого развития (Стандарты GRI 1: Принципы 2021 года). Отчёт охватывает результаты деятельности компании за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, а также планы на 2025 год и среднесрочную перспективу.

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>.

Благодаря активному участию в инициативах устойчивого развития и поддержке принципов Глобального договора ООН, Ак Барс Страхование ведёт открытый диалог с партнёрами и понимает, что совместная работа позволяет внести существенный вклад в решение глобальных проблем человечества.



Отчет об устойчивом развитии
<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

Независимая внешняя верификация нефинансовых данных не была осуществлена.

В ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» проведена внутренняя проверка качества данных, в которой участвовали руководители соответствующих департаментов, рабочая группа по внедрению принципов устойчивого развития и рабочая группа, ответственная за подготовку ESG-отчета. Этот процесс включал тщательный анализ и оценку релевантности данных, что позволило обеспечить их соответствие установленным критериям устойчивого развития.

Мы готовы предоставить детальные разъяснения и обсудить ESG-отчет, демонстрируя готовность к конструктивному диалогу по вопросам устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

GRI 2-3 Границы отчёта

Компания «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» представляет ESG-отчёт за 2024 год, который отражает результаты внедрения принципов устойчивого развития. В отчётном периоде компания активно внедряла ESG-практики, что привело к значительному повышению эффективности её деятельности.

В основу ESG-отчёта легли лучшие практики раскрытия информации о деятельности компании. Мы стремились представить меры и результаты, которые способствовали укреплению устойчивости компании и отражают прогресс в области экологической, корпоративной и социальной ответственности.

Наша компания активно взаимодействует с заинтересованными сторонами с целью повышения уровня экологической, корпоративной и социальной ответственности. Подход к ESG-трансформации стал краеугольным камнем разработки ESG-стратегии, нацеленной на устойчивое развитие компании и её значимый вклад в общество.

Этот отчёт демонстрирует приверженность компании принципам ESG, что является важным шагом на пути к устойчивому развитию и обеспечению долгосрочной стабильности.

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 «Ak Bars Insurance». Сокращённое фирменное наименование на русском языке: ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», на английском языке LLC «Ak 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 600 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 2024 год заверен управлением внутреннего аудита ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ». В 2024 году подтверждение проводилось в отношении всего Отчёта на соответствие Стандартам GRI.

GRI 2-28

В контексте глобального тренда на устойчивое развитие компания «Ак Барс Страхование» активно интегрирует принципы устойчивого развития в свою корпоративную стратегию, ориентируясь на передовые мировые практики. Участие в международных инициативах по устойчивому развитию предоставляет компании возможность поддерживать конструктивный диалог с партнёрами, что способствует решению ключевых глобальных вызовов человечества.

«Ак Барс Страхование» не является официальным участником Глобального договора ООН (ГД ООН) и не входит в состав Национальной сети ГД ООН. Тем не менее, компания демонстрирует приверженность принципам устойчивого развития, активно внедряя экологически ответственные практики и учитывая социальные и экономические аспекты в своей деятельности.

Внешние инициативы и членство в ассоциациях

Компания «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» активно поддерживает принципы ESG в финансовой сфере, реализуя следующие инициативы:

Сотрудники компании принимают участие в деятельности Рабочей группы по финансированию устойчивого развития Банка России, входя в состав подгруппы по корпоративному управлению и раскрытию информации. Компания также является членом Рабочей группы по учёту страховщиками ESG-факторов, созданной Всероссийским союзом страховщиков (ВСС).

Помимо этого, компания:

Вступила в саморегулируемую организацию — Всероссийский союз страховщиков. Является членом Подкомитета по страховой деятельности Комитета по финансовой политике Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Участвует в рабочей группе ВСС по устойчивому развитию.





Финансовые показатели

600 млн руб. | Уставный капитал

55 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 2024 год.
- 2. Аудиторское заключение АО «АУДИТОРСКАЯ ФИРМА «МАРИЛЛИОН» в отношении бухгалтерской (финансовой) отчётности ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» за 2024 год.

По итогам 2024 года Общество достигло следующих результатов

1125 - 22 % млн руб. | Совокупная величина подписанных страховых премий составила 1 125 млн. руб., что меньше на 22 % по сравнению с предыдущим годом (1450 млн. руб.).

1214 - 3 % млн руб. | Чистая сумма заработанных страховых премий составила 1 214 млн. руб., что меньше на 3 % по сравнению с предыдущим годом (1 252 млн. руб.).

276 + 43 % млн руб. | Выплаты по видам страхования (с учетом перестрахования) составили 276 млн. руб., что больше на 43 % по сравнению с предыдущим годом (193 млн. руб.).

418 + 17 % млн руб. | Чистая сумма понесенных убытков составила 418 млн. руб., что больше на 17% по сравнению с предыдущим годом (357 млн. руб.). Основная причина роста связана с ростом резервов убытков по страхованию ответственности арбитражных управляющих. По данной учетной группе в целях расчета резерв убытков пересмотрено осмотнительно предположение о размере среднего убытка и длительности урегулирования.

526 +3 % млн руб. | Аквизиционные расходы составили 526 млн. руб., что больше на 3% по сравнению с предыдущим годом (509 млн. руб.).

269 - 25 % млн руб. | Результат страховой деятельности составил 269 млн. руб., что меньше на 25% по сравнению с предыдущим годом (360 млн. руб.). Отношение результата страховой деятельности к совокупной величине подписанных страховых премий составляет 24%.

354 + 110 % млн руб. | Результат по инвестиционной деятельности составил 354 млн. руб., против 168 млн руб. за 2023 год. Рост связан с повышением ключевой ставки Центрального банка РФ, что отразилось на ставках по депозитам.

256 + 19 % млн руб. | Общие и административные расходы составили 256 млн. руб., что больше на 19% по сравнению с предыдущим годом (216 млн. руб.). Рост данного показателя связан с ростом инфляции, а также повышением расходов на оплату преимущественно труда и ИТ.

356 + 18 % млн руб. | Прибыль до налогообложения составила 356 млн. руб. – выше на 18% по сравнению с предыдущим годом (302 млн. руб.). Положительное влияние оказал результат по инвестиционной деятельности.

269 + 16 % млн руб. | Чистая прибыль после налогообложения составила 269 млн. руб. – выше на 16% по сравнению с предыдущим годом (232 млн. руб.).

Стоимость чистых активов Общества на 31 декабря 2024 г. составила 1,117 млн руб.

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

Динамика чистых активов за 2024 год составила +259 млн руб., в т.ч. +269 млн руб. – чистая прибыль и -10 млн руб. – прочий совокупный расход от переоценки по справедливой стоимости финансовых активов, имеющих в наличии для продажи.

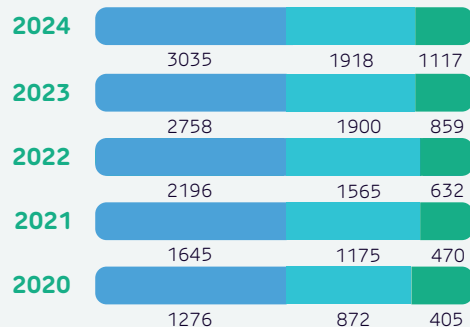
27 апреля 2024 г. единственным участником ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» было принято решение чистую прибыль Общества за 2024 год в размере 525,4 млн руб. оставить нераспределённой.



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

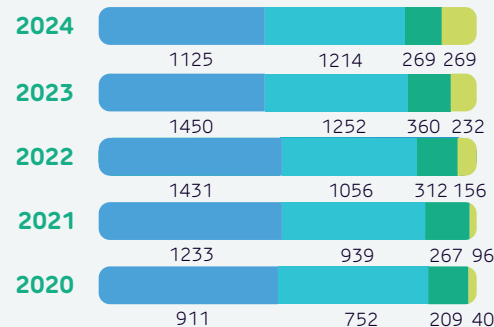
Ключевые финансовые показатели

Динамика активов и обязательств, млн руб.



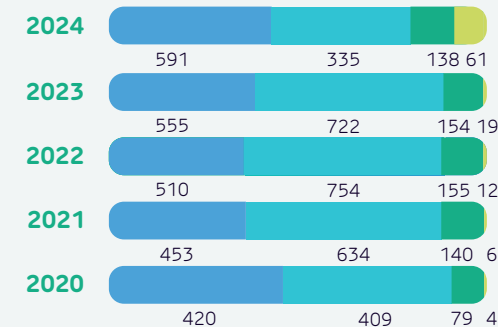
- Активы
- Обязательства
- Превышение активов над обязательствами

Ключевые показатели финансовых результатов, млн руб.



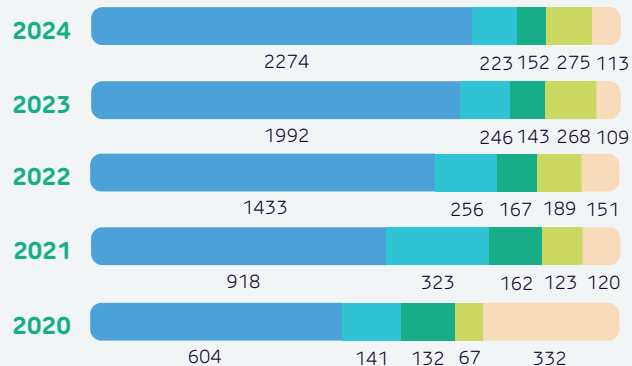
- Страховые премии
- Заработанные страховые премии - нетто-перестрахование
- Результат страховой деятельности
- Чистая прибыль

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

В рамках своей деятельности организация систематически реализует концепцию корпоративной социальной ответственности, акцентируя внимание на всестороннем изучении специфических потребностей и предпочтений сотрудников.

«АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», являясь одним из ведущих работодателей Республики Татарстан, демонстрирует высокую степень социальной ориентированности. На конец 2024 года штат компании насчитывал 387 сотрудников, что свидетельствует о её устойчивом развитии и приверженности принципам корпоративной культуры.

387 чел. | Количество сотрудников

Соотношение на руководящих местах



GRI 2-8 Внештатные сотрудники организации

1082 чел. | Агентов физических лиц

«АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» — это агентская компания, которая заботится о своих сотрудниках и внимательно относится к их мнению. Мы стремимся к открытому диалогу с агентами, коллегами и другими заинтересованными сторонами, а также регулярно проводим оценку уровня удовлетворённости агентов.

Индекс удовлетворённости сотрудников



В рамках стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами, компания систематически проводит анкетирование с целью оценки уровня вовлеченности и удовлетворенности сотрудников и агентов условиями трудовой деятельности. Эти мероприятия направлены на получение объективных данных о субъективном восприятии рабочей среды и ее влияния на продуктивность и мотивацию персонала.

На базе обработанных данных формируется детальный отчет, который служит инструментом для предоставления конструктивной обратной связи сотрудникам. Такой подход позволяет выявить ключевые аспекты, требующие улучшения, и разработать целенаправленные меры по оптимизации организационной культуры и условий труда.

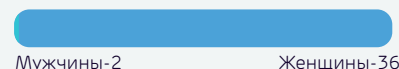
В частности, в 2024 году, исходя из анализа запросов и пожеланий сотрудников относительно системы оплаты труда, компания инициировала комплекс мероприятий, направленных на повышение финансовой стабильности и удовлетворенности персонала. В рамках этой программы были осуществлены следующие меры: корректировка уровня заработной платы, проведение индексации доходов, а также внедрение программы добровольного медицинского страхования (ДМС), что является важным элементом социального пакета и способствует улучшению благосостояния сотрудников.

Распределение штатных сотрудников (чел.)

Распределение постоянных сотрудников



Распределение временных сотрудников

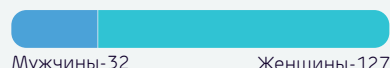


Распределение сотрудников по времени занятости (чел.)

Полный рабочий день



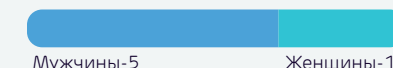
Неполный рабочий день



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) Каримов Тагир Равилевич Саттарова Гульнара Рашидовна Шарапов Айрат Маратович Лаврентьев Дмитрий Александрович Мухаметзянов Ильфак Мунирович	Совет директоров
Мухаметзянов Ильфак Мунирович	Генеральный директор
Ризатдинова Резеда Наримановна	Главный бухгалтер
Гаврилов Артем Сергеевич Ногуманова Мадина Наримановна Малихова Лейсан Данфисовна	Ревизионная комиссия

Состав ключевых руководящих работников Общества в 2024 году

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

GRI 2-10

Члены совета директоров избираются ежегодно на очередном общем собрании участников (или единственным участником).
Количество членов совета директоров определяется общим собранием участников (или решением единственного участника), но не может быть меньше пяти человек.
В состав совета директоров могут входить участники общества, их аффилированные лица, а также лицо, исполняющее функции единоличного исполнительного органа общества, другие работники общества и независимые директора.
Кандидатуры в совет директоров выдвигаются участниками общества. Кандидаты должны соответствовать квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации, установленным законодательством Российской Федерации.

GRI 2-17

При выдвижении кандидатов и избрании в состав Совета директоров компании оцениваются их профессиональные навыки и опыт работы в финансовой сфере, а также в области корпоративного управления. Учитывается также их опыт и знания в области экономики, экологии и социальных вопросов.
Особое внимание уделяется разнообразию профессиональных навыков и опыта кандидатов в члены Совета директоров.
Совет директоров играет ключевую роль в определении и контроле стратегических целей компании.
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

В Обществе корпоративное управление строится на принципах равноправия участников, профессионализма менеджмента и членов Совета директоров, прозрачности, открытости и доступности информации, а также добросовестного исполнения обязанностей всеми участниками процесса.

Подход к корпоративному управлению подробно описан в Кодексе корпоративного управления.

Корпоративный секретарь отвечает за организацию процедур корпоративного управления.

В 2024 году Совет директоров выполнил план работы, утверждённый протоколом №14/23 от 29.12.2023.

Корпоративный секретарь Общества провёл 10 заседаний Совета директоров в 2024 году.

Совет директоров ежеквартально рассматривал ключевые отчёты о работе Общества, отчёты об информационной безопасности, отчёты отдела управления рисками о значимых рисках, отчёты управления внутреннего аудита и отчёты менеджмента Общества об исполнении рекомендаций внутреннего аудита.

По результатам рассмотрения отдельных вопросов менеджмент Общества получил поручения по подготовке и предоставлению планов, отчётов и другой информации членам Совета директоров. Все поручения Совета директоров были выполнены в срок и в полном объёме.

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

Совет директоров является коллегиальным органом управления Общества и осуществляет общее руководство его деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом Общества.

Комитеты не созданы. Вопросы, относящиеся к компетенции Совета директоров, рассматриваются всем составом Совета директоров, а решения по ним принимаются большинством голосов членов Совета директоров, присутствующих на заседании.

Руководство текущей деятельностью Общества, направленной на реализацию решений общего собрания участников (единственного участника) и Совета директоров, а также утверждённой стратегии, бизнес-планов и финансовых планов, осуществляет генеральный директор, который действует на основании устава.

GRI 2-11

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-14

Генеральный директор руководит текущей деятельностью компании и принимает решения по всем вопросам, которые не входят в компетенцию общего собрания участников (единственного участника) или совета директоров.

Для более эффективной работы в компании создан управляющий комитет, который является коллегиальным совещательным органом. Его состав определяется генеральным директором.

Основные задачи управляющего комитета: определение мероприятий, направленных на выполнение решений общего собрания участников (единственного участника) и совета директоров; расширение деятельности компании; организация и контроль за операциями и сделками компании, а также за её текущей деятельностью.

В компании также создан комитет по устойчивому развитию, который обеспечивает управление повесткой ESG. Его состав определяется генеральным директором. В отчётный период работу в области устойчивого развития обеспечивал советник генерального директора по устойчивому развитию (Приказ от 24.05.2021 г. №90).

Материалы по выполнению ESG-составляющих стратегии компании предоставляются совету директоров в соответствии с утверждённым планом раз в год, а также рассматриваются генеральным директором на ежеквартальной основе.

Кодекс корпоративного управления

<https://akbarsstrah.ru/esg>

Положение о корпоративном секретаре

<https://akbarsstrah.ru/esg>



Кодекс корпоративного управления

<https://akbarsstrah.ru/esg>



Положение о корпоративном секретаре

<https://akbarsstrah.ru/esg>





GRI 2-15

GRI 2-23

Конфликт интересов

Один из наиболее эффективных способов борьбы с коррупцией — это предотвращение конфликта интересов.

В компании практикуются различные методы, направленные на предотвращение конфликта интересов. Среди них — мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

В 2020 году в компании была внедрена процедура раскрытия личного конфликта интересов. Сотрудники «Ак Барс Страхование» обязаны декларировать потенциальные или фактические конфликты интересов.

Все сотрудники компании должны декларировать конфликт интересов в следующих случаях:

- при приёме на работу;
- при возникновении конфликта интересов;
- в рамках ежегодной процедуры раскрытия информации о конфликте интересов.

В компании также применяется ряд мер для предотвращения конфликта интересов:

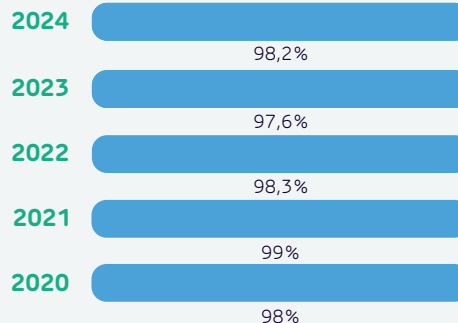
- обязательное раскрытие работниками информации о конфликте интересов или возможности такого конфликта;
- индивидуальная оценка рисков для компании в каждом конкретном случае конфликта интересов;
- индивидуальное урегулирование каждого случая конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия информации о конфликте интересов и процесса его урегулирования.



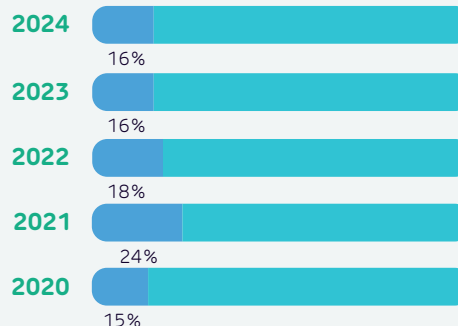
Служба контроля качества

<https://akbarsstrah.ru/feedback>

Заполняемость деклараций



Анкеты с признаками конфликтов интересов



Каналы подачи обращений

В компании функционирует круглосуточная линия связи, на которую могут обратиться сотрудники и заинтересованные лица.

На этой линии можно получить консультацию по вопросам соблюдения корпоративных норм поведения, в том числе по поводу того, являются ли определённые действия коррупционными. Также можно сообщить о подозрениях в коррупции, о сокрытии личных конфликтов интересов и других нарушениях корпоративной этики.

Обращение на горячую линию может быть анонимным. В любом случае, если сотрудник действует с добрыми намерениями, ему не грозят никакие меры взыскания, даже если факт нарушения не удастся доказать.

Компания гарантирует конфиденциальность всех полученных сообщений.

Телефон горячей линии: 8 843 202-04-14.

Также можно отправить обращение по электронной почте на адрес doverie@abstr.ru.

При получении обращения о нарушении этических принципов ответственные сотрудники проводят идентификацию и оценку нарушения, а также устанавливают виновных. Затем проводится разъяснительная работа с лицом, допустившим нарушение.

Если нарушение повторяется, применяются дисциплинарные меры к нарушителю.

При получении информации о выявлении факта коррупции к расследованию привлекается служба безопасности. Если есть основания, также информируются правоохранительные органы.

После установления всех обстоятельств нарушения привлекаются к ответственности лица, допустившие коррупционные действия. В 2024 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).

Компания активно работает над соблюдением закона, этических требований и удовлетворением потребностей заинтересованных сторон. Она также отвечает на запросы государственных органов, чтобы улучшить взаимодействие.





GRI 2-16

GRI 2-23

Управление рисками

ESG-страхование — это, прежде всего, управление рисками, которое требует усилий и организованных процедур прогнозирования на начальном этапе, чтобы избежать крупных убытков.

В работе ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» управление рисками включает в себя: поддержание баланса рентабельности с учётом факторов риска; анализ целевых рынков и региональных рисков для отказа от принятия избыточных рисков; отказ от

нерентабельных операций и предложение эффективных страховых продуктов; помощь клиентам в оценке и понимании рисков, связанных с объектами страхования; регулярную переоценку рисков и покрытие принимаемых рисков капиталом; постоянное совершенствование системы управления рисками, сочетание формальных и содержательных методов оценки рисков; прозрачность сделок и операций.

Все решения, принимаемые как менеджментом, так и Советом

директоров, обязательно учитывают социальные, экологические и экономические факторы, а также принцип осторожности и влияние на заинтересованные стороны или аспекты экологических и социальных вопросов.

Реализация ESG-стратегии управления рисками основана на рекомендациях и требованиях Банка России, а также на лучших международных практиках и успешных кейсах, используемых 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 17.04.2024 №87).
- 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).

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

- 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 17.04.2024 № 87).
- Методика определения стоимости активов и обязательств для целей формирования отчётности о финансовой устойчивости и платежеспособности ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» утв. приказом Генерального директора от 30.12.2022 №276.

- Положение о риск-аппетите ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» (утверждено Советом директоров, (протокол от 27.08.2024 № 5/24).
- 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 в 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).
- Методика анализа, оценки и управления операционным риском ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», утв. приказом Генерального директора от 11.11.2024 № 243;
- Методика проведения самооценки нефинансовых рисков и контрольных процедур ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», утв. приказом Генерального директора от 06.06.2024 № 121



Экономические риски

Описание	
Анализ текущего состояния и перспектив развития страховой компании в контексте макроэкономических и конкурентных факторов	
Текущие проблемы	Возможности для роста и развития
1. Ограниченный охват клиентской базы страховыми продуктами Страховая компания сталкивается с недостаточным проникновением на рынок, что обусловлено низкой осведомленностью потенциальных клиентов о предлагаемых продуктах и услугах. Это существенно ограничивает возможности для увеличения страховых премий и диверсификации портфеля. 2. Отсутствие автоматизации ключевых бизнес-процессов В условиях современной цифровой экономики отсутствие интегрированных систем управления взаимоотношениями с клиентами (CRM) и мобильного приложения существенно снижает эффективность операционной деятельности, затрудняет коммуникацию с клиентами и снижает уровень их удовлетворенности. 3. Слабые рыночные позиции в крупных мегаполисах и отсутствие федеральной сети Локальная ориентация компании приводит к упущенным возможностям для расширения географии присутствия и увеличения клиентской базы. Отсутствие разветвленной сети дистрибуции в крупных городах ограничивает доступ к целевым сегментам рынка и снижает конкурентоспособность. 4. Отсутствие обязательного страхования автогражданской ответственности (ОСАГО) в продуктовой линейке Исключение ОСАГО из ассортимента страховых продуктов снижает привлекательность компании для автовладельцев, что может привести к оттоку клиентов в пользу конкурентов, предлагающих полный спектр страховых услуг.	1. Географическая экспансия на основе бренда материнской компании Известность материнской компании в целевых регионах создает благоприятную почву для расширения присутствия на рынке. Использование бренда для продвижения страховых продуктов может значительно повысить уровень доверия клиентов и ускорить процесс завоевания новых территорий. 2. Высокий уровень пролонгации и лояльность клиентов Благодаря высокому уровню удержания клиентов и их лояльности, компания обладает потенциалом для расширения продуктовой линейки. Внедрение новых страховых продуктов на основе уже существующих клиентских предпочтений может способствовать увеличению объема страховых премий. 3. Оптимизация убыточности при увеличении продаж Низкий уровень убытков и прогнозируемость результатов страховой деятельности позволяют снизить комбинированный коэффициент убыточности при росте объемов продаж. Это создает благоприятные условия для масштабирования бизнеса без существенного увеличения финансовых рисков. 4. Синергия с ПАО «АК БАРС» БАНК Сотрудничество с ведущим финансовым институтом страны позволяет оптимизировать расходы, особенно в области маркетинга и исследований и разработок. Совместные инициативы могут способствовать повышению эффективности операционной деятельности и улучшению качества обслуживания клиентов. 5. Оптимизация внутренних процессов для повышения операционной эффективности Внедрение современных методов управления и оптимизация внутренних процессов позволяют сократить операционные расходы, повысить производительность труда и улучшить финансовые показатели компании.

Внешние и внутренние риски

1. Экономический кризис и геополитические риски

Затянувшийся экономический кризис и усиление геополитических рисков создают неблагоприятные условия для развития страхового рынка. Нестабильность экономической ситуации может привести к снижению покупательной способности населения и уменьшению объемов страховых премий.

2. Усиление давления со стороны регулирующих органов

Ужесточение регуляторных требований и усиление контроля со стороны государственных органов могут негативно сказаться на операционной деятельности компании. Необходимость соблюдения новых нормативных актов может потребовать дополнительных затрат и ресурсов.

3. Рост конкуренции и развитие технологий Fintech

Усиление позиций крупных конкурентов и активное развитие технологий Fintech создают угрозу для традиционных страховых компаний. Инновационные решения в области страхования и финансовых технологий могут привести к перераспределению клиентской базы и снижению доли рынка.

4. Санкционные риски

Санкции, введенные против Российской Федерации в феврале-марте 2022 года, оказывают значительное влияние на экономическую ситуацию в стране. В рамках данного анализа данные риски не рассматриваются, однако их потенциальное воздействие на страховой рынок требует отдельного исследования.

Экологические риски

Описание	
Риски, связанные с экологической сферой, не являются традиционными как для механизмов компенсации ущерба клиентам, так и для операционного функционирования страховой компании. Это обусловлено тем, что ключевой регион присутствия не подвержен экстремальным природным явлениям, а ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ» не предлагает услуги по страхованию непрерывности бизнеса.	
Возможности	Проблемы
Страхование экологических рисков представляет собой новаторское направление в страховой деятельности, обладающее значительным потенциалом для расширения спектра предлагаемых услуг и диверсификации страхового портфеля. В компанию внедрён некоторые виды страхования экологических рисков.	Ключевой проблемой, препятствующей реализации данной инициативы, является дефицит капитала, необходимого для обеспечения страхования непрерывности бизнес-процессов. Данный фактор требует тщательного анализа и разработки стратегий по привлечению дополнительных финансовых ресурсов.

Социальные риски

Описание	
Недостаток кадров и отсутствие системы подбора страховых агентов	
Возможности	Проблемы
Компания представляет собой успешную группу организаций, поддерживаемую на государственном уровне Республикой Татарстан. Материнская компания обладает высоким уровнем узнаваемости и репутации в ключевых регионах, что создает благоприятные условия для привлечения квалифицированных специалистов и агентов. Ожидается приток кадров из конкурирующих организаций, что может значительно усилить кадровый потенциал компании.	Одной из ключевых проблем является угроза переманивания агентов и сотрудников федеральными игроками, обладающими более привлекательными условиями труда и вознаграждения. Также существует риск оттока кадров в другие отрасли, где уровень заработной платы и условия труда являются более конкурентоспособными.

Подход к определению приоритетов

При определении стратегических приоритетов компания учитывает комплекс экономических и социальных факторов, оказывающих влияние на её деятельность. Экологические и социальные аспекты рассматриваются в рамках тактических задач менеджмента, направленных на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду и общество. Экономические задачи, особенно связанные с внешними рисками, решаются посредством регулярного мониторинга и оценки уровня риска.

Совет директоров ежеквартально анализирует отчеты об управлении рисками, включающие информацию о риск-аппетите компании, состоянии климатических рисков и других релевантных аспектах. Все отчеты учитывают экологические, социальные и экономические факторы, что позволяет комплексно оценивать риски и принимать обоснованные управленческие решения.

Стратегические задачи в области управления рисками

Стратегические задачи по управлению риск-менеджментом определяются Советом директоров, который устанавливает политику в отношении рисков и риск-аппетитов компании. Совет также определяет порядок информирования о критических проблемах, связанных с рисками. В рамках системы управления рисками каждый сотрудник обязан сообщать о выявленных проблемах. Если проблема не представляет серьезной угрозы для компании, она передается Генеральному директору и включается в периодические отчеты для Совета директоров. В случае, если проблема может негативно повлиять на нормальную деятельность компании, она доводится до сведения Генерального директора, который принимает решение о включении её в повестку очередного заседания Совета директоров или о созыве внеочередного заседания.

Такой подход к управлению рисками позволяет компании эффективно реагировать на вызовы и угрозы, обеспечивая устойчивое развитие и конкурентоспособность на рынке.



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	7 462 тыс. руб. (62%)	18 708 тыс. руб. (74%)	68 832 тыс. руб. (58%)	67 095 тыс. руб. (89%)
Переменная часть оплаты труда	4 542 тыс. руб. (38%)	6 636 тыс. руб. (26%)	49 310 тыс. руб. (42%)	8 453 тыс. руб. (11%)
Итого	16%		84%	



Фиксированная часть оплаты труда

Определение размера постоянной части заработной платы происходит в соответствии с внутренними регламентами компании, бюджетом, утвержденным на текущий период, требованиями законодательства (Трудового кодекса и других нормативных актов) и информацией о средних зарплатах в отрасли и регионе.

Ежегодно при формировании бюджета на следующий год рассматривается вопрос о пересмотре заработной платы сотрудников с учётом их результатов работы и рыночных тенденций.

При определении размера должностного оклада и персональной надбавки учитываются следующие аспекты: уровень знаний и умений сотрудника, его индивидуальные способности и опыт; объём и характер ответственности, уровень принимаемых рисков; личный вклад в достижение целей компании; существующие практики оплаты труда в компаниях, занимающих аналогичные должности.

Кроме того, как и 2023 г. в 2024 году при составлении бюджета на следующий год была реализована программа повышения заработной платы на уровень инфляции.

Переменная часть оплаты труда

Система оплаты труда в компании состоит из постоянной и переменной частей. Последняя включает в себя премии, которые выплачиваются по итогам работы за определённый период: месяц, квартал, полугодие или год.

Размер заработной платы сотрудников зависит от результатов работы компании в целом, а также от выполнения планов подразделением и достижения индивидуальных целей, поставленных перед каждым сотрудником.

Условия премирования сотрудников определяются на основе «карточки KPI», которая утверждается приказом генерального директора и Положением о премировании работников компании.

При определении показателей, влияющих на размер премии, учитываются следующие факторы: функциональные обязанности сотрудника; индивидуальные задачи, которые обычно отражаются в показателе «МВО» (цели, поставленные непосредственным руководителем); соответствие целям подразделения; соответствие стратегии компании в целом.

В карточке KPI указываются периодичность выплаты премии, её базовый размер в процентах, база для расчёта премии и перечень показателей.

Фактический размер премии рассчитывается по формуле: базовый размер премии в процентах умножить на сумму оценок по каждому показателю, умноженную на его вес, и на корректирующий коэффициент.

В качестве базы для расчёта премии используется фиксированный размер оплаты труда.

Корректирующий коэффициент отражает результаты выполнения планов компании в целом. Если планы не выполнены, то корректирующий коэффициент равен нулю, и премия не выплачивается.

Корректирующий коэффициент применяется только для руководителей и ключевых сотрудников. В качестве корректирующего коэффициента используется показатель результатов страховой деятельности.

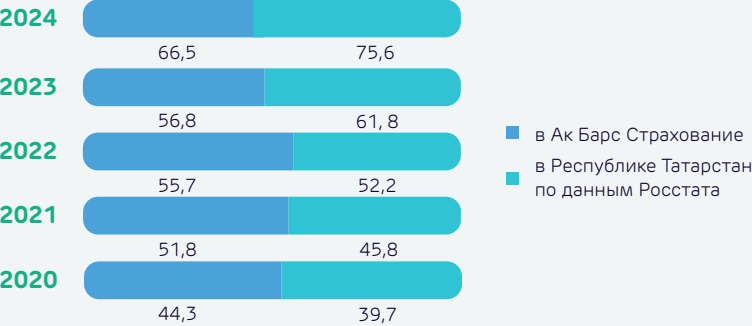
Размер премии определяется с учётом общих бенчмарков и тенденций на рынке.



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	38%	55%
Доля сотрудников с системой ежемесячного премирования	43%	13%
Доля сотрудников с системой ежеквартального премирования	19%	31%
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



В рамках данного исследования был проведен анализ динамики средней годовой заработной платы сотрудников Общества за 2024 год. Исследование охватило всех работников, за исключением самого высокооплачиваемого сотрудника, чьи данные по заработной плате являются конфиденциальными и не подлежат разглашению в соответствии с корпоративной политикой.

Согласно полученным данным, средняя годовая заработная плата всех сотрудников, кроме самого высокооплачиваемого, в 2024 году составила 769 тыс. руб., что свидетельствует о приросте на 14% по сравнению с предыдущим годом, когда этот показатель равнялся 654 тыс. руб. Важно отметить, что уровень выплат самому высокооплачиваемому сотруднику остался неизменным по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

Динамика увеличения средней заработной платы для всех сотрудников, за исключением самого высокооплачиваемого, составила +3,6% относительно показателей 2023 года. Данный анализ включает в себя комплексную оценку различных компонентов компенсационного пакета, таких как оклад, персональные надбавки, премиальные выплаты (месячные, квартальные, годовые и разовые премии), доплаты за замещение и совмещение должностей, материальную помощь, компенсацию расходов на связь, выходные пособия при увольнении и прочие элементы фонда оплаты труда (ФОТ), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

В расчет средней заработной платы были включены все сотрудники, независимо от графика работы (полный или неполный рабочий день). Для определения средней заработной платы был использован показатель среднесписочной численности работников за отчетный период. Анализ проводился по всей организации, учитывая, что основная деятельность Общества сосредоточена на территории Российской Федерации, с акцентом на Республику Татарстан.



GRI 2-24

Механизмы снижения негативного воздействия

- Совершенствование механизмов рассмотрения жалоб.
- Разработка и внедрение стратегий устойчивого развития.
- Обеспечение соблюдения прав человека.
- Анализ обращений, касающихся этических аспектов
- и прав человека.

Исследование проблематики изменения климата и сокращение выбросов парниковых газов.

Формирование этических стандартов в деловой среде, обеспечение соблюдения нормативных требований и противодействие коррупционным практикам.

GRI 2-25

GRI 2-27

Компания берёт на себя ответственность за устранение негативных последствий, которые могли возникнуть в результате её деятельности или по её вине. В частности, это касается рассмотрения обращений, поступающих через внутренние каналы компании, а также других процессов. Все вовлечённые стороны активно участвуют в разработке, анализе и применении этих процессов.

GRI 2-26

GRI 2-29

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

В своей деятельности компания «Ак Барс Страхование» стремится к построению прочных отношений со всеми вовлечёнными сторонами. Мы опираемся на принципы социальной и экологической ответственности, а также на лучшие практики корпоративного управления. Это позволяет нам мотивировать клиентов и партнёров к внедрению принципов устойчивого партнёрства в свои бизнес-процессы.

Мы впервые на рынке предложили концепцию устойчивого партнёрства — цепочку устойчивых поставщиков. Большинство поставщиков, связанных с текущей деятельностью компании, присоединились к этому документу. К концепции компании публично присоединились ряд крупных компаний и банков, с которыми работает «Ак Барс Страхование».

Мы активно взаимодействуем с заинтересованными сторонами как очно, так и онлайн. Мы участвуем в форумах и конференциях, регулярно отслеживаем обращения, поступающие по каналам обратной связи. Такой подход помогает нам лучше понимать ожидания заинтересованных сторон и оперативно реагировать на них.

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

Мы постоянно пересматриваем подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами, внедряя новые форматы построения диалога и информирования о деятельности компании. Ключевым документом, регулирующим этот процесс, является Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами. В ней закреплён подход к определению заинтересованных сторон компании, а также основные обязательства «Ак Барс Страхование» в области коммуникации.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами осуществляется через работу каждого подразделения компании. Специализированные департаменты выстраивают коммуникацию с заинтересованными сторонами по соответствующим вопросам, отвечают на запросы и обращения заинтересованных сторон. Компания создала и поддерживает механизм обратной связи для внутренних и внешних заинтересованных сторон, который позволяет подавать предложения и рассматривать жалобы, а также выявлять и предотвращать нарушения прав человека и норм деловой этики.

<https://akbarsstrah.ru/esg>



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» работает исключительно в рамках правового поля и стремится создать в компании условия для строгого соблюдения требований законодательства.

В своей деятельности компания руководствуется высокими этическими стандартами и принципами честности, открытости и прозрачности.

Компания придерживается следующих принципов:

Безусловное соблюдение законов. Недопущение коррупции. Защита персональных данных клиентов и сотрудников.

Эти принципы являются неотъемлемой частью деятельности компании и элементом системы управления рисками.

Компания строго следует требованиям законодательства и не допускает коррупции и взяточничества. Все сотрудники должны руководствоваться интересами компании при принятии решений, связанных с их работой.

Особое внимание уделяется соблюдению прав человека и трудового права. Корпоративная культура и условия труда создают среду, в которой неприемлемы любые формы дискриминации и притеснения. Не допускаются ограничения трудовых прав и свобод, а также получение преимуществ на основе пола, сексуальной ориентации, расы, цвета кожи, национальности, языка,

происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, отношения к религии, убеждений и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Компания не допускает проявлений угрожающего поведения по отношению к клиентам, сотрудникам и контрагентам, а также ущемления чьих-либо прав, законных интересов и достоинства.

В компании применяются документы, которые закрепляют принципы корпоративной этики и стандарты поведения. Сотрудники должны строго следовать этим принципам при совершении операций, взаимодействии с покупателями, поставщиками и другими сотрудниками.

Также в компании применяются базовые принципы, в соответствии с которыми она ведёт свою деятельность: Безусловное соблюдение законов. Недопущение коррупции. Защита персональных данных клиентов и сотрудников.

С 2021 года один раз в 2 года компания проводит детальный опрос среди сотрудников компании, целью которого являлась комплексная оценка уровня удовлетворённости корпоративной этикой и системой внутренних ценностей. В опросе принимают участие большинство сотрудников, что свидетельствует о высоком

уровне вовлечённости персонала в процесс оценки. Результаты исследования продемонстрировали значительный уровень доверия и удовлетворённости сотрудников существующими этическими стандартами компании.

Так в 2023 году оценка была проведена среди 56% сотрудников, а двумя годами ранее среди 84%, что также свидетельствует о стабильности и устойчивости корпоративной культуры.

- 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).



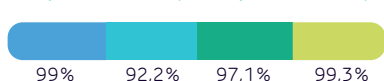
Стандарт предложения и реализации
страховых продуктов и услуг

<https://akbarsstrah.ru/esg>



Антикоррупционная политика

<https://akbarsstrah.ru/about>

Результаты опроса удовлетворённости уровнем корпоративной этики в 2023 году. Опрос проводится 1 раз в 2 года

■ A ■ C
■ B ■ D

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.

Антикоррупционная политика компании представляет собой фундаментальный механизм, направленный на предотвращение любых форм коррупционных проявлений и взяточничества. Политика включает в себя строгий запрет на вознаграждение за упрощение бюрократических процедур, а также формирование культуры честности и прозрачности внутри организации. Основной целью данной политики является минимизация рисков вовлечения компании в незаконную деятельность и создание условий для предотвращения коррупционных практик со стороны сотрудников.

Система противодействия коррупции в компании представляет собой интегрированный комплекс мер, включающий

в себя разнообразные механизмы, процедуры и инструменты для превентивного выявления, расследования и принятия соответствующих мер в отношении потенциальных коррупционных злоупотреблений.

Компания придерживается стратегии взаимодействия исключительно с партнёрами, разделяющими принципы абсолютной нетерпимости к коррупции и мошенническим действиям. Эти принципы закреплены в договорных отношениях с поставщиками и другими деловыми партнёрами, что способствует формированию устойчивой антикоррупционной среды.

Все сотрудники компании обязаны соблюдать требования Положения о деловых подарках и мероприятиях, что обеспечивает принятие обоснованных и осмотрительных решений в вопросах обмена подарками, организации и участия во внешних мероприятиях.

Положение о деловых подарках детально регламентирует список недопустимых подарков, устанавливает ограничения на стоимость допустимых подарков и определяет процедуру декларирования сотрудниками всех полученных подарков и приглашений от клиентов, поставщиков и деловых партнёров.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Клиенты физические лица

Цель взаимодействия

Обеспечение надежной страховой защиты представляет собой комплексную задачу, требующую тщательного анализа и учета множества факторов, влияющих на удовлетворенность клиентов. В рамках данного исследования рассматриваются ключевые аспекты, имеющие первостепенное значение для формирования положительного клиентского опыта.

- **Качество клиентского сервиса на всех этапах взаимодействия**, начиная с момента оформления страхового полиса и заканчивая урегулированием страхового случая и выплатой компенсации, является критически важным фактором, определяющим уровень удовлетворенности клиентов. Эффективное обслуживание на каждом этапе способствует формированию доверительных отношений и повышению лояльности клиентов.
- **Оперативность и эффективность урегулирования страховых инцидентов** напрямую влияют на восприятие надежности страховой компании. Быстрое и справедливое разрешение страховых споров способствует минимизации негативных последствий для клиентов и укреплению их доверия к страховой организации.
- **Внедрение дистанционных каналов взаимодействия** с клиентами в процессе урегулирования убытков является важным шагом к повышению уровня удовлетворенности и снижению операционных затрат. Использование современных технологий позволяет оперативно обрабатывать запросы клиентов и предоставлять им необходимую информацию, что способствует более эффективному урегулированию страховых случаев.
- **Оптимизация числа претензий и запросов на дополнительные компенсационные выплаты** является стратегической задачей, направленной на повышение эффективности работы страховой компании. Внедрение системы превентивных мер и повышение качества обслуживания позволяют снизить количество страховых случаев и связанных с ними претензий, что способствует улучшению финансовых показателей и повышению конкурентоспособности компании на рынке страховых услуг.

Механизмы взаимодействия

- Анализ результатов деятельности компании демонстрирует высокую степень удовлетворенности клиентов качеством предоставляемых услуг. Согласно данным, 98% потребителей оценили работу агентов и специалистов по урегулированию убытков на высший балл. Более того, 77% клиентов получили страховые выплаты в течение двухнедельного срока после предоставления полного пакета необходимых документов, 96% клиентов планируют дальнейшее сотрудничество с Компанией, 94% посоветуют знакомым.
- В контексте оперативности рассмотрения обращений, следует отметить, что сроки урегулирования по полисам страхования от несчастных случаев и болезней составляют в среднем 5 дней. В то же время, для страховых продуктов, связанных с имущественным страхованием физических лиц, данный показатель увеличивается до 13 дней.
- Компания активно внедряет дистанционные каналы взаимодействия с клиентами, что позволяет оптимизировать процесс урегулирования убытков и повысить уровень удовлетворенности потребителей.

Ключевые события 2024 года

- Ежегодно с 2023 г. проводится актуализация справочника тарифов на материалы и услуги, используемого при оценке размера ущерба, причиненного имуществу, с целью определения суммы страхового возмещения. Данный процесс включает в себя применение более пяти специализированных инструментов, позволяющих оперативно отслеживать ключевые показатели, оптимизировать расчеты и минимизировать временные затраты сотрудников.
- В рамках цифровизации услуг, оформление договоров страхования от несчастных случаев и заболеваний теперь доступно через мобильное приложение, а также частично через интернет-банк, что обеспечивает клиентам удобный доступ к страховым продуктам в любое время и из любого места.
- Следует отметить, что внесенные изменения в правила страхования, направленные на повышение прозрачности и эффективности страховых операций.
- Для оптимизации работы с заявками от отдела по взаимодействию с клиентами в филиалах внедрена система управления взаимоотношениями с клиентами (CRM), что позволяет повысить качество обслуживания и ускорить обработку запросов.
- В личном кабинете партнера теперь представлена информация о коэффициенте страхового интереса (КСИ) с возможностью получения электронного полиса и осуществления оплаты через мобильное приложение, что значительно упрощает процесс взаимодействия с клиентами и партнерами компании.

Клиенты юридические лица

Цель взаимодействия

Целью взаимодействия с данной категорией клиентов является обеспечение высококачественных страховых услуг. Основные вопросы, представляющие интерес для заинтересованных сторон, включают:

- Внедрение и развитие системы дистанционного оформления страховых договоров, что позволяет оптимизировать процессы взаимодействия с клиентами.
- Перевод взаимоотношений с юридическими лицами в формат электронного документооборота, что способствует повышению эффективности и прозрачности деловых операций.
- Разработка и предложение конкурентоспособных страховых продуктов, направленных на защиту имущественных интересов юридических лиц.
- Оптимизация процедур реализации страховых продуктов для клиентов-партнеров, что способствует укреплению долгосрочных деловых отношений и повышению удовлетворенности клиентов.

Механизмы взаимодействия

- В рамках функционирования системы ипотечного страхования осуществляется регулярная актуализация нормативно-правовой базы, что позволяет учитывать интересы страхователей и требования действующего законодательства. Данный процесс обеспечивает гармонизацию внутренних регламентов компании с внешними регуляторными актами, а также адаптацию страховых продуктов к изменяющимся условиям финансового рынка.
- Особое внимание уделяется развитию дистанционных сервисов, что подтверждается внедрением технологии удаленного оформления договоров комплексного ипотечного страхования. Данный подход позволяет клиентам ознакомиться с условиями страхования, ключевыми информационными документами (КИД) и произвести оплату посредством отправки SMS-сообщений, содержащих ссылки на необходимые документы.
- В 2024 году были достигнуты значимые результаты в области цифровизации страховых услуг. В частности, была реализована интеграция личного кабинета партнера, предоставляющего возможность оформления конкурентных страховых продуктов в электронном формате. В рамках данной платформы клиенты могут оформить страхование ипотеки, квартир, домов, страхование от несчастных случаев, а также страхование выезжающих за рубеж.
- Дополнительно был внедрен функционал оплаты страхового полиса посредством отправки ссылки на телефон клиента, что значительно упрощает процесс заключения договора и повышает уровень удовлетворенности клиентов. Данные меры свидетельствуют о приверженности компании принципам клиентоориентированности и инновационности в сфере страховых услуг.

Ключевые события 2024 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

Участники инвестиционного процесса
Цель сотрудничества — создание ценности для акционера и поддержание привлекательности компании для инвесторов.
Ключевые вопросы, которые волнуют все заинтересованные стороны:

- как обеспечить интеграцию общих инициатив банка и компании в стратегию развития банка;
- как гарантировать, что все инициативы будут полностью интегрированы.
- Ответственные органы в компании:
- Совет директоров;
- высшее руководство.

Механизмы взаимодействия

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

Ключевые события 2024 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.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Персонал

Цель взаимодействия

Достижение высоких производственных показателей при создании оптимальных и безопасных условий труда, а также укрепление лояльности сотрудников.

Ключевые аспекты, которые важны для участников:

- получение специализированных знаний от внешних поставщиков;
- освоение новых программ и курсов на платформе дистанционного обучения;
- регулярное повышение квалификации руководителей отделов продаж, менеджеров агентских групп в области продаж, страховых продуктов и навыков, способствующих профессиональному росту;
- запрос на инструменты для геймификации, чтобы минимизировать эффект разобщённости в условиях удалённой работы;
- создание комфортных условий труда;
- профессиональный рост и повышение квалификации.

Механизмы взаимодействия

- заключение соглашений;
- корпоративные спортивные и культурные мероприятия, профессиональные соревнования;
- волонтерские проекты;
- корпоративное издание.
- информационные рассылки;
- опросы и анкетирование сотрудников;
- прямое общение руководителей и менеджеров с работниками;
- использование социальных сетей;
- опросы об уровне удовлетворённости;
- совещания, планерки и мероприятия;
- внутренние каналы связи;
- горячие линии для сотрудников.

Ключевые события 2024 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.

Государство, рынок и регулятор

Цель взаимодействия

- Реализация законодательных предписаний и получение соответствующих разрешительных документов представляют собой ключевой аспект в контексте обеспечения соответствия нормативным требованиям. В данном контексте следует выделить несколько ключевых аспектов, вызывающих повышенный интерес среди заинтересованных сторон:
- Внедрение и популяризация концепции устойчивого развития (ESG) среди участников финансового рынка.
- Строгое соблюдение нормативных предписаний, включая мониторинг и контроль за их исполнением.
- Предоставление квалифицированной экспертной оценки нормативно-правовых актов и изменений в законодательстве, что позволяет своевременно адаптироваться к новым регуляторным условиям.

Механизмы взаимодействия

- Приведение отчётности в соответствие с актуальными требованиями регулятора.
- Осуществление благотворительных и спонсорских проектов.

Ключевые события 2024 года

- Компания активно участвует в обсуждении практических решений в области корпоративных стратегий ESG в России.
- Это свидетельствует о ее стремлении интегрировать принципы устойчивого развития в свою деятельность и соответствовать современным требованиям в этой сфере.
- В рамках данной стратегии Компания также принимает участие в заседаниях Рабочей группы Всероссийского союза страховщиков (ВСС), где обсуждаются вопросы учета и внедрения принципов устойчивого развития в страховом секторе. Это позволяет Компании быть в курсе последних тенденций и инноваций в области устойчивого страхования, а также вносить свой вклад в формирование нормативной базы, способствующей развитию данной сферы.
- Менеджмент Компании принял решение не применять временные антикризисные меры и послабления, предлагаемые Центральным банком Российской Федерации (ЦБ РФ). Это решение свидетельствует о приверженности Компании долгосрочным стратегическим целям и устойчивости к внешним экономическим шокам.
- Кроме того, Компания регулярно участвует в опросах, проводимых ЦБ РФ, и предоставляет комментарии по проектам изменений в законодательство, указания ЦБ, стандарты ВСС и другие нормативно-правовые акты, регулирующие страховую деятельность. Это позволяет Компании активно влиять на формирование регуляторной среды и адаптировать свою деятельность к новым требованиям и стандартам.

Общество

Цель взаимодействия

- Обеспечение нужд и запросов всех сторон, вовлечённых в ключевые проекты ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ», а также поддержка и помощь локальным сообществам. Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:
- Организация активно участвует в организации и поддержке различных социальных, образовательных, национальных, спортивных и других мероприятий. Такой подход не только стимулирует общественную активность, но и способствует развитию культурной и социальной среды, а также укреплению национального самосознания.

Механизмы взаимодействия

- Публичные мероприятия, включая общественные дискуссии. Распространение информации и профессиональное взаимодействие.
- Официальный веб-ресурс компании.
- Социальные медиа.
- Социальные инициативы.
- Благотворительность.
- Экологические проекты

Ключевые события 2024 года

- Мы проводим мероприятия, направленные на повышение финансовой грамотности детей, которые оказались в сложной жизненной ситуации.
- В нашей работе мы сотрудничаем с такими организациями, как «Детские деревни SOS» и благотворительный фонд «Благодарение», а также с интернатом закрытого типа имени Галлямова Н. А.
- В мае и октябре 2024 года мы провели корпоративное мероприятие по посадке деревьев в лесном фонде Лаишевского района Республики Татарстан. Всего было высажено более 14 000 саженцев ели.
- Кроме того, мы организовали раздачу продуктовых наборов ветеранам Великой Отечественной войны и школьных наборов первоклассникам.
- Мы освещаем нашу деятельность в СМИ, включая районные, республиканские и федеральные издания на русском и татарском языках. Также мы активно используем социальные сети для продвижения наших инициатив.
- Мы проводим конференции, выставки и другие мероприятия. Вся информация о нашей деятельности доступна на официальном сайте в виде финансовой, нефинансовой и иной отчётности.
- Мы активно участвуем в комиссиях, рабочих группах, круглых столах и общественных слушаниях.
- Компания является ключевым партнёром серии республиканских забегов TIMERMAN, обеспечивая участие участников и мотивируя сотрудников к здоровому образу жизни и занятиям спортом.
- Ежегодно мы поддерживаем национальный татарский праздник «Сабантуй». Наши сотрудники организуют национальную игру для взрослых и детей, а также дарят призы от компании.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Партнёры

Цель взаимодействия

Разработка устойчивых логистических систем, интегрирующих принципы ESG. Основные вопросы, которые вызывают озабоченность у вовлечённых сторон:

- Перевод процесса взаимодействия на использование электронных документов: подписание документов в системах электронного документооборота с применением электронной цифровой подписи и без неё.
- Определение предпочтительного регионального поставщика.
- Оформление коробочных продуктов в отделениях ПАО «АК БАРС» БАНК сотрудниками банка в соответствии с пакетными предложениями в программном обеспечении партнёра.
- Реализация перестраховщиком принятия рисков в соответствии с политикой андеррайтинга перестраховщика

Механизмы взаимодействия

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

Ключевые события 2024 года

- Переход на электронный документооборот в работе с большинством контрагентов.
- Заключение долгосрочного соглашения о сотрудничестве с PR-агентством.
- Компания оказывает поддержку поставщикам в регионе присутствия, в том числе для оптимизации логистических процессов и ускорения работы. 90% сотрудников, занимающихся рекламой, маркетингом и PR, работают в регионе.
- С 68% партнёров по онлайн-продажам настроена система подписания документов через электронный документооборот.
- В партнёрских продажах с 68% партнёров настроена система подписания документов с использованием электронного документооборота.
- Подписание документов с основными страховыми компаниями осуществляется в системе электронного документооборота (30%).
- Взаимодействие с 75% поставщиков по линии департамента информационных технологий переведено в электронный формат.
- Компания поддерживает отечественного производителя, что снижает зависимость от санкций и способствует развитию российского производства в области информационных технологий: оборудование — 35%, лицензии программного обеспечения — 11%.

Средства массовой Информации

Цель взаимодействия

- Обеспечение возможности ознакомиться с данными о работе ООО «АК БАРС СТРАХОВАНИЕ».
- Основные вопросы, волнующие заинтересованные стороны:
- Ключевые проблемы, которые вызывают беспокойство у всех участников:
- множество тем, которые касаются всех участников.

Механизмы взаимодействия

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

Ключевые события 2024 года

- Развитие официальных верифицированных социальных сетей: Телеграм, ВКонтакте.
- 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;
- удовлетворённость внутреннего клиента.

Механизмы взаимодействия

- Чтобы оценить, насколько сотрудники довольны работой в компании и как они взаимодействуют с другими отделами и руководством, проводятся анонимные опросы. Для анализа результатов используются два показателя:
- 1. NPS (индекс потребительской лояльности).
- 2. CSAT (индекс удовлетворённости клиентов).
- Если результаты опроса показывают, что руководитель подразделения не соответствует ожиданиям клиентов, он должен разработать план действий для улучшения взаимодействия и повышения уровня удовлетворённости внутренних клиентов.
- Также проводятся обучающие мероприятия по корпоративной культуре, деловому этикету и управлению временем.

Ключевые события 2024 года

- Были определены ключевые показатели эффективности (KPI) для оценки удовлетворённости внутренних клиентов среди сотрудников различных подразделений, включая Административно-хозяйственное управление, Управление качеством, а также для заместителя генерального директора по управлению качеством и андеррайтингу.
- На основе результатов опросов были проведены обучающие мероприятия по следующим темам: «Стратегии и методы ведения переговоров», «Когнитивная гибкость», «Корпоративная этика» (рекомендовано для самостоятельного изучения).
- В рамках стратегии развития системы менеджмента качества в 2024 году была разработана Политика системы менеджмента качества, которая была утверждена в том же году.



GRI 3-3

Управление
существенными темами

«Ак Барс Страхование» активно заботится об экологии. В компании реализуются инициативы, нацеленные на оптимизацию потребления энергии и ответственное использование ресурсов.

GRI 301-1

GRI 301-2

GRI 301-3

Экологическая ответственность

В современном обществе вопросы экологии остаются актуальными. Концепция устойчивого развития, или ESG-страхование (ESG — Environmental, Social, Governance), становится всё более востребованной среди политиков, регуляторов, инвесторов, клиентов, менеджеров и сотрудников.

Наши обязательства в области экологии являются неотъемлемой частью нашей стратегии, которая глубоко интегрирована в бизнес и долгосрочные приоритеты устойчивого развития, ответственного ведения бизнеса и ответственного инвестирования.

Даже если финансовая организация не является источником значительных выбросов в атмосферу, она может внести свой вклад в сохранение окружающей среды. Углеродный след нашей компании невелик, но у наших клиентов он может быть значительным.

Мы стремимся к защите окружающей среды, в том числе за счёт эффективного потребления ресурсов, таких как электроэнергия, бумага, топливо и другие. Мы прилагаем большие усилия для развития электронных услуг и поддерживаем инициативы по защите окружающей среды. Мы открыто рассказываем о наших успехах в сокращении потребления ресурсов, подавая пример другим компаниям.

Несмотря на устойчивый рост нашей деятельности, мы постоянно сокращаем потребление ресурсов. В 2024 году мы использовали 8,03 тонны бумаги.

Мы не используем вторичное сырьё или восстановленные материалы, а твёрдые отходы вывозим централизованно, как это предусмотрено нашими подрядчиками.

В 2024 году мы сократили количество перелётов по сравнению с прошлым годом. Чтобы компенсировать углеродный след, мы Продолжили высаживать ели.

Мы не занимаемся деятельностью, которая может привести к выбросам парниковых газов, озоноразрушающих и загрязняющих веществ, сбросу сточных вод, разливу жидких отходов, перевозке опасных отходов или опасному воздействию 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;
- позтапный 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	2024
Бумага (тонн)	12	10	8	8,03	8,14
Выбросы CO2 (тонн)	221,10	264,90	232,2	223,85	221,25
Утилизировано макулатуры (тонн)	0,58	0	0,53	0,82	0,56
Авиаперелёты (км)	24 412	51 800	61 850	11 920	5 960
Всего отходов (тонн)	13,4	13,33	13,45	12,51	12,63



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. Мы 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:

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

Наши основные достижения в 2024 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 экономический рост.

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

Наши основные достижения в 2024 году:

- в настоящее время 74% женщин работают на руководящих постах;
- в структуре Совета директоров 20% 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 2024 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 2024 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 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 2024 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 2024 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 2024 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 2024 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

Контакты для связи по вопросам отчёта



Электронная почта
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