

ГОДОВОЙ ОТЧЕТ

публичного акционерного общества
«Группа Ренессанс Страхование»

2025



Ренессанс ▼
страхование

Содержание

Обращение Председателя Совета директоров	4
Обращение Генерального директора	6
О Группе Ренессанс страхование	8
О компании	9
Ключевые показатели	13
Бизнес-модель	14
Управление инновациями и цифровизация	15
Награды и рейтинги	17
Стратегический отчет	21
Краткий обзор российского рынка страхования и конкуренции	24
Прогноз Группы по страховому рынку на 2026 год	27
Прогноз внешних аналитиков в отношении страхового рынка в 2026 году*	28
Цели и стратегия Группы	29
Уникальные преимущества Группы Ренессанс страхование	32
Взаимодействие с инвестиционным сообществом	34
Кредитные рейтинги	35
Акционерный капитал	36
Сведения об акциях Группы Ренессанс страхование	37
Дивиденды	38
Взаимодействие с инвесторами и акционерами	39
Отчет Совета директоров о результатах развития по приоритетным направлениям деятельности	40
Перспективы развития Группы	43
Корпоративное управление	44
Система корпоративного управления	45
Управление рисками и внутренний контроль	51
Внутренний аудит	61
Внешний аудитор	63
Управление устойчивым развитием	64
Структура управления устойчивым развитием	65
Вклад в достижение фокусных Целей устойчивого развития ООН	66
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	67
Участие в организациях и инициативах	68

Охрана окружающей среды	69
Содействие снижению экологического и климатического воздействия	70
Выбросы парниковых газов	71
Эффективное потребление ресурсов и сокращение отходов	72
«Зеленый офис»	73
Группа Ренессанс страхование и общество	74
Благотворительная деятельность	76
Ответственная цепочка поставок	77
Деловая этика и комплаенс	78
Права человека	81
Конфиденциальность данных и кибербезопасность	83
Повышение доступности страховых услуг	84
Забота о сотрудниках	85
Подход к управлению персоналом	87
Вознаграждение и мотивация сотрудников	90
Разнообразие сотрудников и равные возможности	92
Обучение и развитие	95
Программа благополучия сотрудников	98
Система управления охраной труда	100
Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников	101
Этика и уважение прав человека	103
Планы на 2026 год и долгосрочную перспективу	104
Приложения	105
Приложение 1. Таблица GRI	106
Приложение 2. Справочник по нефинансовым показателям	108
Приложение 3. Об отчете и существенности	117
Приложение 4. Отчет о соблюдении кодекса корпоративного управления	119
Приложение 5. Информация о совершении крупных сделок и сделок с заинтересованностью	163
Приложение 6. Глоссарий	164
Приложение 7. Контакты	166

Обращение Председателя Совета директоров



Уважаемые акционеры, партнеры, клиенты и коллеги!

Как и для многих компаний, 2025 год стал для Группы Ренессанс страхование периодом серьезных внешних вызовов и проверкой на прочность и устойчивость. Макроэкономическая среда оказалась значительно сложнее ожиданий: высокая ключевая ставка, существенное замедление экономического роста, изменение поведения потребителей в сторону сберегательной модели, что не могло не повлиять на страховую отрасль, которая тесно встроена в экономику страны, напрямую зависима от нее и благосостояния населения.

В 2025 году страховой рынок вырос на 7%, при этом драйвером роста стало страхование жизни, в то время как сегмент non-life практически не рос.

Группа Ренессанс страхование показала сильные результаты, подтвердив свою способность расти быстрее рынка даже в столь сложных экономических условиях. По итогам 2025 года объем страховых премий увеличился на 21% и достиг 205 млрд руб., сохранив позицию в топ-6 крупнейших игроков отрасли.

Важно отметить, что рост был обеспечен как раз за счет диверсифицированной модели бизнеса, построение которой было ключевым фокусом Группы на протяжении многих лет. В условиях стагнации

рынка non-life рост бизнеса Группы во многом был обеспечен сегментом страхования жизни, который активно развивался.

Как это и бывает в сложные времена, в условиях экономического спада и существенного замедления роста страховой отрасли усилилась ценовая конкуренция, повлекшая снижение маржинальности страховых продуктов. Еще не вполне совершенные процессы импортозамещения и цепочек поставок также внесли свой вклад в рост инфляции на страховом рынке.

При всей сложности контекста, определившего 2025 год, нам удалось не только удержать сильную позицию на рынке, продемонстрировав существенный рост объема бизнеса, но и сохранить чистую прибыль на уровне 2024 года — 11 млрд рублей.

Мы верим, что процесс снижения ключевой ставки, который продолжится в 2026 году, будет способствовать восстановлению российской экономики, что приведет к росту финансового сектора в целом и страхования в частности. Считаем, однако, что восстановление будет постепенным и во многом зависеть от скорости снижения ключевой ставки. Поэтому в 2026 году мы прогнозируем небольшой рост страховой отрасли 1–5%, ожидая увидеть улучшения во второй половине года, что станет фундаментом дальнейшего, уже более существенного роста в 2027 году.

В 2026 году мы планируем по-прежнему расти быстрее рынка, оставляя приоритетом для Группы дальнейшее повышение операционной эффективности, улучшение экономики страховых продуктов и развитие наиболее прибыльных сегментов бизнеса.

Являясь свидетелями того, как приход искусственного интеллекта меняет мир, мы считаем, что и финансовый сектор ожидают радикальные изменения. Мы делаем большую ставку на ИИ, планируем использовать его во многих частях бизнеса, совершенствуя, а иногда и кардинально меняя привычные процессы и подходы. Считаем, что это в свою очередь будет иметь огромный эффект и на улучшение клиентского опыта и позволит еще более эффективно выстраивать работу компаний Группы.

Мы с оптимизмом входим в 2026 год, ожидая улучшения макроэкономической среды, вместе с тем имея крепкий фундамент — это и устойчивая бизнес-платформа, проверенная временем, и сбалансированный инвестиционный портфель, обеспечивающий доходность даже в сложные экономические циклы. И, конечно, главное — профессиональная команда, способная не только развивать бизнес в труднейших экономических условиях, но и реализовывать инновационную технологическую трансформацию, чему и будет в том числе посвящены следующие годы.

От имени совета директоров хочу поблагодарить каждого сотрудника Группы за усердную работу, за все усилия, которые вы приложили к тому, чтобы компания росла и развивалась в столь непростых условиях.

С уважением,
Ольга Ослон

Обращение Генерального директора



Уважаемые акционеры, инвесторы, партнеры и клиенты!

2025 год стал для Группы Ренессанс страхование важным этапом развития, в течение которого мы не только продемонстрировали высокие финансовые результаты, но и существенно укрепили стратегические позиции компании. В условиях замедления экономики и неоднородной динамики страхового рынка мы смогли не просто сохранить устойчивость, но и обеспечить опережающие темпы роста, подтверждая эффективность выбранной бизнес-модели.

По итогам 2025 года общий объем страховых премий Группы увеличился на 21% и достиг рекордных 205 млрд руб. Мы росли в 3 раза быстрее страхового рынка, показавшего рост в 6,9%, и сохранили позицию в топ-6 по размеру страхового бизнеса в стране. Этот результат стал отражением системной работы по развитию клиентских сервисов с опорой на цифровые форматы и адаптации продуктового портфеля под экономические реалии. Наиболее динамично у нас росли сегменты накопительного страхования жизни, каско физлицам и страхования имущества юридических лиц, что подтверждает нашу способность своевременно реагировать на изменения спроса и тренды.

При этом показатели доходности остаются нашим приоритетом: чистая прибыль Группы достигла 11 млрд руб. с ростом на 2% г/г, а рентабельность собственного капитала (RoATE)¹ составила высокие 27,9%.

По итогам года инвестиционный портфель увеличился на 22,1%, до 286,4 млрд руб., а его структура сохраняет консервативный и сбалансированный характер. Это позволяет нам эффективно управлять рисками, обеспечивать стабильную доходность и поддерживать высокую устойчивость к экономическим циклам.

Финансовая устойчивость Группы остается на высоком уровне. Активы достигли 323,2 млрд руб., капитал — 56,3 млрд руб., а коэффициент достаточности капитала составил 125%, превышая нормативные требования. Подтверждением надежности является и высокий кредитный рейтинг на уровне ruAA.

В 2026 году мы ставим себе цель превзойти наши показатели 2025 года по уровню чистой прибыли Группы. Более того, на горизонте 2026–2028 гг. мы прогнозируем рост рентабельности капитала до уровня в 30%, что должно транслироваться в среднегодовой темп роста (CAGR) чистой прибыли Группы в 20% к базе показателей 2025 года. Одним из драйверов должен стать рост страхового бизнеса Группы на 10–15% в год с увеличением инвестиционного портфеля. Вторым — увеличение рентабельности в продуктах страхования «иное, чем страхование жизни» (non-life) благодаря развитию цифровых каналов и программы лояльности, что будет транслироваться в увеличение клиентской активности и рост показателей CLT и LTV². Третьей точкой роста будет наращивание прибыли в сегменте страхования жизни (non-life) по ранее сформированному портфелю.

В условиях замедления экономики работа с существующей базой клиентов становится приоритетом. В 2025 году мы запустили программу лояльности «Ренессанс плюс». Участники получают вознаграждение баллами не только за покупку полисов, но и за безаварийное вождение, использование приложения и за другие активности. Всего за год число активных участников программы увеличилось в 15 раз. У таких клиентов в среднем в 1,5 раза выше средний чек, они чаще делают пролонгации продуктов. Пока программа лояльности охватывает только 1/5 целевой аудитории наших клиентов, поэтому впереди у нас большой потенциал.

Для корпоративных клиентов у нас есть платформы HR 360 и Fleet360. HR 360 предоставляет HR-директорам подробную аналитику по использованию корпоративной ДМС-программы, позволяет ее гибко

¹ RoATE — показатель средней годовой рентабельности собственного капитала.

² CLT (Customer Lifetime Time) — это период времени, в течение которого клиент активно взаимодействует с бизнесом. LTV (Lifetime Value) — это суммарная прибыль или выручка, которую компания получает от одного клиента за все время его взаимодействия с бизнесом.

перенастраивать под задачи бизнеса и динамику персонала, а также дает доступ к нестраховым услугам для повышения эффективности команд. Логика проекта Fleet360 схожа — в рамках одного портала клиент может не только управлять страховыми полисами компании, но и использовать дополнительные сервисы, помогающие эффективнее управлять автопарком. Например, для экономии времени можно объединить страховой ремонт с ТО автомобиля в рамках посещения СТОА.

Наряду со страховым бизнесом мы активно развиваем комплементарные услуги в рамках нашей стратегии по созданию экосистем в трех направлениях: «Здоровье», «Мобильность» и «Благосостояние». В 2025 году число подключенных пользователей к платформе по развитию устойчивости команд «Просебя» превысило 370 тыс. человек от более 400 крупных компаний, а частота взаимодействия с платформой выросла на 40%. Наш маркетплейс медицинских услуг Budu увеличил число активных покупателей до 24,5 тыс. человек, а количество заказов — до 41,4 тыс. В сегменте «Мобильность» в 2025 году мы запустили B2B-автоаукцион Fleet2Click, который спустя пару месяцев после начала работы вышел на самоокупаемость. За год было продано более 600 автомобилей, а общее число юрлиц на платформе достигло 800 пользователей. Отмечу и медиапроект «Анатомия авто», который в 2025 году кратно усилил позиции. За год суммарный охват проекта превысил 5,2 млн человек — в 5 раз больше, чем в 2024 году. За счет вовлекающего контекста «Анатомия авто» не только формирует лояльность к бренду «Ренессанс страхование», но и экономит компании на интеграциях, повышая общую эффективность маркетинговых инвестиций. В направлении «Благосостояние» мы

развиваем решения, объединяющие страховые и инвестиционные продукты, что позволяет нам предлагать клиентам комплексные инструменты для управления капиталом и долгосрочного финансового планирования. С момента запуска наш НПФ «Ренессанс Накопления» привлек более 3 млрд руб. активов в рамках программы ПДС.

Мы входим в 2026 год с сильными позициями, однако сохраняем взвешенный и дисциплинированный подход к ведению бизнеса. В условиях сохраняющейся волатильности приоритетами остаются контроль над затратами, повышение операционной эффективности и осторожная инвестиционная политика. При этом мы видим значительный долгосрочный потенциал страхового рынка России, который по-прежнему отстает от мировых аналогов и обладает пространством для роста.

Сейчас мы прогнозируем рост страхового рынка России в 2026 году в районе 3–7% г/г. Однако смягчение денежно-кредитной политики Банка России может повысить наши оценки в случае восстановления деловой и потребительской активности в стране. В любом случае, как и ранее, мы ставим себе цель расти быстрее рынка.

Наш приоритет неизменен — создание устойчивой, прибыльной и технологичной компании, способной генерировать долгосрочную ценность для акционеров, клиентов и общества в целом.

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

С уважением,
Юлия Гадлиба

01.



О Группе Ренессанс
Страхование

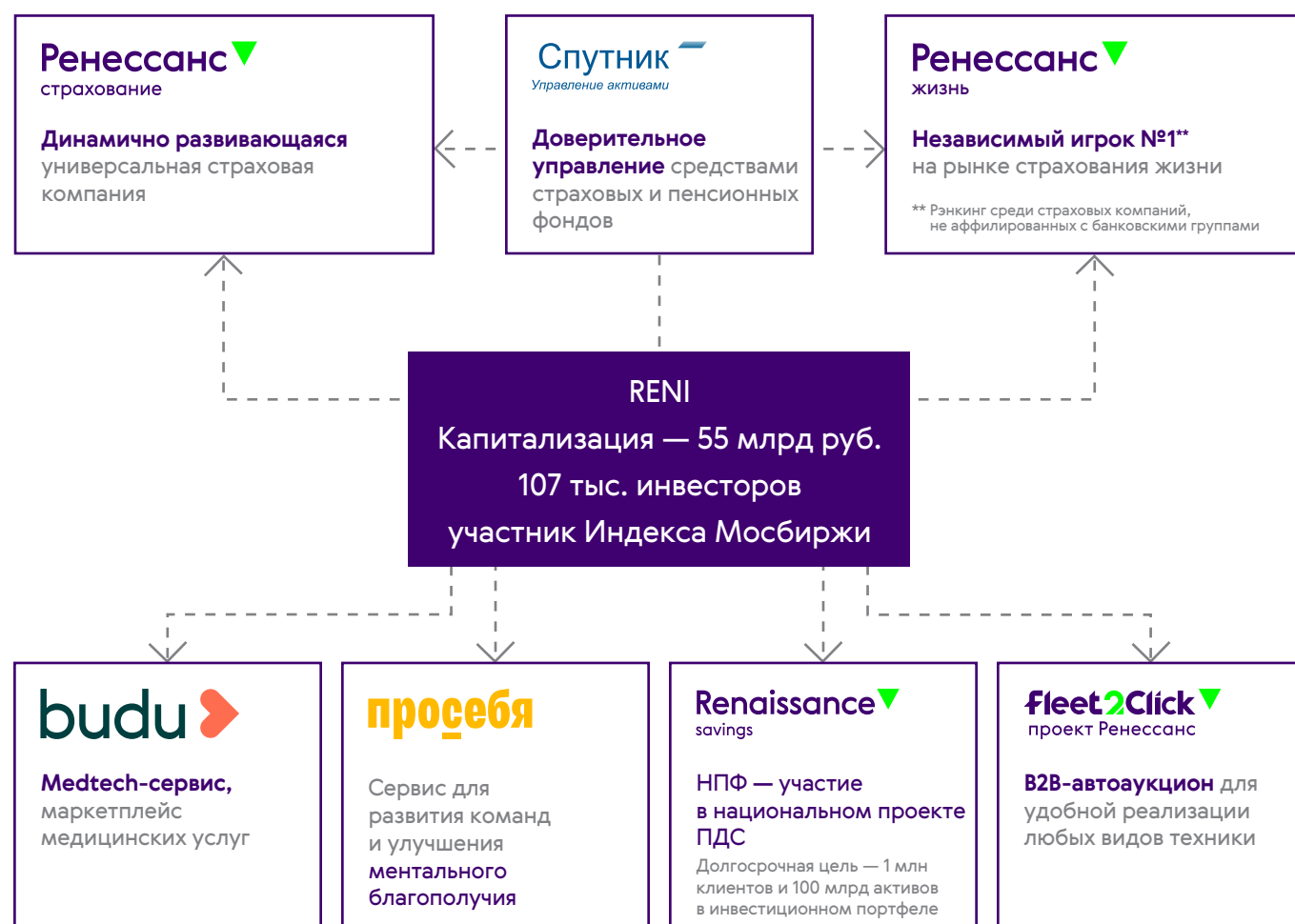
О компании

GRI 2-1

Группа Ренессанс страхование (далее в тексте отчета также — Группа) — одна из крупнейших российских страховых групп, работающая на рынке более 25 лет. В Группу входят компании ПАО «Группа Ренессанс Страхование» (далее в тексте отчета также — компания, Общество, «Ренессанс Страхование»), ООО «СК «Ренессанс Жизнь» (далее в тексте отчета также — «Ренессанс Жизнь»), АО «УК «СПУТНИК — УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛОМ» (далее в тексте отчета также — СПУТНИК-УК), платформа по развитию устойчивости команд ООО «Просебя», medtech-сервис по управлению здоровьем БУДУ, а также негосударственный пенсионный фонд АО «НПФ «Ренессанс Накопления», участвующий в программе долгосрочных сбережений (ПДС), и ООО «ЦТА», отвечающая за новый проект B2B-сервис автоаукцион «Fleet2Click» в рамках стратегии Группы по развитию сегмента «Мобильность».

Группа Ренессанс страхование (тикер: RENI)

В топ-6 по размеру страхового бизнеса в России, с целью по росту в премиях на >15%* в год и дивидендной политике, предусматривающей выплату 50% от чистой прибыли за год



* Цель по среднесрочному росту Группы в страховых премиях.

В октябре 2021 года компания провела публичное размещение акций (IPO) на Московской бирже. Акции включены в котировальный список первого уровня и торгуются под тикером RENI. У компании 107 тыс. инвесторов по данным Мосбиржи за декабрь 2025 года, а доля акций в свободном обращении превышает 35%. Рыночная капитализация Общества на конец 2025 года составила примерно 55 млрд руб.

Услугами Группы пользуются свыше 5 млн клиентов. Компания стабильно входит в топ-10 страховых компаний России по объему страховых премий, а по итогам 2025 года находится на 6-м месте в России по этому показателю. В ряде сегментов Группа занимает более высокие позиции.

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

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

Группа стремится к росту в более чем 15% в год. Это означает, что через 5 лет ее бизнес должен удвоиться. Также Группа имеет успешный опыт покупки и интеграции бизнесов (слияний и поглощений) для ускорения роста.

В дивидендной политике компании закреплено стремление осуществлять выплаты не менее 50% от чистой прибыли по МСФО за год при условии соблюдения требований к достаточности капитала, а также с учетом планов по сделкам слияния и поглощения.

Лицензии

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

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

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

Вид страхования	Номер и дата выдачи лицензии
Добровольное личное страхование за исключением добровольного страхования жизни	СЛ № 3972 от 26.10.2023
Добровольное страхование жизни	СЖ № 3972 от 26.10.2023
Лицензия управляющей компании на осуществление деятельности по управлению инвестиционными фондами и негосударственными пенсионными фондами	№ 21-000-1-01139 от 05.03.2025

История создания и развития

2025 год	ООО «СК «Ренессанс Жизнь» реализовала первый в России полис долевого страхования жизни (ДСЖ)
2025 год	ООО «СК «Р. Лайф» присоединена к ООО «СК «Ренессанс Жизнь»
2025 год	Совокупный оборот medtech-сервиса Budu составил 900 млн руб.
2024 год	В группу вошли ООО «СК «Р. Лайф», оказывающая услуги по страхованию жизни и накопительному страхованию, АО «НПФ «Ренессанс Накопления», участвующий в программе долгосрочных сбережений (ПДС), и ООО «ЦТА», отвечающий за новый проект B2B-сервис
2024 год	Группа вышла на 6-е место в России по размеру страховых премий
2023 год	Создание новой компании в сфере ментального здоровья и благополучия «Просебя», цель которой — вдохновить людей по максимуму использовать свою способность жить счастливую и полноценную жизнь
Октябрь 2021 года	Проведение листинга на Московской бирже, в результате IPO привлечено около 17,7 млрд руб.
Июль 2021 года	Продажа АО НПФ «Ренессанс пенсии»
Сентябрь 2020 года	Создание собственной медицинской клиники ООО «РенКлиника»
Ноябрь 2019 года	Завершено присоединение АО «Страховая компания БЛАГОСОСТОЯНИЕ Общее Страхование» к АО «Группа Ренессанс Страхование»
Октябрь 2019 года	АО «Группа Ренессанс Страхование» разместила биржевые облигации на Московской бирже
Декабрь 2018 года	Завершено присоединение АО «ИНТАЧ СТРАХОВАНИЕ» к АО «Группа Ренессанс Страхование»
Сентябрь 2018 года	ООО «Группа Ренессанс Страхование» реорганизована в форме преобразования в АО «Группа Ренессанс Страхование»
Ноябрь 2017 года	ООО «Группа Ренессанс Страхование», НПФ «Благосостояние» и инвестиционный фонд «Бэринг Восток» объявили об успешном завершении сделки по созданию объединенной страховой группы
2009–2016 годы	Активное развитие новых видов страхования и каналов продаж, региональная экспансия и значительный рост объемов страхования
2008 год	Вхождение в топ-10 крупнейших страховщиков России по сборам, запуск продаж страховых продуктов через колл-центр и Интернет
2005 год	Покупка страховой компании ЗАО «СК «Прогресс-Нева», одного из ведущих игроков страхового рынка Северо-Запада России
2004 год	Создание совместно с Европейским банком реконструкции и развития компании по страхованию жизни ООО «СК «Ренессанс Жизнь»
1998 год	Создание собственной медицинской компании ООО «МЕДКОРП»
1997 год	Переименование Товарищества с ограниченной ответственностью «Страховая компания «Делос» в Общество с ограниченной ответственностью «Группа Ренессанс Страхование»
1993 год	Учреждение Товарищества с ограниченной ответственностью «Страховая компания «Делос»

Миссия

Миссия Группы Ренессанс страхование — «делать мир безопасным местом»

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

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

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

Ценности

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

Развитие	Мы верим, что секрет успеха — в свободе от стереотипов и интересе ко всему новому. Поэтому именно те, кто никогда не перестает искать другие эффективные решения, учиться и экспериментировать, поддерживать других в развитии — и становятся лидерами
Сотрудничество	Мы верим, что вместе мы можем сделать то, что не под силу одному. В командной работе мы становимся сильнее, учимся у других и в то же время вкладываем в общее дело свой уникальный опыт и знания
Порядочность	Мы верим, что отношения между людьми должны строиться на уважении, честности, открытости и доверии. Поэтому мы всегда руководствуемся этими принципами и делаем все от нас зависящее, чтобы заслужить такое же отношение к себе
Человечность	Мы верим, что забота друг о друге — важнейшее условие для созидательной жизни. Умение поставить себя на место коллег и клиентов, умение понимать потребности и чаяния своих собеседников, умение быть чувствительным и толерантным к мнениям других людей — вот те принципы человечности, которые нас вдохновляют

Ключевые показатели

Чистая прибыль в размере

11 млрд руб. по МСФО за 2025 год

Объем подписанных страховых премий брутто достиг

205 млрд руб. (+20,8% г/г)

Премии по накопительному страхованию жизни (НСЖ) увеличились на 53,6% г/г,

до 116,4 млрд руб.

Премии от продуктов автострахования выросли на 4,2% г/г,

до 46,4 млрд руб.

Премии от ДМС снизились на 7,8% г/г,

до 11,9 млрд руб.

Показатель средней годовой рентабельности собственного капитала (RoATE) достиг по результатам 12 месяцев 2025 года

27,9%

Коэффициент достаточности капитала (solvency ratio) на 31 декабря 2025 года превысил регуляторный уровень в 105%, достигнув

125%

Бизнес-модель

GRI 2-6

Преимущество Группы заключается в высокой устойчивости бизнеса из-за его широкой диверсификации. Во-первых, в Группу входят два крупных сегмента: страхования жизни и страхования иного, чем страхование жизни. Сегмент страхования иного, чем страхование жизни, охватывает автострахование, страхование грузов и имущества, ДМС. На сегмент страхования иного, чем страхование жизни, приходится около 36% собранных премий Группы. Во-вторых, структура клиентов состоит примерно на 50% из физических лиц и на 50% из юридических лиц. При этом у Группы много клиентов категории малых и средних предприятий (МСП), а они растут, как правило, быстрее крупного и зрелого бизнеса. В-третьих, Группа обладает большим инвестиционным портфелем объемом более 286 млрд руб. Группа имеет высокую рентабельность собственного капитала — показатель средней годовой рентабельности собственного капитала (RoATE) Группы достиг по результатам 12 месяцев 2025 года 27,9%.

Бизнес-модель страховой компании основана на получении страховых премий, управлении рисками

и инвестировании в ликвидные активы. Компания проводит андеррайтинг рисков, диверсифицирует страховой портфель и использует перестрахование для ограничения убытков. Средства размещаются в надежные финансовые инструменты в соответствии с нормативными требованиями.

Эффективность бизнес-модели определяется качеством андеррайтинга, уровнем убыточности и доходностью инвестиционного портфеля, что обеспечивает финансовую устойчивость и способствует росту дохода Группы.

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

Приоритетные направления деятельности Группы Ренессанс страхование включают:

 Автострахование	 Добровольное медицинское страхование
 Страхование грузов и имущества	 Ипотечное страхование
 Страхование от несчастных случаев и болезней	 Рисковое страхование
 Накопительное и инвестиционное страхование	 Маркетплейс медицинских услуг

Управление инновациями и цифровизация

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

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

Ниже приведены некоторые из примеров нашей работы с инновациями:

-  географическое расширение бизнеса без открытия офисов: за 2025 год количество наших онлайн-агентов выросло на 22% г/г, до 4040 человек;
-  партнерство с ритейлерами для расширения каналов продаж и увеличения клиентской базы: число партнеров, подключенных к нашей разработке Open API, выросло до 1400 компаний, а продажи через экосистемы выросли на 56% до 3,2 млрд руб.;
-  развитие цифровых каналов продаж: в сегменте страхования жизни компания продолжила активное развитие собственных каналов продаж — на их долю пришлось 18% продаж в данном сегменте, из которых 22% принесли цифровые каналы;
-  вместе с сервисом «Яндекс Такси» мы первыми на российском страховом рынке запустили проект по краткосрочному страхованию ОСАГО для водителей такси. В 2025 году нашей компанией было оформлено 4,5 млн таких договоров.

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

1 Цифровизация и ИИ-трансформация процессов в ДМС:

-  успешно внедрен ИИ-ассистент для автоматического согласования медицинских протоколов в чатах и электронной почте, что сократило время обработки запросов. Тысяча семьсот кодов МКБ могут быть обработаны автономно без привлечения врача. Скорость согласования снижена с 1 часа до 5 минут по протоколам, проходящим через сервис ИИ. На данный момент через модуль ИИ проходят около 24% запросов от общего потока. Доля автоматически согласованных среди них — 47%. Потенциал роста на 2026 год — расширение потока протоколов, передаваемых на модуль ИИ и повышение качества согласований, что позволит повысить процент автоматизированных согласований примерно до 70% в 2026 году;
-  запущен ИИ-бот в мобильном приложении ДМС по всем запросам, с которыми может обращаться клиент. Сервис переведен в промышленную эксплуатацию и обрабатывает примерно 32% запросов без участия операторов, также производит предварительный опрос застрахованного, что тоже снижает время на обработку чата оператором.

2 ИИ-трансформация процессов Контактного центра:

-  в сервисном контактном центре внедрена платформа голосовых роботов, которая позволяет обслуживать до 42% входящих звонков без привлечения операторов контактного центра;
-  запущен ИИ-бот в личном кабинете физлиц, позволяет обработать 35% запросов застрахованных без участия операторов. Также ИИ-бот производит предварительный опрос застрахованного, что позволяет снизить время на обработку чата оператором на 8%.



Проекты внутри компании:



в ИТ-сервис-деске за счет ИИ-помощников нагрузка на сотрудников сократилась на 43%, увеличение относительно предыдущего года составило 18 п.п.;



с помощью ИИ-чат-ботов удается обрабатывать до 28% входящих запросов клиентов в чат-канале;



с помощью ИИ срок анализа тендерных условий юридических лиц по покупке ДМС для своих сотрудников был сокращен с 2 дней до 3 часов.

В 2025 году мы реализовали ряд проектов для улучшения клиентского сервиса и повышения операционной эффективности. В результате реализации проектов операционная эффективность была повышена на 17%, оценка качества клиентского сервиса выросла на 0,4 балла в области продуктов автострахования и составила 4,8 балла по 5-балльной шкале. В том числе продолжается работа «Продуктовых фабрик» и «discovery-команд». Это специальные подразделения, задача которых — исследовать потребности клиента и быстро проверять гипотезы создания новых продуктов. Работа этих подразделений показала высокую эффективность уже в 2024 году.

В 2026 году мы планируем реализовать проекты по дальнейшему внедрению ИИ-решений и по импортозамещению для соответствия требованиям российского законодательства.

Награды и рейтинги

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

Премия
«Инновации в маркетинге»
«Эксперт РА»
2012



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



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



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



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



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

Legal Insight

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



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



Награды «Сервис года»,
«Лучшая программа лояльности
финансовых институтов»
и «Эффективное использование
аналитики в программе
лояльности»
Loyalty Awards Russia
2019



Номинации «Страховая компания года» в премии «Банк года»

Банки.ру
2020



Премия FINAWARD за блокчейн-проект по страхованию грузов

2021



Премия «Сервис года» и «Технологический лидер года»

Loyalty Awards Russia
2022



«Ренессанс Жизнь» — лауреат номинации «Инвестиционный продукт года»

Банки.ру
2022



«Ренессанс Страхование» в ТОП-3 по оценке лояльности клиентов (NPS)

Опрос MASMI
2022



Рейтинг финансовой надежности на уровне ruAA

Эксперт РА
2023



Первое место в рейтинге страховых компаний

Финуслуги
2023



Лидер рейтинга корпоративных коммуникаций

AKMP TOP-COMM-2024
2024



Победитель в трех номинациях FinTech Awards Russia

2024



Рейтинг устойчивого развития уровня «ВВ»

RAEX
2025



«Золото» в рейтинге «Лучшие работодатели России»

Forbes
2024-2025



Победитель в номинации «Страховой продукт года. Каско»

Банки.ру.
2025



№1 в работе с партнерами
Frank Investment Award 2025.
2025



**Дипломы форума «Будущее
страхового рынка — 2025»**
Эксперт РА



**ТОП-3 лидеров рейтинга качества
связей с инвесторами**
Smart-Lab.ru.
2025



**Второе место в рейтинге
инновационности
страховых компаний**
Фонд «Сколково»
2025



**Победитель премии FINNEXT
в номинации «Лучшие инновации
и технологии в бэк-офисе
страховой компании»**
2025



**Победитель конкурса Finance
Innovation Awards Russia 2025
в номинации «Инновация
в области страхования»**
2025



**CEO Юлия Гадлиба вошла
в число самых успешных
женщин — руководителей
российского бизнеса**
Forbes



**Лауреат профессиональной
конференции «Барьер-2025.
Противодействие страховому
мошенничеству — успехи
и достижения, проблемы
и вызовы», диплом
за эффективную цифровизацию
процессов антифрод-
мониторинга**



**Номинация «Лучшая команда
по внедрению ЭДО» по итогам
конкурса «Лучший ЭДО в России
и СНГ 2025»**



КОНКУРС И ПРЕМИЯ
«ЛУЧШИЙ ЭДО В РОССИИ И СНГ 2025»

**Лидер исследования
«Карта технологий российского
рынка страхования»**
ИНК и AGIMA



**«Спутник — Управление
капиталом» лидер в сегменте
управления резервами**
Эксперт РА



**«Ренессанс Страхование» стала
победителем в номинации
«Лучшая цифровая услуга года»
по версии премии RB**
РБК



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

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

В 2025 году четыре представителя Группы вошли в число лучших:

- Юлия Гадлиба, CEO Группы, в категории «Топ-250 высших руководителей»;
- Алия Валиуллина, Глава юнита по розничному страхованию, в категории «Топ-100 коммерческих директоров»;
- Сергей Артемьев, CFO Группы, в категории «Топ-100 финансовых директоров»;
- Артем Тукбаев, Корпоративный секретарь, в категории «Топ-40 директоров по корпоративному управлению».

02.



Стратегический
отчет

Стратегия прибыльного роста

-  Суммарные премии Группы выросли на 20,8% г/г, до 205,0 млрд руб. Ключевыми факторами роста стали накопительное страхование жизни, каско для физических лиц и страхование имущества юридических лиц.
-  Премии по накопительному страхованию жизни (НСЖ) увеличились на 53,6% г/г, до 116,4 млрд руб.
-  Премии от продуктов автострахования выросли на 4,2% г/г, до 46,4 млрд руб. Сегмент каско для физических лиц вырос на 26,5% г/г, до 17,9 млрд руб.
-  Премии от ДМС снизилось на 7,8% г/г, до 11,9 млрд руб.
-  Инвестиционный портфель на 31 декабря 2025 года достиг 286,4 млрд руб., увеличившись на 22,1%, или на 51,8 млрд руб. с начала 2025 года в результате активного управления портфелем.
-  Состав портфеля на конец 2025 года: корпоративные облигации (41%), государственные и муниципальные облигации (33%), акции (4%), депозиты и денежные средства (18%), прочее (4%).
-  Показатель средней годовой рентабельности собственного капитала (RoATE) достиг по результатам 12 месяцев 2025 года 27,9%.
-  Чистая прибыль Группы за 12 месяцев 2025 года выросла на 2% г/г, до 11 млрд руб.

Устойчивое финансовое положение

-  Коэффициент достаточности капитала (solvency ratio) на 31 декабря 2025 года превысил регуляторный уровень в 105%, достигнув 125%.

2025 год стал для нас периодом достижений, несмотря на замедление экономики страны и части сегментов страхового рынка. Благодаря диверсифицированной бизнес-модели и умению быстро адаптироваться к изменениям мы росли в два раза быстрее рынка и сохранили 6-е место¹ по размеру страхового бизнеса в стране. Более того, мы смогли превзойти наши результаты 2024 года по чистой прибыли и продолжили придерживаться дивидендной политики. Это лишний раз подтверждает тезис о том, что благодаря уникальной связке страхового и инвестиционного бизнесов наша компания обладает высокой устойчивостью к экономическим циклам и сильной командой профессионалов.

Мы входим в 2026 год в хорошей форме, но приоритетом остается контроль над расходами. При этом мы продолжаем реализацию стратегических инициатив, расширяем применение ИИ, выводим на рынок новые продукты. Наша инвестиционная стратегия остается консервативной, однако она закладывает фундамент для выхода на еще более высокие показатели рентабельности капитала² Группы и формирует долгосрочную устойчивую бизнес-модель.

¹ По данным ЦБ РФ за 2025 год.

² По показателю средней годовой рентабельности собственного капитала (RoATE).

Краткий обзор российского рынка страхования и конкуренции¹

По итогам 2025 года российский страховой рынок продолжил устойчивый рост ключевых показателей, однако темпы роста замедлились относительно 2024 года. Совокупный объем страховых премий увеличился на 6,9% по сравнению с аналогичным периодом 2024 года и составил около 4,0 трлн руб. Рост рынка был обеспечен в первую очередь сегментом страхования жизни, а также умеренным восстановлением в ряде видов имущественного страхования.

Сокращение взносов по итогам 2025 года отмечено в страховании заемщиков вслед за снижением объемов выдач кредитов на фоне жесткой денежно-кредитной политики Банка России, а также в ОСАГО — за счет сокращения взносов, полученных от юридических лиц,

и удешевления полисов под влиянием конкуренции. Рост наблюдался в страховании имущества и сегменте автокаско, что связано с расширением спроса со стороны физических лиц на страхование поддержанных автомобилей, в том числе с франшизами и ограниченным набором рисков.

Чистая прибыль страхового рынка по итогам 2025 года увеличилась по сравнению с аналогичным периодом 2024 года. Основной вклад в улучшение финансового результата внесла прибыль от инвестиционной и финансовой деятельности. Это связано с повышением процентных доходов на фоне роста доли облигаций в активах страховщиков, которое перекрыло убыток от валютной переоценки активов.

Динамика страховых премий страхового рынка за 2025 год, млн руб.

Вид страхования	12 мес. 2025 год, млн руб.	12 мес. 2024 год, млн руб.	Темп прироста, %	Абсолютный прирост, млн руб.
Жизнь	2 253 618	2 033 133	+10,8	220 486
Каско	338 831	323 158	+4,9	15 673
ОСАГО	330 282	331 941	-0,5	-1659
Имущество	307 219	277 106	+10,9	30 113
ДМС	323 651	328 296	-1,4	-4645
Несчастный случай	157 469	168 044	-6,3	-10 575
Добровольная ответственность	141 024	131 000	+7,7	10 024
Грузы	49 227	52 421	-6,1	-3194
Прочее	75 293	74 938	+0,5	355
Итого сборы рынка	3 976 614	3 720 037	+6,9	256 577

По итогам 2025 года объем взносов по некредитному страхованию жизни составил 2,2 трлн руб., что почти на 11% выше значений 2024 года.

Взносы по программам ИСЖ в 2025 году сохранили роль основного фактора роста страхового рынка. Увеличение сегмента компенсировало снижение взносов по НСЖ, которое объясняется эффектом высокой базы второй половины 2024 года, когда спрос в этом сегменте резко повысился в связи с наличием налогового арбитража между страхованием жизни и банковскими

депозитами. В сегменте ИСЖ также наблюдался эффект высокой базы, но рост сегмента ускоренными темпами продолжился в 2025 году, в том числе за счет активного продвижения страховщиками таких продуктов. Вместе с тем НСЖ остался основным сегментом некредитного страхования жизни — на него пришлось более половины сборов по итогам 2025 года.

Объем взносов по НСЖ в 2025 году сократился на 15,8%, до 1,2 трлн руб. Рост взносов по итогам 2025 года показали только договоры со сроком от 1 до 3 лет,

¹ Информация, указанная в настоящем разделе, приводится на основании [сведений, подготовленных Банком России](#).

по программам с более длительными сроками наблюдалось снижение сборов. В результате доля взносов, приходящаяся на программы от 1 до 3 лет, достигла 27% в 2025 году, но ключевыми в сегменте НСЖ остались программы со сроком до 1 года.

Сборы в сегменте ИСЖ повысились на 81,6%, до 911,5 млрд руб. Росту способствовало заключение крупных контрактов: договоры со сроком более 10 лет обеспечили 53% прироста премий. В результате их доля стала максимальной (39%). Однако это не свидетельствует о росте долгосрочных сбережений страхователей, так как существенный объем таких договоров предусматривает возможности свободного вывода средств. Около 95% взносов по итогам 2025 года обеспечили договоры с минимальной защитой капитала (менее 5%).

С 1 января 2025 года страховщики могут предлагать клиентам долевое страхование жизни (ДСЖ). В одном договоре ДСЖ сочетается страхование жизни клиента и управление его вложениями в паи ПИФ. Объем сборов в этом сегменте по итогам 2025 года — 26,5 млрд руб. В начале ноября 2025 года были приняты поправки в Налоговый кодекс, касающиеся порядка налогообложения договоров страхования жизни, в том числе ДСЖ, тем самым налогообложение ДСЖ было унифицировано с порядком налогообложения иных долгосрочных финансовых продуктов. Так, по договорам ДСЖ у клиентов появляется право на инвестиционный налоговый вычет со взносов в пределах 400 тыс. руб. в год, а при осуществлении выплат по риску дожития доход освобождается от уплаты НДФЛ в пределах 30 млн руб.

По итогам 2025 года объем взносов по страхованию заемщиков (включая кредитное страхование жизни, страхование от несчастных случаев и болезней и ДМС) уменьшился почти на четверть, до 176 млрд руб. Снижение связано с сокращением объемов выдачи ипотечных кредитов на 8,9% за тот же период: сказалось охлаждение ипотечного рынка по мере окончания действия безадресной программы льготной ипотеки, ужесточение условий выдач по остальным льготным программам и рост рыночных ставок. Однако по итогам IV кв. 2025 года взносы выросли более чем на треть по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Увеличению сегмента способствовало наращивание объемов выдачи ипотечных кредитов на фоне снижения ставок и ожидания ужесточения условий льготных программ в 2026 году. Так, по итогам IV кв. 2025 года объем выданных ипотечных кредитов вырос на 93%. Рынок также поддерживают продажи страхования жизни и здоровья при приобретении жилья в рассрочку, которое по своей сути аналогично страхованию заемщиков, но заключается в пользу не банка-кредитора, а застройщика.

В автостраховании по итогам 2025 года продолжился рост за счет роста в сегменте каско. На рынке автострахования Общество заняло 6-е место по итогам 2025 года с долей рынка 6,1%.

Рынок страхования автокаско характеризовался устойчивым ростом страховых сборов, объем взносов по итогам 2025 года вырос на 4,9%, до 338,8 млрд руб. Прирост взносов обеспечили физические лица, что компенсировало спад взносов по договорам, заключенным с юридическими лицами. Это произошло несмотря на снижение продаж новых автомобилей (на 16% г/г по итогам 2025 года) и объемов выданных

автокредитов (на 30,3% г/г). Сокращение связано с высоким спросом на автомобили в конце 2024 года, перед увеличением утилизационного сбора, а также с ростом ставок по автокредитам.

Таким образом, сегмент страхования автокаско поддерживается расширением спроса на страхование подержанных автомобилей в связи с увеличением стоимости транспортных средств и восстановительного ремонта. Одновременно страховщики активнее использовали продукты с франшизами и ограниченными покрытиями, что позволяло поддерживать рост со стороны физических лиц, также влияние на рост числа заключенных договоров оказало распространение краткосрочных полисов. Общество в данном сегменте заняло 6-ю позицию на рынке с долей 8%, темп прироста сборов Общества по каско по итогам 2025 года составил 8,7%.

Объем взносов по ОСАГО по итогам 2025 года сократился на 0,5%, до 330,3 млрд руб. Снижение произошло за счет корпоративного сегмента страхования, а объем взносов, полученных от физических лиц, вырос.

В последнем квартале объем сборов по ОСАГО увеличился на 1%, что связано со стремлением части автомобилистов продлить полис заранее, до расширения тарифного коридора с 9 декабря 2025 года. Тарифный коридор по ОСАГО был расширен на 15% в обе стороны для всех видов транспорта, кроме мотоциклов, для которых границы сдвигаются на 40%. Также актуализированы значения территориального коэффициента.

По данным автоматизированной информационной системы страхования, за 2025 год было заключено 45 млн классических договоров ОСАГО (с обычной продолжительностью), из которых 38,3 млн — с обычными автомобилистами, и 9,4 млн краткосрочных полисов средней продолжительностью 2,4 дня (99% из них приходится на договоры такси).

Общество входит в ТОП-10 (№ 6) страховщиков — лидеров рынка ОСАГО с долей на нем 4,3%.

Объем сборов по ДМС по итогам 2025 года снизился до 323,7 млрд руб., на 1,4%. Снижение по итогам 2025 года связано с сокращением части взносов, приходящейся на страхование заемщиков, без учета данного сегмента рынок ДМС вырос на 11,9% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В основном этот рост наблюдается в крупнейшем сегменте ДМС (около 80% сборов) — страховании работодателем своих работников. Средняя страховая премия на одного застрахованного выросла до 9,4 тыс. руб. Повышение средней стоимости страховой защиты обусловлено в том числе удорожанием медицинских товаров и услуг. При этом совокупное число застрахованных работодателями сотрудников по ДМС увеличилось за год на 0,9%, что во многом объясняется растущей конкуренцией за сотрудников в условиях жесткого рынка труда. Вместе с тем лишь примерно каждый четвертый работник в России имеет полис ДМС от работодателя.

Общество занимает 7-е место на рынке по ДМС с долей на нем 4,4%.

В 2025 году объем страховых премий в страховании имущества юридических лиц увеличился на 12,9% г/г, до 170,3 млрд руб. Взносы по страхованию имущества

граждан по итогам 2025 года выросли на 8,5% г/г, до 136,9 млрд руб. Основной вклад в динамику этого вида страхования внес сегмент страхования прочего имущества граждан, объемы взносов по страхованию строений граждан и страхованию домашнего имущества снизились. В страховании имущества граждан страховщики развивают продажи полисов по подписке, когда плата производится раз в месяц, а не единовременно. Такие полисы дают возможность страхователям снизить нагрузку в момент приобретения

страховой защиты, но суммарно обычно обходятся дороже, чем полисы с единовременным взносом.

Объем рынка страхования грузов по итогам 2025 года снизился на 6,1% г/г, до 49,2 млрд руб. Этому способствовало сокращение общего грузооборота по всем видам транспорта (-0,7% г/г).

Общество стабильно выступает одним из лидеров рынка по страхованию грузов с долей 6,7%.

Страховые премии брутто по ключевым линиям бизнеса, млрд руб.

Продукты, млрд руб.	12 мес. 2025 г.	12 мес. 2024 г.	Динамика, %	4 кв. 2025 г.	4 кв. 2024 г.	Динамика, %
Сегмент страхования иного, чем страхование жизни	73,4	72,6	+1,0	19,3	18,6	+3,7
Авто ¹	41,1	39,5	+4,1	11,0	10,1	+9,3
ДМС	13,3	13,3	-0,3	3,3	3,5	-7,6
Прочие виды страхования	19,0	19,8	-4,3	5,0	4,9	+0,5
Сегмент страхования жизни	126,4	93,8	+34,8	34,0	31,5	+7,8
НСЖ ²	116,6	75,9	+53,6	31,9	28,3	+12,7
ИСЖ ³	3,1	7,9	-60,8	-0,3	1,8	-116,7
Кредитное и рисковое страхование	4,5	9,5	-52,6	0,3	1,0	-70,0
ИТОГО:	199,8	166,4	+20,0	53,2	50,1	+6,3

¹ Сегмент «авто» включает услуги и продукты для физических и юридических лиц, в том числе корпоративные автопарки, такси и каршеринг.
² НСЖ — накопительное страхование жизни. Позволяет сформировать собственный капитал и получать дополнительный инвестиционный доход.
 Подробнее: <https://www.renlife.ru/personal/generate/>
³ ИСЖ — программы инвестиционного страхования жизни. Программы со стопроцентной защитой капитала и потенциально высокой доходностью.
 Подробнее: <https://www.renlife.ru/personal/invest/>

По итогам 2025 года доля Группы Ренессанс страхование в собранных страховых премиях (брутто-премии) в отрасли составила 5,0%. Бизнес Группы вырос на 20%, в т. ч. сегмент «Страхование иное, чем страхование жизни (non-life)» на 1%, сегмент «Страхование жизни и инвестиционные продукты (non-life)» на 35,6%.

В сегменте страхования иного, чем страхование жизни, Группа занимает 8-е место с долей рынка 4,3% по итогам 2025 года. В сегменте страхования жизни с долей рынка 5,5% занимает 5-е место.

По итогам 2025 года Группа сохранила 6-е место в России по размеру страхового бизнеса, по данным ЦБ РФ.

Прогноз Группы по страховому рынку на 2026 год

На фоне ожидаемого снижения ключевой ставки и постепенного улучшения макроэкономической ситуации страховая деятельность в сегменте страхования иного, чем страхование жизни, может перейти к фазе восстановления. Смягчение денежно-кредитных условий будет способствовать оживлению ипотечного и кредитного рынков, а также поддержит спрос на автострахование и другие виды имущественного страхования. В совокупности это создает предпосылки для более устойчивого роста страхового рынка и постепенного восстановления деловой активности в отрасли.

По нашим прогнозам, страховой рынок покажет в 2026 году рост в 1–5% г/г. Мы планируем расти по премиям в два раза выше страхового рынка.

Группа нацелена на достижение в 2026 году финансового результата с ростом чистой прибыли по сравнению с предыдущим годом.

На результаты страхового бизнеса в 2026 году будет оказывать влияние снижение ключевой ставки Банка России:



мы ожидаем улучшения страхового результата в страховании иного, чем страхование жизни, так как игроки будут активнее фокусироваться на экономике своей страховой деятельности на фоне снижения ключевой ставки и уменьшения инвестиционной доходности. Кроме этого, при дальнейшем снижении ключевой ставки мы ожидаем роста продаж страховых продуктов;



объем инвестиционного портфеля будет увеличиваться не только за счет нового, но и за счет ранее привлеченного бизнеса (продукты с регулярной формой оплаты); при этом, учитывая долгосрочный характер бизнеса, сформированный портфель продолжит приносить стабильный доход

С учетом данных факторов рентабельность капитала вернется к значениям более 30%, что должно транслироваться в среднегодовой темп роста (CAGR¹) чистой прибыли в 20% на горизонте 2026–2028 гг. к базе 2025 года.

¹ Среднегодовой темп роста (CAGR) к базе 2025 года.

Прогноз внешних аналитиков в отношении страхового рынка в 2026 году¹

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» прогнозирует, что весь страховой рынок может увеличиться на 4–6%. По прогнозам агентства, сегмент страхования жизни может завершить 2026 год с ростом в диапазоне 0–3% г/г, в то время как сегмент иного страхования, кроме страхования жизни, покажет рост на 9–10% г/г по итогам 2026 года.

По данным «Эксперт РА», на динамику страхования жизни будут влиять прекращение продаж ИСЖ и переток клиентов в НСЖ, снижение доли коротких и рост более долгосрочных продуктов страхования жизни, а также активизация кредитного страхования жизни. В страховании ином, чем страхование жизни, рост будет по всем основным направлениям. За счет расширения тарифного коридора сегмент ОСАГО вырастет на 7–10%. Страхование автокаско также может продемонстрировать рост на 7–10%, что будет обусловлено повышением тарифов страховщиками на фоне увеличения убыточности и удорожания автозапчастей. Сегмент ДМС вырастет на 10–12%, при этом ключевым фактором динамики станет медицинская инфляция. Снижение ключевой ставки, увеличение объемов кредитования и возобновление деловой активности будут способствовать

росту страхования имущества юридических лиц на 12–15%, страхования имущества граждан на 10–15% и страхования от несчастных случаев и болезней на 7–10%.

Прогноз рейтингового агентства «АКРА» более позитивный. По их мнению, в 2026 году российский страховой рынок вырастет на 15% г/г до 4,47 трлн руб., главный вклад в динамику внесут некредитное страхование жизни, которое может вырасти до 16% г/г, и автострахование, которое покажет рост на 15–16%. Последнее будет связано с повышением тарифов ОСАГО и стоимости автокаско, а также с оживлением автокредитования после снижения ключевой ставки. Наряду с этим также восстановятся кредитное страхование жизни и страхование от несчастных случаев (рост на 20% суммарно), что в совокупности вернет рынок к двузначным темпам роста.

Рынок страхования по-прежнему невелик относительно ВВП России, доля собранных премий к ВВП по итогам 2025 года составила 1,9%. Однако текущие тенденции развития экономики и рынка страхования составляют высокий потенциал для динамики его проникновения и дальнейшего роста.

¹ Информация, указанная в настоящем пункте, приводится на основании сведений, подготовленных «Эксперт РА» (Прогноз рынка на 2026 год). АКРА (Прогноз рынка на 2026 год), оценки компании.

Цели и стратегия Группы

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

Наша цель — построить лучшую в России технологичную страховую компанию с уникальными продуктами и сервисами, высоким уровнем клиентской удовлетворенности, опирающуюся на устойчивую бизнес-модель, которую сложно скопировать конкурентам, а также создающую стоимость для наших акционеров. От прямых конкурентов нас отличает фокус на InsurTech и способность быстрее и эффективнее выводить на рынок новые продукты. В качестве примера: в 2024 году мы первые на рынке запустили короткое ОСАГО для водителей такси, а в начале 2025 года первыми в России продали полис ДСЖ в нашем сегменте страхования жизни. Помимо этого, мы активно интегрируем наших партнеров через платформу Open API. В 2025 году число партнеров выросло до 1400 компаний.

Клиентский опыт в 2025 году: ключевые инициативы и результаты

В рамках стратегии повышения клиентского опыта в 2025 году компания сфокусировалась на трех ключевых направлениях: рост частоты взаимодействия с клиентом, повышение уровня удовлетворенности, а также расширение портфеля дополнительных услуг. Для достижения этих целей были реализованы следующие инициативы.

В 2025 году мы перезапустили программу лояльности «Ренессанс плюс». Участники получают вознаграждение баллами не только за покупку полисов, но и за безаварийное вождение, использование мобильного приложения и за другие активности. Клиентов, участвующих в программе лояльности и использующих наше мобильное приложение, мы определяем как «осознанных». К 1 кварталу 2026 года число активных участников программы увеличилось

более чем в 15 раз г/г, до примерно 400 тыс. человек. У «осознанных» клиентов в 1,3 раза выше средний чек, они чаще делают пролонгацию продуктов, поэтому показатели CLT и LTV у них выше в 1,2 раза и 1,5 раза соответственно. Программа лояльности пока охватывает только 1/5 целевой аудитории наших клиентов, поэтому впереди у нас большой потенциал. К программе лояльности могут подключиться и физлица, не являющиеся сейчас клиентами компании, поэтому «Ренессанс плюс» не только увеличивает доходы от существующих клиентов, но и расширяет нашу общую базу клиентов.

Внедрение сервиса «Персональный менеджер», обеспечивающего индивидуальное сопровождение клиентов на всех этапах урегулирования страховых случаев, что позволило повысить скорость урегулирования, прозрачность и доверие к процессам, и в конечном итоге привело к достижению исторического максимума удовлетворенности клиентов — 4,5 балла из 5.

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

В 2026 году мы планируем далее трансформировать наши каналы direct insurance (DI) в более омниканальную платформу, что должно позволить увеличить пролонгации продуктов. При этом мы хотим улучшить взаимодействие с нами и для наших партнеров, помогающих с продажами. В этом году будет запущен обновленный «ЛК Посредника», в котором, например, будет более удобный процесс управления комиссиями.

В плане операционной эффективности можно отметить дальнейшее внедрение ИИ. Мы планируем внедрять так называемых вторых пилотов в сложные процессы и заменять человеческий труд на ИИ в более простых задачах. При этом сокращений персонала не предусмотрено — мы будем проводить переобучение, особенно для массовых функций.

Стратегия развития Группы

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

Мы продолжаем развитие нашего medtech-проекта budu.ru — онлайн-сервис поиска, сравнения стоимости и бронирования медицинских услуг (анализов, диагностики и консультаций врачей). На budu.ru представлено более 200 федеральных сетей клиник и лабораторий разных ценовых сегментов. Быстрое расширение сети поставщиков обеспечено эффективной бизнес-моделью: сервис удерживает комиссию по факту оплаты, что делает привлечение клиентов значительно дешевле по сравнению с традиционными агрегаторами.

В марте 2023 года была запущена платформа по развитию устойчивости команд «Просебя». Ключевое отличие сервиса от аналогичных продуктов — вовлечение людей в работу над собой через развитие навыков управления своим состоянием. Сохраняя фокус на развитии навыков психологической устойчивости команд, «Просебя» в 2025 году запустила инструмент диагностики ментального состояния. Диагностика выявляет зоны развития, точки опоры и ключевые факторы устойчивости коллектива. Применение технологий искусственного интеллекта ускоряет обработку данных и повышает точность рекомендаций.

Кроме того, «Просебя» развивает гибридный формат получения психологической поддержки с использованием технологий искусственного интеллекта. В рамках этого направления было запущено ИИ-решение, которое помогает пользователям быстрее сориентироваться в своем состоянии, получать первичную поддержку и персональные рекомендации для управления состоянием. По итогам года «Просебя» стала лауреатом премии «Эффективное образование — 2025» в номинации «Лучшая программа заботы о сотрудниках». Награда отмечает авторскую методику компании, направленную на развитие устойчивости и оптимизацию взаимодействия внутри команд.

Рынок мобильности находится в стадии перестроения, так как рынок автомобилей продолжают заполнять китайские автопроизводители. Новые модели автомобилей влекут за собой и новый подход к их обслуживанию. Мы обладаем достаточной экспертизой в сфере автомобилей и понимаем, как нужно с ними работать. На текущий момент мы запустили подкаст для автолюбителей и сервисные продукты, которые комплементарны нашим страховым продуктам.

В апреле 2025 года мы запустили еще один проект в рамках стратегии развития сегмента «Мобильность».

Проект Fleet2Click стартовал в феврале 2025 года и уже спустя пару месяцев вышел на самоокупаемость. Основу продаж составляют легковые автомобили, однако растет и число сделок с грузовым и легким коммерческим транспортом. Основа эффективности — онлайн-платформа осмотра и оценки транспортных средств, которая постоянно совершенствуется: запущен анализ стоимости на базе собственных данных и объявлений агрегаторов, форматы торгов под разные типы ТС (целые и поврежденные), включая онлайн-торги в Telegram-канале. В 2025 году было продано более 600 автомобилей, а общее число юрлиц на платформе достигло 800 пользователей. Добавлены новые услуги по выездному осмотру автомобилей, хранению на наших площадках и анализу потенциальной цены реализации.

Наша цель — закрыть потребности бизнеса не только в страховании, но и в удобной реализации любых видов техники: легковой и грузовой на единой платформе. Одни только таксопарки страны ежегодно реализуют 40–50 тысяч авто с пробегом. Тяжелая грузовая техника представлена разрозненно на различных ресурсах в Интернете, что делает сложнее поиск нужного транспортного средства. Мы видим своей целью создание онлайн-платформы, на которой предприятия и ИП могут найти все виды авто в одном месте.

Пока мы видим, что клиенты (как физлица, так и корпоративные клиенты) — владельцы автотранспорта в основном приходят к нам как к страховщику за 2 страховыми продуктами — полисами ОСАГО и каско. Третий востребованный продукт связан с лизингом транспортных средств. При этом мы понимаем, что у клиента в период владения автомобилем возникает целый ряд потребностей, связанных с содержанием и продажей автомобиля, с иными задачами, поэтому хотим выйти за пределы страхования.

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

Подкаст «Анатомия авто»

В 2025 году подкаст «Анатомия авто» кратно усилил позиции и перешел в стадию масштабирования — 89% показов обеспечиваются рекомендациями платформы. За год суммарный охват проекта превысил 5,2 млн человек — в 5 раз больше, чем в 2024 году. Средний просмотр выпуска увеличился до 161 тыс., что подтверждает высокую контентную эффективность. Среднемесячная аудитория канала выросла почти в 5 раз — до 614 тыс. человек. За счет уникального и вовлекающего контекста «Анатомия авто» не только формирует лояльность к бренду «Ренессанс страхования», но и экономит средства компании на интеграциях, повышая общую эффективность маркетинговых инвестиций. Мы создали мощный канал прямых коммуникаций с текущими и потенциальными клиентами с высокой ожидаемой отдачей в будущем.

В рамках реализации стратегии по блоку «Благосостояние» мы запустили НПФ «Ренессанс Накопления». НПФ будет развиваться на базе опыта, компетенций и экспертизы команды страховой компании «Ренессанс Жизнь», которая уже 20 лет занимается страхованием жизни и здоровья, в том числе долгосрочными накопительными программами как одним из ключевых направлений бизнеса. Благодаря программам НПФ Группа сможет предложить полный спектр продуктов накопления, расширив клиентскую базу. С момента запуска НПФ привлек в рамках программы долгосрочных сбережений (ПДС) более 3 млрд руб. активов. ПДС может со временем

стать крупным сегментом пенсионного рынка, ведь программа на привлекательных для участника условиях дополняет классическую пенсию по старости. По данным Банка России, только в 2025 году в программу ПДС было привлечено 717 млрд руб., а общее число участников достигло 10 млн россиян.

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

Уникальные преимущества Группы Ренессанс страхование

-  Высокая диверсификация источников дохода обеспечивает устойчивый рост и прибыльность компании. Компания применяет более 30 параметров сегментации страхового портфеля. Портфель клиентов представлен примерно равномерно поступлениями от сегмента страхования иного, чем страхование жизни («Ренессанс Страхование»), и сегмента страхования жизни («Ренессанс Жизнь»). Доля физических и юридических лиц среди клиентов — тоже примерно 50/50%. Компания является лидером в прямом страховании.
-  Способность быстрее конкурентов выводить на рынок новые продукты. Уникальная разработка OpenAPI сокращает период от начала разработки продукта до его вывода на рынок, ускоряет интеграцию новых партнеров в наши услуги.
-  Возможность расти без существенного роста затрат за счет мультиканальности, цифровой инфраструктуры и автоматизации сервисов.
-  Растущее использование технологий искусственного интеллекта и многофакторного скоринга рисков позволяет снижать риски и предлагать клиентам лучшие индивидуальные тарифы. В компании внедрена развитая ИТ-платформа.
-  Выстраивание экосистемы по управлению здоровьем, включая платформу по телемедицине на базе сервиса Budu. Запуск перспективных стартапов для выхода на новые рынки.
-  Централизованный андеррайтинг и анти-фрод.
-  Сильная управленческая команда.
-  Широкая сеть дистрибуции.
-  Сильный бренд, ассоциирующийся с инновациями и международными стандартами.
-  Эффективная перестраховочная защита с низкой суммой на собственном удержании.

Роботизация бэк-офиса

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

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

Проект «Покоряя вершины»

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

Программа «Ренессанс плюс»

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

Управление реализацией бизнес-стратегии

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

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

03.



Взаимодействие
с инвестиционным
сообществом

Кредитные рейтинги

На конец 2025 года компания имеет один кредитный рейтинг от рейтингового агентства «Эксперт РА». В сентябре 2025 года «Эксперт РА» подтвердило рейтинг на уровне ruAA, прогноз по рейтингу стабильный. Рейтинг ruAA подразумевает высокий уровень кредитоспособности / финансовой надежности / финансовой устойчивости.

Рейтинг финансовой надежности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» обусловлен высокими размерными характеристиками компании и положением на рынке, адекватной оценкой страхового бизнеса, комфортными финансовыми результатами, умеренно высокими показателями качества активов и ликвидности, а также высокой оценкой качества управления и перестраховочной защиты. «Эксперт РА» комплексно подходит к оценке надежности и финансовой устойчивости страховщиков и хорошо разбирается в специфике страхового рынка.

Присваивая рейтинг согласно своей методологии, агентство учитывает следующие показатели:

-  рыночные позиции страховщика;
-  управление и бизнес-процессы общества;
-  страховой портфель;
-  клиентская база;
-  перестрахование;
-  финансовые показатели;
-  ликвидность и платежеспособность;
-  структура финансового результата;
-  качество структуры активов.

Акционерный капитал

Структура акционерного капитала ПАО «Группа Ренессанс Страхование» распределена между широким кругом участников. У компании нет контролирующего акционера, а доля акций в свободном обращении на Московской фондовой бирже, по оценкам Группы, превышает 38,5%, по состоянию на 18.11.2025 г. Общее количество обыкновенных акций — 556 952 780 шт. (ISIN: RU000A0ZZM04). Акции включены в котировальный список первого уровня Московской биржи, а также в Индекс Мосбиржи с 21 марта 2025 года. Номинальная стоимость одной акции — 9,88 руб.

Структура акционерного капитала ПАО «Группа Ренессанс Страхование» на 18.11.2025 г.



¹ В том числе крупные пакеты инвестиционных структур, следующих стратегии фондов инвестиций и портфельного инвестирования.

Сведения об акциях Группы Ренессанс страхование

Российский фондовый рынок демонстрировал преимущественно негативную динамику в 2025 году. Несмотря на начавшийся цикл снижения ключевой ставки ЦБ РФ, большинство котировок акций не показали существенного роста. По итогам года Индекс Мосбиржи снизился примерно на 4%. Акции RENI снизились на 13,4% за 2025 год, с 110,5 руб. за акцию до 95,7 руб. за акцию. На динамику котировок оказала влияние сложная экономическая ситуация, сформировавшаяся на рынке страхования. При этом за год количество частных инвесторов в акции RENI увеличилось с 62 тыс. до 107 тыс. человек. Важным событием стало решение Индексного комитета Московской биржи с 21 марта 2025 года, что открыло возможность крупнейшим фондам инвестировать в ценные бумаги компании. Топ-менеджмент компании считает развитие капитализации компании одним из своих ключевых приоритетов, поэтому в 2025 году велась активная работа с инвесторами для информирования о ситуации в компании, а также о перспективах бизнеса.

Динамика индекса Мосбиржи и RENI за 2025 год



Дивиденды

Процесс принятия решений о выплате дивидендов, а также определение их размера, порядка и сроков закреплены в Дивидендной политике. Согласно Дивидендной политике, которая была утверждена Советом директоров компании в начале 2024 года, ПАО «Группа Ренессанс Страхование» стремится выплачивать дивиденды два раза в год и не менее 50% от чистой прибыли за год.

Рекомендации о размере выплат акционерам принимаются с учетом потребностей в инвестициях с целью развития бизнеса (включая слияния и поглощения), достижения ключевых целей и необходимости соответствовать регуляторным требованиям.

В 2025 году компания провела две дивидендные выплаты: по итогам 2024 года и по итогам 9 месяцев 2025 года.

История дивидендных выплат ПАО «Группа Ренессанс Страхование»

Период	Акции в обращении, шт.	Дата списка лиц, имеющих право на дивиденды	Дивиденды на акцию, руб.	Общий размер дивидендов, млрд руб.
Дивиденды по итогам 6 мес. 2023 г.	556 952 780	10.10.2023	7,7	4,3
Дивиденды по итогам 2023 г.	556 952 780	05.07.2024	2,3	1,28
Дивиденды по итогам 9 мес. 2024 г.	556 952 780	20.12.2024	3,6	2
Дивиденды по итогам 2024 г.	556 952 780	15.07.2025	6,4	3,56
Дивиденды по итогам 9 мес. 2025 г.	556 952 780	19.12.2025	4,1	2,28

С даты преобразования ООО «Группа Ренессанс Страхование» в акционерное общество 05.09.2018 и до 2023 года дивиденды по акциям не объявлялись и не выплачивались.

Взаимодействие с инвесторами и акционерами

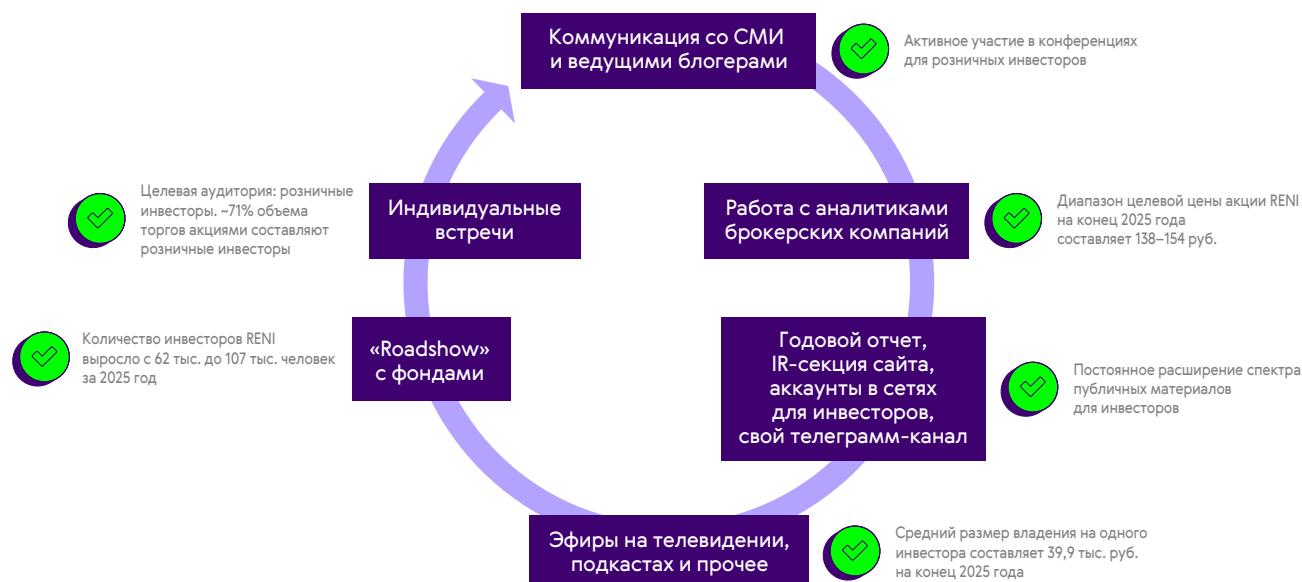
Группа Ренессанс страхование поддерживает диалог с акционерами и аналитиками. На протяжении 2025 года представители топ-менеджмента Группы присутствовали на конференциях для розничных и институциональных инвесторов, а также участвовали в вебинарах с аналитиками, финансовыми блогерами и брокерами. Доля розничных инвесторов в доле акций в свободном обращении составляет около 27% по данным Мосбиржи.

В 2025 году Группа Ренессанс страхование продолжила предоставлять актуальную информацию о деятельности компании и модернизировать цифровые каналы связи с акционерами и инвесторами. Материалы для инвесторов размещаются на сайте <https://www.renins.ru/invest/> и в центре раскрытия корпоративной информации «Интерфакс».

В компании развита система взаимодействия с акционерами и инвесторами, которая призвана поддерживать информационную прозрачность и инвестиционную привлекательность деятельности Группы. Инвесторы и акционеры могут воспользоваться любым из доступных каналов коммуникаций. Группа продолжает уделять особое внимание развитию и внедрению новых технологических решений в процесс коммуникаций с акционерами и инвесторами для повышения доступности, удобства и эффективности.

Взаимодействие с инвесторами и акционерами

Система взаимодействия компании с инвестиционным сообществом



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

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

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

Отчет Совета директоров о результатах развития по приоритетным направлениям деятельности

Страхование иное, чем страхование жизни

Рынок страхования в значительной степени отражает динамику развития экономики страны. За 2025 год ВВП РФ вырос на 1,0% г/г. По данным ЦБ РФ за 2025 год, страховой рынок в России вырос на 6,9% г/г, до 4,0 трлн руб.

В частности, сегмент страхования иного, чем страхование жизни, вырос на 2,1% г/г, до 1,7 трлн руб. Говоря о наших показателях за 12 месяцев 2025 года, премии сегмента страхования иного, чем страхование жизни, Группы выросли на 2,0% г/г и достигли 74,8 млрд руб. Основными драйверами роста стали каско физлиц и страхование имущества юрлиц.

Мы продолжаем делать ставку на клиентов сегмента малого и среднего предпринимательства (МСП). В портфеле автострахования Группы число таких компаний в 2025 году достигло 37%.

Страхование становится более клиентоориентированным, цифровым, подстраиваясь под ситуации и образ жизни. Среди новшеств отметим обновление наших мобильных приложений в полноценный канал взаимодействия с клиентами, перезагрузку программы лояльности, а также ставку на ИИ для ускорения процессов урегулирования и согласования медицинских назначений.

Хотя цифровизация страховой отрасли ускоряется, мы следуем принципу разумного баланса, ставя в приоритет удобство для клиентов. 2025 год показал, что наш сервис персональных менеджеров очень востребован. Мы помогаем урегулировать убытки, внести изменения в полисы, консультируем по управлению капиталом или защите от нестандартных рисков.

Автострахование

Сегмент автострахования остается одним из крупнейших для Группы. За 2025 год премии от автострахования увеличились на 4,2% г/г и достигли 46,4 млрд руб.

Несмотря на падение продаж новых легковых авто в России в 2025 году на 15,6% г/г, по данным «Автостат», мы сумели нарастить продажи каско физическим лицам на 26,5% г/г, до 17,9 млрд руб. По данным «Автостат», парк зарегистрированных легковых автомобилей в стране вырос на 4% и насчитывает 47,5 млн единиц, что с учетом продолжающегося роста цен на автомобили делает рынок автострахования привлекательным и в 2026 году.

Преимущество Группы заключается в высокой диверсификации портфеля по типу клиентов и по продуктам. Так, Группа входит в топ-6 страховщиков каско в России. Кроме того, в 2024 году мы первыми в России запустили гибкие полисы ОСАГО для водителей «Яндекс Такси». С этого времени было продано уже более 1,5 млн таких полисов. В 2025 году мы запустили принципиально новый продукт на рынке автострахования — подписку на каско и ОСАГО. Это первый в России автопродукт, который позволяет клиентам гибко управлять своим страховым покрытием. Росту рынка ОСАГО в целом будет способствовать и усиление контроля за наличием полиса.

«Ренессанс страхование» запустил подписку на каско и ОСАГО

Это первый в России автопродукт, который позволяет клиентам гибко управлять своим страховым покрытием.

Ключевые преимущества подписки:

- доступный платеж (не требуется сразу оплачивать всю стоимость полиса, при этом клиент получает сразу полную страховую защиту);
- удобный период;
- автоматическое продление полиса;
- возможность приостановки в любой момент через личный кабинет или мобильное приложение;
- фиксированная цена на 1,5 года (при непрерывной подписке);
- защита от влияния инфляции и других внешних факторов;
- гибкие условия оплаты (для каско — ежемесячное или ежеквартальное списание, для ОСАГО — ежеквартальное списание).

Прочие виды страхования

За 2025 год премии от прочих видов страхования увеличились на 4,1% г/г и достигли 16,6 млрд руб. Наибольший рост за период показал сегмент страхования имущества юрлиц, который вырос на 104,6% г/г, до 2,9 млрд руб. В сфере страхования недвижимости физлиц в 2025 году высоко востребованным стал наш продукт, защищающий участников при сделках с недвижимостью. По сути, мы создали новый стандарт на рынке — теперь и покупатель, и продавец могут спать спокойно.

ДМС (добровольное медицинское страхование)

За 12 месяцев 2025 года премии Группы по ДМС снизились на 7,8% г/г и достигли 11,9 млрд руб. Долгосрочные перспективы роста для рынка ДМС в России не меняются. Росту сборов по ДМС будут способствовать борьба за кадры и медицинская инфляция. В 2025 году Группа сделала ставку на развитие платформы «HR 360», которая позволяет гибко управлять ДМС и пользоваться нестраховыми решениями. Кроме того, в 2025 году число зарегистрированных пользователей мобильного приложения «Ренессанс здоровье» достигло 711 тыс. человек, что на 28% больше г/г.

Medtech проект Budu

В 2025 году число активных покупателей budu.ru выросло до 24,5 тыс., а количество заказов — до 41,4 тыс. Высокий уровень удовлетворенности остается одним из стратегических активов компании: 78% пользователей совершают повторные покупки, Клиентский Индекс Лояльности (NPS) составляет 92 п., средняя оценка сервиса на независимых площадках — 4,94 из 5. В течение года к платформе присоединились 6247 клиник и лабораторий от 178 медицинских брендов. В 2026 году budu.ru сосредоточится на масштабировании бизнеса: развитии стратегических

партнерств, ускорении привлечения продавцов и покупателей, а также расширении инструментов монетизации платформы.

Сервис для развития команд и улучшения ментального благополучия «Просебя»

В 2025 году число подключенных к сервису пользователей «Просебя» превысило 370 тыс. человек от более 400 крупных компаний, а частота взаимодействия с платформой выросла на 40%. «Просебя» системно расширяет портфель корпоративных клиентов из различных отраслей. Сохраняя фокус на развитии навыков психологической устойчивости команд, «Просебя» в 2025 году запустила инструмент диагностики ментального состояния. Кроме того, компания развивает гибридный формат получения психологической поддержки с использованием технологий ИИ. По итогам года «Просебя» стала лауреатом премии «Эффективное образование — 2025» в номинации «Лучшая программа заботы о сотрудниках».

Страхование жизни и инвестиционные продукты

Сегмент страхования жизни Группы, представленный компанией «Ренессанс Жизнь» и ее дочерними структурами, продолжает демонстрировать уверенный рост. За 2025 год премии Группы в сегменте страхования жизни выросли на 35,0% г/г, до 130,2 млрд руб. В рамках портфеля продукты НСЖ стали главным драйвером с рекордным ростом в 53,6% г/г и объемом сборов в 116,4 млрд руб. по итогам 2025 года. В 2025 году компания продолжила активное развитие собственных каналов продаж — на их долю пришлось 18% продаж в сегменте страхования жизни, из которых 22%

принесли цифровые каналы, которые компания рассматривает в качестве одного из стратегических направлений развития.

Стратегия «Ренессанс Жизнь» — решение любых финансовых задач клиента. Для этого мы развиваем платформу «Благополучие» из страховых и комплементарных продуктов. Наличие собственной управляющей компании позволяет нам оперативно создавать фонды при низких затратах. Кроме того, у нас есть НПФ «Ренессанс Накопления», который с момента запуска привлек в рамках программы ПДС более 3 млрд руб. активов. ПДС может со временем стать крупным сегментом пенсионного рынка, ведь программа на привлекательных для участника условиях дополняет классическую пенсию по старости. По данным Банка России, только в 2025 году в программу ПДС было привлечено 717 млрд руб., а общее число участников достигло 10 млн россиян.

В 2026 году по мере смягчения денежно-кредитной политики и восстановления потребительской активности ожидается рост кредитного страхования жизни. Мы ожидаем, что в этом году более востребованными будут продукты с переменной доходностью, а также долгосрочные полисы сроком более 5 лет.

Последнему фактору будут способствовать налоговые льготы, принятые в ноябре 2025 года и повышающие предельный размер суммы налогового вычета со страховых выплат до 30 млн руб. в год. Но в целом после двух лет взрывного роста российский рынок страхования жизни возвращается к своему нормальному состоянию с ежегодным приростом в 7–10%.

Перспективы развития Группы

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

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

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

На среднесрочную перспективу Группа определила для себя следующие стратегические проекты:

-  **Перевод посредников на целевой путь клиента (CJM) в системе iRIS.** Суть проекта состоит в разработке нового личного кабинета посредника в системе iRIS, который будет удовлетворять требованиям конкурентного рынка. Реализация проекта позволит не только усилить конкурентоспособность компании на рынке продаж через посредников, но и повысить стабильность системы и снизить стоимость разработки, а также улучшить качество бизнеса от посредников;
-  **Новая версия платформы для управления здоровьем клиентов ДМС.** В новой версии заложены инновационные технологические элементы машинного обучения и предсказания. Продукт позволит решать бизнес-задачи в разы быстрее и дешевле, что даст мощное конкурентное преимущество и повысит удобство продаж и андеррайтинга. Реализация проекта позволит сократить операционные издержки, расширить воронку продаж для нового бизнеса, оперативно выводить новый функционал по запросу бизнеса;
-  **Развитие OpenAPI.** Развитие API для партнеров — один из стратегических фокусов Группы. OpenAPI — конкурентное преимущество Группы Ренессанс страхование, которое помогает бизнесу расти быстрее за счет скорости и удобства подключения новых партнеров. Новая версия OpenAPI позволит подключить больше партнеров и увеличить доходы от партнерского канала продаж.

04.



Корпоративное
управление

Система корпоративного управления

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-13 GRI 2-15 GRI 2-16 GRI 2-17 GRI 2-18 МЭР 3.4

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

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

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

В соответствии с Уставом Общества, Совет директоров компании включает 9 членов Совета директоров. В состав Совета директоров Общества входит 3 независимых члена Совета директоров, что соответствует требованиям Московской биржи к эмитентам, ценные бумаги которых котируются в Первом списке, а также рекомендациям Кодекса корпоративного управления ЦБ РФ. В соответствии с решением Годового общего собрания акционеров, состоявшегося 27.06.2025, вознаграждение за членство в Совете директоров Общества не выплачивается. Выплачивается базовое (фиксированное) вознаграждение независимым членам Совета директоров Общества в случае исполнения ими обязанностей членов Комитета/Комитетов при Совете директоров Общества. Размер указанного вознаграждения также установлен вышеуказанным решением Общего собрания акционеров.

Система корпоративного управления ПАО «Группа Ренессанс Страхование»



Сведения об органах управления

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

Общее собрание акционеров

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

В 2025 году было проведено три Общих собрания акционеров ПАО «Группа Ренессанс Страхование»:

-  Годовое общее собрание акционеров, на котором были рассмотрены вопросы, обязательные к обсуждению на Годовом общем собрании акционеров Общества, в том числе принято решение о выплате дивидендов по итогам 2024 года;
-  внеочередное Общее собрание акционеров, на котором был избран новый состав Совета директоров;
-  внеочередное Общее собрание акционеров, на котором было принято решение о выплате (объявлении) дивидендов по результатам 9 месяцев 2025 года.

Совет директоров

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

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

В 2025 году было проведено девять заседаний Совета директоров Общества, в том числе по следующим вопросам:

-  созыв годового и внеочередных общих собраний акционеров;
-  рекомендации по размеру дивидендов, выплачиваемых Обществом, и дате составления списка лиц, имеющих право на получение дивидендов;
-  включение кандидатов в список кандидатур для избрания в Совет директоров;
-  вопросы деятельности внутреннего аудита (рассмотрение квартальных отчетов, утверждение стратегии развития, плана работы, годового бюджета, результатов работы Управления внутреннего аудита; назначение лица, временно исполняющего обязанности Директора Управления внутреннего аудита Общества);
-  определение общей величины риск-аппетита Общества;
-  утверждение внутренних документов Общества;
-  определение размера оплаты услуг внешнего аудитора;
-  избрание Председателя и заместителя Председателя Совета директоров, формирование комитетов Совета директоров;
-  выплата дополнительных вознаграждений Генеральному директору Общества, Корпоративному секретарю Общества и Директору Управления внутреннего аудита Общества;
-  назначение Корпоративного секретаря Общества на новый срок;



продление полномочий Генерального директора Общества;



назначение лица, временно исполняющего обязанности Генерального директора Общества.

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

В 2025 году при Совете директоров действовали Комитеты Совета директоров по аудиту, по стратегии и устойчивому развитию, по кадрам и вознаграждениям, избранные из числа членов Совета директоров.

Разнообразие Совета директоров

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

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

Комитет Совета директоров по аудиту

Текущий состав Комитета Совета директоров по аудиту избран на заседании Совета директоров 31.10.2025 (Протокол № 8/2025_СД от 31.10.2025). В состав Комитета входит 2 независимых директора.

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

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

В течение 2025 года было проведено семь заседаний Комитета, на которых в том числе решались следующие вопросы:

-  вопросы деятельности внутреннего аудита Общества (предварительное рассмотрение отчетов, утверждение стратегии развития, плана работы, бюджета, ключевых показателей эффективности, результатов работы; назначение лица, временно исполняющего обязанности Директора Управления внутреннего аудита Общества) с последующим вынесением на рассмотрение Совета директоров;
-  рассмотрение Регламента взаимодействия внутреннего аудита и подразделений;
-  предварительное рассмотрение кандидатуры внешнего аудитора Общества;
-  предварительное рассмотрение документов и выработка рекомендаций Совету директоров по вопросам, связанным с созывом и проведением Годового общего собрания акционеров Общества;
-  предварительное рассмотрение кандидатуры внешнего аудитора Общества;
-  оценка эффективности процесса проведения внешнего аудита в Обществе, проведение встреч с внешним аудитором; вопросы внедрения мониторинга действий менеджмента по снижению рисков;
-  мониторинг исполнения поручений Комитета.

Комитет Совета директоров по стратегии и устойчивому развитию

Текущий состав Комитета Совета директоров по стратегии и устойчивому развитию избран на заседании Совета директоров 31.10.2025 (Протокол № 8/2025_СД от 31.10.2025). В состав Комитета входит 1 независимый директор.

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

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

В течение 2025 года заседаний Комитета не проводилось.

Комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям

Текущий состав Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям избран на заседании Совета директоров 31.10.2025 (Протокол № 8/2025_СД от 31.10.2025). В состав Комитета входит 2 независимых директора.

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

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

В 2025 году было проведено пять заседаний Комитета, на которых рассматривались следующие вопросы:

-  рекомендации по размеру вознаграждений Генерального директора, Корпоративного секретаря и руководителя Управления внутреннего аудита Общества;
-  рассмотрение вопросов реализации Программы долгосрочной мотивации работников Общества;
-  проведение оценки соответствия действующего состава Совета директоров Общества потребностям Общества;
-  определение статуса кандидатов в Совет директоров Общества;
-  формирование списка кандидатур для избрания в Совет директоров Общества на внеочередном Общем собрании акционеров;
-  рекомендации Совету директоров Общества по вопросу избрания Корпоративного секретаря в связи с истечением срока его полномочий;
-  проведение оценки результатов деятельности Генерального директора Общества и рекомендации Совету директоров Общества о продлении его полномочий.

Оценка качества работы Совета директоров

В рамках подведения итогов корпоративного года была проведена внутренняя оценка (самооценка) эффективности деятельности Совета директоров Общества в форме анкетного опроса.

В рамках самооценки оценивалась работа Совета директоров Общества в целом, работа Комитетов Совета директоров, работа Председателя Совета директоров, а также работа каждого члена Совета директоров Общества.

Целью проведения самооценки являлось определение степени эффективности работы Совета директоров Общества и его Комитетов, соответствия их деятельности потребностям развития Общества, а также выявление направлений дальнейшего совершенствования практик корпоративного управления.

По результатам самооценки в целом подтверждена эффективность организации работы Совета директоров Общества и его Комитетов. Значительных негативных факторов, влияющих на качество работы Совета директоров Общества и его Комитетов, не выявлено. Вместе с тем определены отдельные направления для дальнейшего развития, включая совершенствование планирования работы Совета директоров и его Комитетов.

Указанная самооценка осуществлялась впервые, соответственно анализ динамики эффективности работы Совета директоров Общества и его Комитетов не проводился.

Результаты самооценки были предварительно рассмотрены Комитетом по кадрам и вознаграждениям, впоследствии рассмотрены Советом директоров Общества и будут учитываться при планировании работы Совета директоров и его Комитетов на следующий корпоративный год, а также при дальнейшем совершенствовании корпоративного управления в Обществе.

Правление

Правление является коллегиальным исполнительным органом компании. В течение 2025 года компетенция и порядок осуществления деятельности Правления определялись Уставом Общества, а также Положением о Правлении.

В 2025 году было проведено 12 заседаний Правления, в том числе по следующим вопросам:

-  продление полномочий членов Инвестиционного комитета Общества;
-  утверждение лимитов собственного удержания;
-  утверждение внутренних документов;
-  рассмотрение Отчета о результатах реализации Правил внутреннего контроля ПАО «Группа Ренессанс Страхование» в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения в 2024 году;
-  рассмотрение Отчета по управлению рисками за 2024 год;
-  утверждение условий инвестиционных сделок;
-  предварительное утверждение Годового отчета и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества за 2024 год;
-  утверждение перечня значимых рисков и предварительное рассмотрение показателей риск-аппетита;
-  открытие и закрытие филиалов Общества;
-  одобрение условий отдельных совершаемых Обществом сделок и условий участия в коммерческих проектах.

Генеральный директор

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

Генеральным директором компании в 2025 году являлась Гадлиба Юлия Олеговна, избранная в соответствии с решением Общего собрания участников ООО «Группа Ренессанс Страхование» от 19.01.2018; на основании решения Совета директоров ПАО «Группа Ренессанс Страхование» от 31.10.2025 срок полномочий продлен на период с 22.11.2025 года по 21.11.2028 года (включительно).

Корпоративный секретарь

В течение 2025 года корпоративным секретарем Общества являлся Тукбаев Артем Александрович, избранный на эту должность решением Совета директоров Общества от 13.09.2022; на основании решения Совета директоров ПАО «Группа Ренессанс Страхование» от 29.08.2025 срок полномочий продлен на период с 13.09.2025 по 12.09.2028 (включительно).

Управление рисками и внутренний контроль

МЭР 3.12

Политика в области управления рисками

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

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

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

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

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

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

Ключевые риски

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

Финансовые риски

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

Наименование	Описание	Действия
Кредитный риск (включая риск концентрации)	Риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие невыполнения контрагентами обязательств	Компания использует следующие процедуры для управления кредитным риском: — определяет подверженность финансовых активов кредитному риску на основании кредитного рейтинга контрагентов и доступной рыночной информации для оценки риска по контрагенту; — устанавливает ограничение по величине концентрационного риска в соответствии с положением 858-П в рамках показателей риск-аппетита и контролирует их выполнение; — устанавливает лимиты концентрации активов по отдельным объектам риска и контролирует их соблюдение на постоянной основе; — устанавливает лимиты по дебиторской задолженности, подпадающей под ограничения регуляторных требований, предусмотренных Положением Банка России № 858-П, которые контролируются на регулярной основе и пересматриваются по мере необходимости; — оценивает финансовое состояние перестраховщиков и контролирует концентрацию кредитных рисков, уменьшая влияние неплатежеспособности перестраховщиков. Управление кредитным риском в отношении инвестиций в рамках доверительного управления регулируется условиями договоров доверительного управления. Компания руководствуется следующими принципами в инвестиционной политике: инвестирование в инструменты с требуемым уровнем доходности и обеспечение высокой степени безопасности осуществляемых инвестиций. В то же время учитывается необходимость сохранения достаточной ликвидности и диверсификации. В связи с осуществлением инвестиционной деятельности СПУТНИК-УК подвержен кредитному риску при размещении денежных средств на расчетных счетах и депозитах обслуживающего банка. В целях минимизации данного риска СПУТНИК-УК придерживается консервативного подхода при выборе обслуживающего банка, ориентируясь на кредитное качество аккредитованных Банком России рейтинговых агентств. СПУТНИК-УК размещает денежные средства только в кредитные организации с кредитными рейтингами не ниже «А»
Рыночный риск	Валютный риск — риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие изменения курсов иностранных валют и/или учетных цен на драгоценные металлы	Основными целями управления рыночным риском являются: оптимизация соотношения риска и доходности, минимизация потерь при реализации неблагоприятных событий и снижение величины отклонения фактического финансового результата от ожидаемого. Управление рыночным риском включает управление портфелями ценных бумаг компании и контроль за открытыми позициями по валютам и процентным ставкам

Наименование	Описание	Действия
Рыночный риск	Процентный риск — риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие изменения процентных ставок. Включает в себя риск возникновения финансовых потерь вследствие изменения кредитного спреда (разницы между доходностью финансового инструмента и безрисковой доходностью). Фондовый риск — риск возникновения у компании финансовых потерь вследствие изменения рыночной стоимости (цен) акций и иных финансовых инструментов (биржевых товаров, сырья и т.д.), обращающихся на рынке акций и товарных рынках	Для управления рисками по каждому типу рыночного риска компания проводит анализ чувствительности, отражающий информацию о том, как повлияли бы на прибыль или убыток вероятные изменения соответствующей переменной риска. С целью управления валютным риском при размещении страховых резервов и собственных средств компания руководствуется принципом соответствия валютных активов валютным обязательствам. Компания осуществляет мониторинг процентных ставок по облигациям во избежание существенного риска изменения процентной ставки или вытекающего из него риска снижения денежного потока. В отношении инвестиций компании, осуществляемых в рамках доверительного управления, управление рыночным риском регулируется условиями договоров доверительного управления. СПУТНИК-УК не осуществляет платежи в валюте по оплате услуг третьим лицам, находящимся за пределами Российской Федерации, в связи с чем валютный риск у СПУТНИК-УК отсутствует
Риск ликвидности	Риск возникновения у Группы Ренессанс страхования финансовых потерь вследствие недостаточности активов компании для исполнения собственных обязательств перед контрагентами своевременно и в полном объеме	Компания подвержена риску ликвидности в связи с ежедневной необходимостью использования имеющихся денежных средств для урегулирования убытков, финансирования капитальных и операционных расходов. Управление риском ликвидности осуществляется за счет поддержания адекватного портфеля краткосрочных ликвидных активов, в основном состоящего из краткосрочных ликвидных ценных бумаг, депозитов в банках, остатков на расчетных счетах, обеспечивающего достаточный уровень ликвидности. Компания инвестирует средства в диверсифицированные портфели ликвидных активов, чтобы иметь возможность быстро и без затруднений выполнить свои обязательства даже в случае значительных выплат по договорам страхования. В связи с наличием обязательств по выплатам заработной платы и оплате услуг у СПУТНИК-УК присутствует риск ликвидности. В целях минимизации риска ликвидности, а также процентного рыночного и кредитного риска СПУТНИК-УК размещает денежные средства в размере, многократно превышающем ежемесячные обязательства по платежам, в депозит в банке, при этом срочность депозита не превышает одного месяца

Нефинансовые риски

Наименование	Описание	Действия
Операционный риск	Риск возникновения у Группы Ренессанс страхования финансовых потерь или негативных последствий вследствие нарушений бизнес-процессов, недостаточной эффективности бизнес-процессов и организационной структуры компании, действий или бездействия работников компании, сбоев в работе или недостаточной функциональности ИТ-систем и прочих технологических систем, а также вследствие влияния внешних факторов, включая умышленные действия третьих лиц	Управление операционным риском осуществляется с помощью системы выявления и контроля произошедших и потенциальных негативных событий и соответствующего реагирования с целью минимизации последствий их реализации. Система контроля предусматривает эффективное разделение обязанностей, разграничение прав доступа, процедуры утверждения и сверок по осуществляемым операциям, обучение персонала, а также процедуры оценки, включая внутренний аудит. Компании, входящие в Группу, в соответствии с требованиями регулятора обеспечивают регулярный контроль показателей операционной надежности ключевых бизнес-процессов
Комплаенс-риск	Риск возникновения у Группы Ренессанс страхования финансовых потерь и/или негативных последствий вследствие несоблюдения требований применимого законодательства, в том числе нормативных документов Банка России и других органов регулирования, контроля и надзора, инструкций, правил, стандартов саморегулируемых организаций или кодексов поведения, внутренних документов и процедур, а также в результате неудовлетворения законных и оправданных интересов клиентов, работников и компании в целом	В целях управления комплаенс-риском в Группе Ренессанс страхования реализуются следующие меры: — выявление, анализ и оценка комплаенс-рисков; — разработка и реализация мер реагирования на комплаенс-риски; — мониторинг рисков и исполнения мер реагирования на них; — оценка эффективности комплаенс-системы Общества; — организация и обеспечение функционирования эффективной комплаенс-системы, соответствующей внешней и внутренней среде Общества и происходящим в них изменениям; — развитие комплаенс-системы Общества в соответствии с применимыми требованиями законодательства и международных стандартов, потребностями и ожиданиями заинтересованных сторон; — обеспечение синергичности функционирования комплаенс-системы во всех компаниях, входящих в Группу; — внедрение и развитие устойчивой комплаенс-культуры, основанной на ценностях, честности и ответственности

Наименование	Описание	Действия
Отраслевые риски	Группа Ренессанс страхование выделяет следующие наиболее значимые отраслевые риски: — усиление конкуренции в отрасли и, как следствие, снижение стоимости услуг страхования в отдельных видах страхования; — снижение тарифов в обязательных видах страхования; — ограничения на операции с биржами, банками или брокерами в силу санкционных ограничений; — продолжительная приостановка торгов на рынке ценных бумаг; — монополизация посредников и, как следствие, увеличение стоимости их услуг; — ухудшение экономической ситуации в Российской Федерации и, как следствие, сокращение потребительского спроса на страховые услуги; — катастрофы, стихийные бедствия, пандемии, эпидемии; — внесение изменений в нормативно-правовые акты; — снижение доступности услуг по перестрахованию рисков; — увеличение стоимости (цен) услуг по перестрахованию рисков	С целью минимизации негативного влияния возможных изменений в страховой отрасли на собственную деятельность, компания осуществляет: — разработку стратегии развития и плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности компании на основе предварительного детального анализа текущей ситуации и тенденций в страховой отрасли (в том числе в части законодательства, потребительского спроса, действий конкурентов и др.); — четкий контроль выполнения установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, проведение анализа причин и факторов, повлиявших на отклонение фактических значений показателей деятельности от их плановых (бюджетных) значений, разработку и принятие необходимых решений; — постоянный контроль за изменениями в страховой отрасли (изменение законодательства, потребительского спроса, действий конкурентов и др.), проведение анализа возможного влияния данных изменений на выполнение установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, разработку и принятие необходимых решений. С целью минимизации негативного влияния возможных изменений в отрасли на собственную деятельность СПУТНИК-УК осуществляет: — разработку планов действий для сохранения функционирования СПУТНИК-УК в случае непредвиденных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и т. п.; — постоянный контроль за изменениями на рынке ценных бумаг (изменение законодательства, регулирования, действий крупнейших игроков и др.)
Страновые и региональные риски	Риски, связанные с политической и экономической ситуацией в Российской Федерации, военными конфликтами, введением чрезвычайного положения и забастовками, а также географическими особенностями страны	С целью ограничения отрицательного влияния изменения ситуации в стране и регионе на собственную деятельность компания осуществляет: — постоянный мониторинг изменений ситуации в стране и регионе, на страховом и финансовом рынках (изменение финансовых показателей, норм законодательства, потребительского спроса и др.); — анализ возможного влияния данных изменений на выполнение установленных плановых (бюджетных) значений по показателям деятельности, на уровень финансовых, правовых, стратегических и иных рисков; — разработку и принятие необходимых мер и решений, направленных на минимизацию отрицательного влияния данных изменений на собственную деятельность

Наименование	Описание	Действия
Правовые риски	ПАО «Группа Ренессанс Страхование» зарегистрировано в качестве налогоплательщика и осуществляет свою основную деятельность на территории Российской Федерации. В связи с этим компания подвержена правовым рискам на внутреннем рынке, связанным с изменениями валютного регулирования, налогового законодательства, требований по лицензированию деятельности компании, судебной практики по вопросам, связанным с деятельностью компании (в том числе по вопросам лицензирования)	Основными инструментами минимизации правовых рисков являются: — осуществление компанией мониторинга изменений законодательства и судебной практики; — проведение компанией предварительной оценки влияния возможного изменения законодательства и судебной практики на деятельность компании; — принятие компанией необходимых мер и действий, направленных на исключение нарушений компанией требований законодательства с учетом их планируемых изменений, а также на минимизацию негативных последствий изменений законодательства и судебной практики на деятельность компании
Риск потери деловой репутации	Риск возникновения у компании негативных последствий (в том числе в виде уменьшения числа клиентов) вследствие формирования негативного представления о финансовой устойчивости компании, качестве оказываемых ею услуг или характере деятельности в целом	Основными инструментами минимизации данного риска являются: — осуществление компанией деятельности в соответствии со всеми требованиями законодательства (исключение нарушений требований); — соблюдение договорных отношений с клиентами и контрагентами, своевременное исполнение компанией своих обязательств; — своевременное рассмотрение компанией обращений клиентов и контрагентов, принятие по данным обращениям необходимых решений и действий, осуществление компанией контроля качества предоставляемых услуг; — открытая информационная политика, включающая публичное раскрытие информации (отчетности) о деятельности компании и ее финансовом положении; — получение компанией публичного рейтинга от признанного регулятором рейтингового агентства, отражающего уровень надежности и качества услуг, финансовой устойчивости компании

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

Основные результаты мероприятий по развитию системы управления рисками

В 2025 году ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и компаниями, входящими в Группу, предприняты следующие шаги по совершенствованию системы управления рисками:

-  в ПАО «Группа Ренессанс Страхование» разработаны и утверждены показатели риск-аппетита на 2025 год, осуществлялся регуляторный контроль соблюдения установленных ограничений показателей риск-аппетита по направлениям деятельности, видам риска, видам объектов риска, установленных лимитов по объектам риска. Результаты контроля показателей риск-аппетита на ежеквартальной основе представлялись на рассмотрение Комитета по рискам и Инвестиционного комитета компании;
-  проводился регулярный мониторинг уровня рискового капитала по 858-П и оценка его чувствительности к изменениям рыночной ситуации, результаты оценки использовались в качестве базы для принятия инвестиционных решений, направленных на оптимизацию соотношения уровня рискового капитала и доходности;
-  в ПАО «Группа Ренессанс Страхование» разработано и внедрено Положение по оценке и управлению риском потери деловой репутации. В Положении описан процесс идентификации, оценки, мониторинга показателей риска и реагирования на события репутационного риска. Ответственность распределена исходя из основных ролей Ренессанс страхования при взаимодействии с заинтересованными сторонами: Страховщик, Эмитент, Работодатель, Поднадзорная организация и Партнер. Методика оценки является балльной и основывается на анализе ключевых блоков, определяющих устойчивость деловой репутации компании в отношении ключевых групп стейкхолдеров;
-  в ПАО «Группа Ренессанс Страхование» в 2025 году была обновлена Политика по управлению рисками. Политика дополнена реестром рисков в области устойчивого развития, охватывающим все риски, которые компания отслеживает и митигирует;
-  в ПАО «Группа Ренессанс Страхование» разработан и внедрен новый модуль учета страховых случаев с признаками страхового мошенничества; существенно улучшена точность выявления признаков страхового мошенничества в продуктах ОСАГО и каско в новых моделях скоринга убытков; автоматизирован процесс выявления недобросовестных действий посредников;
-  в ООО «Ренессанс Жизнь» в целях приведения деятельности по управлению рисками в соответствие требованиям надзорных органов вследствие получения лицензии управляющей компании были разработаны и внедрены следующие методики оценки рисков: Методика оценки инвестиционных рисков, Методика оценки кредитного риска, Методика оценки риска ликвидности;
-  Рейтинговое агентство «Эксперт РА» в своем резюме при подтверждении рейтинга финансовой надежности ООО «Ренессанс Жизнь» отметило повышение уровня организации системы управления рисками, признав его достаточно высоким;
-  в АО «Ренессанс Накопления» в целях приведения деятельности по управлению рисками в соответствие требованиям надзорных органов были разработаны и внедрены следующие методики оценки рисков: Методика оценки инвестиционных рисков, Методика оценки кредитного риска, Методика оценки риска ликвидности;
-  в АО «Ренессанс Накопления» обновлена Политика управления рисками, Порядок проведения стресс-тестирования, Сценарии стресс-тестирования для целей приведения деятельности по управлению рисками в соответствие требованиям надзорных органов при начале деятельности по обязательному пенсионному страхованию. В соответствии с результатами стресс-тестирования по состоянию на 31.12.2025 АО НПФ «Ренессанс Накопления» способно выполнять свои обязательства с вероятностью 99,97%, что значительно превышает минимальные требования Банка России (не менее 75% успешно пройденных испытаний);
-  в АО «Ренессанс Накопления» разработаны и утверждены показатели риск-аппетита на 2025 год, осуществлялся регуляторный контроль соблюдения установленных ограничений показателей риск-аппетита. Результаты контроля показателей риск-аппетита на ежемесячной основе представлялись на рассмотрение Комитета по рискам и на ежеквартальной основе Совету директоров.

Внутренний контроль

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

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

Внутренний контроль в компании в соответствии с полномочиями, определенными Уставом Общества в редакции, действующей по состоянию на 31.12.2025 и на дату утверждения настоящего Отчета и внутренними документами компании (в частности, Положением по внутреннему контролю), осуществляют:

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

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

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

Результаты оценки системы управления рисками и внутреннего контроля

- В 2025 году функцией внутреннего аудита проведена оценка эффективности систем управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК): итоговая оценка ПАО «Группа Ренессанс Страхование» составила 3,3 балла из 4 возможных, СУРиВК достаточно эффективна с возможностью улучшений.
- В сентябре 2025 года рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило рейтинг финансовой надежности ПАО «Группа Ренессанс страхование» на уровне ruAA со стабильным прогнозом. В пресс-релизе среди факторов, определяющих высокую оценку качества управления и перестраховочной защиты, отмечен высокий уровень организации системы риск-менеджмента.
- В октябре 2025 года рейтинговое агентство «Эксперт РА» подтвердило ESG-рейтинг ПАО «Группа Ренессанс страхование» на уровне BB. В пресс-релизе агентство отмечает, что оценка корпоративного управления находится на уровне выше среднего (A) за счет открытости структуры собственности, а также предусмотрительного подхода в управлении рисками.

Внутренний аудит

Внутренний аудит осуществляется Управлением внутреннего аудита ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и Отделом внутреннего аудита ООО «СК «Ренессанс Жизнь» в соответствии с Уставами компаний, Положениями компаний об организации и осуществлении внутреннего аудита и законодательством Российской Федерации.

Основными задачами функции внутреннего аудита являются оценка эффективности корпоративного управления, управления рисками и системы внутреннего контроля.

Внутренний аудит способствует:

-  успешному достижению организацией своих целей;
-  совершенствованию процессов руководства организацией, управления рисками и внутреннего контроля;
-  повышению качества принимаемых решений и надзора в организации;
-  укреплению репутации и росту доверия к организации у заинтересованных сторон;
-  улучшению способности организации служить общественным интересам.

Для решения поставленных задач внутренний аудит осуществляет следующие функции:

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

На 31 декабря 2025 года руководство Управлением внутреннего аудита ПАО «Группа Ренессанс Страхование» осуществлялось директором Управления внутреннего аудита в лице Исаевой Екатерины Геннадиевны, руководство Отделом внутреннего аудита ООО «СК «Ренессанс Жизнь» осуществлялось руководителем Отдела внутреннего аудита в лице Ситниковой Анны Владимировны.

Комитет по аудиту Совета директоров подтвердил, что работа функции внутреннего аудита в 2025 году соответствовала ожиданиям Комитета по аудиту Совета директоров, в том числе в части качества и эффективности работы.

В 2025 году функцией внутреннего аудита проведена оценка эффективности систем управления рисками и внутреннего контроля (СУРиБК): итоговая оценка ПАО «Группа Ренессанс Страхование» составила 3,3 балла из 4 возможных, СУРиБК достаточно эффективна с возможностью улучшений. ООО «СК «Ренессанс Жизнь» — 2,91 балла из 4 возможных, СУРиБК недостаточно эффективна, рекомендованы корректирующие действия. План действий по повышению эффективности СУРиБК разработан менеджментом.

В 2025 году Управлением внутреннего аудита проведен аудит эффективности корпоративного управления. По сравнению с 2024 годом оценка системы корпоративного управления в 2025 году улучшилась на 4,9 п. п. с 75,9% до 79,1% за счет повышения эффективности взаимодействия с акционерами и Советом директоров.

В 2025 году функцией внутреннего аудита проведен нулевой замер репутационного риска. Репутация, которую мы создаем годами — наш главный актив для защиты. Деловая репутация — это то, как заинтересованные стороны (клиенты, акционеры, сотрудники, регулятор, партнеры) воспринимают деятельность компании.

Вне зависимости от обоснованности такой оценки, утрата деловой репутации может привести к снижению рыночной стоимости бизнеса, силы бренда, ликвидности или сокращению клиентской базы. Таким образом, репутационный риск возникает тогда, когда действия или бездействие компании могут спровоцировать негативную оценку со стороны стейкхолдеров и, как следствие — утрату деловой репутации.

Формирование прочной деловой репутации — процесс более длительный и сложный, чем ее утрата. На практике это означает, что:



качество обслуживания клиентов, своевременность выплат и работа с жалобами — это управление репутацией в роли Страховщика;



работа с инвесторами, раскрытие информации, управление кредитными рейтингами и рейтингами в области устойчивого развития — это вклад в репутацию Эмитента;



справедливая HR-политика и развитие корпоративной культуры — это укрепление репутации Работодателя;



безупречное соблюдение требований регулятора — это поддержание репутации Поднадзорной организации;



надежное партнерство и четкие договоренности с посредниками — это защита репутации Партнера.

Результат нулевого замера показал, что ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и ООО «СК «Ренессанс Жизнь» управляют репутационным риском достаточно эффективно.

Внешний аудитор

Процедура выбора внешнего аудитора

В соответствии с решением Общего собрания акционеров Общества от 27.06.2025 внешним аудитором Общества на период до следующего годового заседания общего собрания акционеров Общества для проверки бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества, составляемой в соответствии с отраслевыми стандартами бухгалтерского учета, и консолидированной финансовой отчетности Общества, составляемой в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, утверждено Общество с ограниченной ответственностью «Центр аудиторских технологий и решений — аудиторские услуги».

Сведения об аудиторе



Полное фирменное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Б1-аудит».
Сокращенное фирменное наименование: ООО «Б1-аудит»



До 14.01.2026 полное фирменное наименование: Общество с ограниченной ответственностью «Центр аудиторских технологий и решений — аудиторские услуги». Сокращенное фирменное наименование: ООО «ЦАТР — АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ»



ОГРН: 1027739707203



Адрес в пределах места нахождения: 115035, Российская Федерация, г. Москва, Садовническая наб., д. 75



ООО «Б1-аудит» (до 14.01.2026 ООО «ЦАТР — АУДИТОРСКИЕ УСЛУГИ») является членом Саморегулируемой организации аудиторов Ассоциация «Содружество» (ОРНЗ 12006020327)



Фактический размер вознаграждения, выплаченного Обществом внешнему аудитору за услуги по проверке бухгалтерской (финансовой) и консолидированной финансовой отчетности компании за 2025 год, составил 20 040 000 руб., в том числе НДС



Фактический размер вознаграждения, выплаченного Обществом внешнему аудитору за сопутствующие аудиту и прочие связанные с аудиторской деятельностью услуги в течение 2025 года составил 3 840 000 руб., в том числе НДС

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

Комитетом по аудиту Совета директоров Общества была проведена оценка эффективности процесса проведения внешнего аудита в Обществе по итогам 2025 года. В рамках оценки, помимо прочего, были проведены встречи с представителями внешнего аудитора Общества. По итогу оценки Комитет удовлетворен качеством проведения внешнего аудита в Обществе в 2025 году.

05.



Управление
устойчивым
развитием

Структура управления устойчивым развитием

GRI 2-22 МЭР 3.1 МЭР 3.2

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

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

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

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

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

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

В целях соответствия лучшим практикам в области устойчивого развития в Группу Ренессанс страхование внедрены следующие внутренние документы:

-  Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами;
-  Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами;
-  Политика в области охраны окружающей среды и борьбы с изменением климата;
-  Политика в области качества;
-  Кодекс поведения контрагента.

В 2025 году была обновлена Политика по управлению рисками Группы Ренессанс страхование, включая реестр рисков в области устойчивого развития.

Вклад в достижение фокусных Целей устойчивого развития ООН

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

Вклад Группы Ренессанс страхование в достижение фокусных ЦУР ООН

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

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2–12 GRI 2–28 GRI 2–29

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

Ключевые заинтересованные стороны и формы взаимодействия с ними

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

Участие в организациях и инициативах

GRI 2-28

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

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

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



Всероссийский союз страховщиков (ВСС);



Российский союз автостраховщиков (РСА);



Национальный союз страховщиков ответственности (НССО);



Международный союз страховщиков технических рисков (IMIA);



Российский антитеррористический страховой пул (РАТСП);



Ассоциация Страховщиков Жизни (АСЖ).

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

Сотрудники Группы приняли участие в III Международной конференции по внедрению принципов устойчивого развития в страховой индустрии «ESG-Insur 2025».

06.



Охрана
окружающей
среды

Содействие снижению экологического и климатического воздействия

GRI 3-3

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

В 2024 году была принята Политика в области охраны окружающей среды и борьбы с изменением климата.

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

В «Ренессанс Страховании» есть страховые продукты и оптимальные тарифы для «экологически дружелюбных» сервисов, которые вносят положительный вклад в снижение климатического воздействия. Одной из первых компания вышла на рынок аренды самокатов с продуктом по страхованию жизни, здоровья и ответственности арендующих самокаты. Сервисы аренды электросамокатов предлагают оптимальное решение для городов в части снижения загрязнения воздуха и содействия национальной цели «Экологическое благополучие». Компания делает поездки на самокате безопаснее для райдера, водителей и прохожих. Такие программы защиты действуют и для десятков тысяч курьеров онлайн-ритейла.

Продолжая поддерживать тех, кто осознанно использует экологичный транспорт, «Ренессанс Страхование» одной из первых начала страховать электрокары в 2018 году и развивать инфраструктуру для авто без двигателей внутреннего сгорания,

предлагая владельцам электромобилей страховые продукты с сервисными опциями поддержки.

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

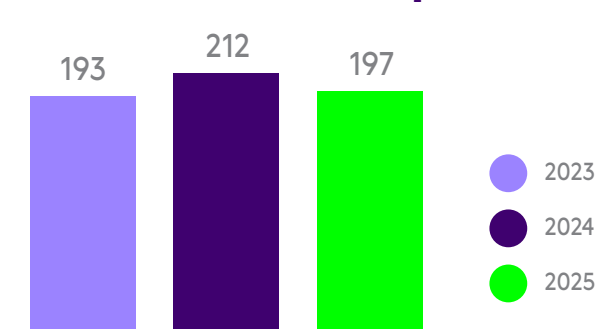
Группа Ренессанс страхование проводит общий мониторинг экологических рисков, включая статистику ущерба имуществу и здоровью, а также анализ регуляторных изменений, таких как экологические штрафы. Текущий клиентский портфель компании сосредоточен в крупных городах, что снижает вероятность воздействия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

- 1 провести комплексную оценку климатических рисков по стандарту TCFD;
- 2 разработать климатическую стратегию для эффективного управления климатическими рисками и возможностями;
- 3 повышать осведомленность сотрудников о значимости борьбы с изменением климата.

Компания принимает во внимание влияние климатических изменений на бизнес и стратегическое планирование. Например, для сокращения выбросов CO₂ внедрены программы страхования каршеринга и аренды самокатов. Концентрация большей части сотрудников в офисном здании высокого «зеленого» класса способствует снижению нагрузки на экологию.

Выбросы парниковых газов

Прямые выбросы (Score 1), т CO₂-экв.



В 2025 году прямые выбросы парниковых газов, вызванные мобильным сжиганием топлива, сократились на 6,8% и составили 197,4 тонны CO₂-экв против 211,7 тонн в предыдущем году. Причиной снижения стало сокращение потребления бензина и дизеля автопарком.

Эффективное потребление ресурсов и сокращение отходов

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

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

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

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

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

Общий объем образованных отходов¹

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024	2025
Москва	тыс. т	139,5	154,3	164,4	183,4	93,5

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

Общее энергопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024	2025
Москва	тыс. кВт*ч	—	143,0	195,3	619,5	644,9

Общее водопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024	2025
Москва	м³	—	143,0	775,9	2 718,1	2 910,8

¹ Экологические показатели рассчитываются на основе данных, предоставляемых арендодателем, из расчета на занимаемую площадь.

«Зеленый офис»

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

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

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

Компания, ввиду специфики сектора ведения бизнеса, не осуществляет производственной деятельности, оказывающей негативное влияние на экологию вышеуказанной природоохранной зоны. Разработан Алгоритм действий при обнаружении диких животных на территории бизнес-парка.

На крыше одного из зданий бизнес-центра установлены солнечные батареи, частично компенсирующие объем потребления электроэнергии для эксплуатации общих зон. Внедрена система отдельного сбора отходов, а также установлены ящики для вещей «Второе Дыхание». Дважды в год на территории бизнес-центра проводится акция по переработке техники «Электрохлам». Также на территории бизнес-центра установлен фандомат по приему пластика и алюминия, который выдает бонусы для сотрудников, которыми они могут расплачиваться в магазинах.

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

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

С 2022 года действует ESG-совет «Крылатских Холмов», членом которого до настоящего момента является компания. Совет занимается вопросами повышения эффективности мер в области устойчивого развития на территории бизнес-парка. Также совет разрабатывает и проводит ежегодные мероприятия на территории бизнес-парка.

При поддержке ESG-совета «Крылатских Холмов» в 2025 году был проведен ESG-фестиваль, в рамках которого проведен благотворительный забег в пользу фонда помощи сиротам в образовании «Большая перемена», практикум «Ментальный баланс», выездная экспресс-диагностика зрения.

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

Сбережение ресурсов и цифровая трансформация: опыт внедрения КЭДО в компаниях Группы

Переход на кадровый электронный документооборот с помощью платформы HRlink стал значимым этапом ESG-трансформации СК «Ренессанс Жизнь» и НПФ «Ренессанс Накопления». Перед компаниями стояла комплексная задача снизить углеродный след за счет отказа от бумажных носителей и оптимизировать логистику. Требовалось перевести кадровые процессы в цифровой формат, сократить площади под физические архивы и создать комфортную среду для распределенной команды, чтобы расширить географию поиска новых талантов.

В результате внедрения системы компании оцифровали абсолютно все кадровые процедуры и перевели взаимодействие с сотрудниками в онлайн. С экологической точки зрения проект позволил сберечь 220 000 листов бумаги за весь период использования системы, что напрямую отвечает вектору Группы на ответственное потребление ресурсов и снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Цифровизация заметно повысила операционную устойчивость бизнеса. Время подписания документов офисными сотрудниками сократилось в три раза и теперь составляет всего 30 минут вместо полутора часов. Автоматизация рутинных задач позволила сохранить текущую численность кадровой службы даже на фоне общего роста штата на 40 процентов. Дополнительно система обеспечила полную прозрачность документооборота и свела к минимуму юридические риски, полностью исключив вероятность несвоевременного подписания или утери оригиналов.

07.



Группа Ренессанс
страхование
и общество

Ключевые результаты 2025 года

Оценка коррупционных рисков в 2025 году не выявила случаев нарушения антикоррупционных требований

В 2025 году была разработана Политика в области комплаенс ПАО «Группа Ренессанс Страхование»

Цели устойчивого развития ООН



Внутренние регламентирующие документы

- Положение по внутреннему контролю
- Правила корпоративного поведения
- Политика по противодействию коррупции
- Кодекс поведения контрагента
- Регламент проведения проверок контрагентов, клиентов и кандидатов
- Положение по управлению риском конфликта интересов
- Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком
- Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами
- Политика по взаимодействию с заинтересованными сторонами

Благотворительная деятельность

GRI 203–1 GRI 203–2 GRI 3–3

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

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

Поддержка Фонда развития современной академической живописи «Арт Форсаж»

Фонд развития современной академической живописи «Арт Форсаж» был образован в 2023 году с целью развития российской реалистической живописи и содействия культуре коллекционирования и меценатства в России. Фонд сотрудничает с музеями и арт-галереями, а также более чем со 100 российскими художниками, среди которых есть как молодые и перспективные, так и состоявшиеся, всемирно признанные авторы. Некоторые из них являются победителями международных конкурсов и активно представляют свои работы на аукционах Sotheby's и Christie's. Фокус внимания фонда сосредоточен на русской реалистической живописи XXI века. Основными направлениями деятельности компании являются популяризация и продвижение современного реалистического искусства России, а также оказание кураторской поддержки современным художникам.

Поддержка Фонда «Большая Перемена»

Фонд помощи сиротам «Большая Перемена» помогает детям, подросткам и молодым взрослым в трудной жизненной ситуации учиться и становиться самостоятельными. Фонд работает с воспитанниками и выпускниками детских домов, детьми из приемных семей, а также с подростками и взрослыми с особенностями здоровья. Подопечные «Большой Перемены» занимаются по индивидуальным образовательным программам, восполняют пробелы в знаниях, учатся ставить цели и принимать решения. Ежегодно в образовательных программах фонда участвуют около 300 детей и молодых взрослых. Они повышают уровень образования, становятся увереннее в себе и находят свой путь в жизни. За 24 года фонд разработал и внедрил собственную социально-педагогическую технологию, которая помогает не просто получать поддержку, а учиться самостоятельно справляться с жизненными задачами. Сегодня фонд развивает свою работу в регионах, чтобы как можно больше детей и подростков могли получить поддержку в образовании и подготовиться к самостоятельной жизни.

Поддержка Фонда «Против ДТП»

Ежегодно на дорогах России случается примерно 130 000 ДТП, десятки тысяч людей получают тяжелые травмы и оказываются в больнице. В трудную минуту жизненных испытаний очень важно иметь надежную опору. Для этой цели был создан Фонд «Против ДТП». Больше 7 лет команда фонда помогает пострадавшим в автотранспортных происшествиях, а именно содействует в получении необходимой медицинской реабилитации, оказывает базовую юридическую и психологическую помощь. ПАО «Группа Ренессанс Страхование» является одним из ключевых партнеров фонда. Компания и Фонд «Против ДТП» провели ряд совместных проектов: создали открытый номер психологической поддержки для пострадавших в ДТП, организовали бесплатный доступ к онлайн-приемам медицинских специалистов для подопечных фонда. Также компания поддержала фонд в создании профилактической книги «Элла едет в Петербург», больше 3000 экземпляров напоминают детям Петербурга и Ленинградской области о важности соблюдения правил дорожного движения.

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

С 2024 года Группа Ренессанс страхование сотрудничает с благотворительным фондом «Большая Перемена», чья миссия заключается в помощи сиротам. Это партнерство представляет собой важный шаг для Группы Ренессанс страхование в рамках стратегии корпоративной социальной ответственности. Сотрудничество предусматривает финансовую поддержку проектов, направленных на улучшение условий образования и социализации детей и подростков с опытом сиротства. В дальнейшие планы компании входит расширение сотрудничества с благотворительными организациями, оценка эффективности существующих партнерств, а также создание новых совместных проектов с текущими партнерами.

Ответственная цепочка поставок

GRI 3–3 GRI 204–1 МЭР 3.6

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

Также Правила регулируют такие вопросы устойчивого развития, как охрана труда и окружающей среды, противодействие коррупции, конфликт интересов и этические нормы.

При подписании договоров с Обществом контрагенты знакомятся с Кодексом поведения контрагента, содержащим единый свод норм и правил поведения, основанных на принципах устойчивого развития, миссии и ценностях Общества. Положения Кодекса распространяются на всех контрагентов, а также любых третьих лиц, привлеченных контрагентами для осуществления действий от имени или в интересах Общества.

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

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

Деловая этика и комплаенс

GRI 3–3 GRI 2–23 GRI 2–24 GRI 2–27

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

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

Для удобного подключения партнеров «Ренессанс Страхование» использует единое API, благодаря которому партнеры могут реализовать экосистему для разных сегментов клиентов с комплементарными

продуктовыми предложениями, а клиенты — получить быстрый и удобный сервис.

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

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

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



противодействие коррупции (антикоррупционный комплаенс);



соблюдение правил корпоративного поведения, норм профессиональной этики (этический комплаенс);



противодействие отмыванию доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения;



противодействие неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком.

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

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

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



Положение по внутреннему контролю;



Политика по противодействию коррупции;



Регламент проведения проверок контрагентов, клиентов и кандидатов;



Кодекс поведения контрагента;



Положение по управлению риском конфликта интересов;

-  Правила корпоративного поведения;
-  Правила внутреннего контроля в целях противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения;
-  Правила внутреннего контроля по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком;
-  Порядок доступа к инсайдерской информации, правила охраны ее конфиденциальности и контроля за соблюдением требований Федерального закона от 27.07.2010 № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и принятых в соответствии с ним нормативных актов ПАО «Группа Ренессанс Страхование»;
-  Условия совершения операций с финансовыми инструментами членами Совета директоров, членами Правления, членами Ревизионной комиссии (если ее наличие предусмотрено Уставом Общества), Генеральным директором и физическим лицам, имеющими доступ к инсайдерской информации на основании трудовых и (или) гражданско-правовых договоров, включенными в список инсайдеров ПАО «Группа Ренессанс Страхование», и связанными с ними лицами;
-  Перечень инсайдерской информации ПАО «Группа Ренессанс Страхование»;
-  Регламент обеспечения соответствия руководящих должностных лиц ПАО «Группа Ренессанс Страхование» требованиям, установленным законодательством Российской Федерации, и непрерывности их функций.

В компании внедрены и функционируют процедуры выявления, оценки и реагирования на коррупционные и другие комплаенс-риски, в частности:

-  ежегодный опрос руководства об аффилированности с государственной службой, государственными служащими и внешними аудиторами;
-  ежегодная процедура декларирования сотрудниками ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;
-  ежегодный опрос инсайдеров об осуществленных ими операциях с акциями компании;
-  контроль за совершением инсайдерами операций с акциями компании в закрытые периоды;
-  регулярное обучение сотрудников по направлениям комплаенс, в том числе в области предупреждения коррупции, соблюдения деловой этики, управления конфликтом интересов, противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, противодействия неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком;
-  информирование сотрудников об изменениях в применимом законодательстве;
-  функционирование горячей линии для сообщений о недобросовестном поведении или противоправных действиях;
-  размещение ключевых информационных и обучающих материалов по направлениям комплаенс на внутреннем портале компании.

В 2025 году была разработана новая редакция Политики в области комплаенс ПАО «Группа Ренессанс Страхование».

Данные результатов оценки коррупционных рисков в 2025 году не выявили случаев нарушения антикоррупционных требований компанией, ее сотрудниками и должностными лицами, а также третьими лицами, действующими от имени и/или в интересах компании.

В 2025 году Группа Ренессанс страхование не сталкивалась с исками о взыскании 100% страховой премии из-за отсутствия ознакомления клиентов с КИД при заключении договора. Также за этот период штрафы за недостоверную рекламу не применялись.

Компания продолжит придерживаться принципа неприятия коррупционных, мошеннических и иных недобросовестных действий в любой их форме со стороны работников, клиентов, деловых партнеров и иных третьих лиц, соблюдать требования применимого законодательства, следовать лучшим практикам в области противодействия коррупции, мошенничеству и иным недобросовестным фактам.

В частности, в 2026 году компания намерена осуществлять регулярные мероприятия по направлениям комплаенс, включая обучение, информирование и консультирование сотрудников, функционирование горячей линии, а также реализовать новые меры в части совершенствования комплаенс-системы Общества.

Права человека

GRI 3–3

Подход к управлению правами человека

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

В 2024 году была принята Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами. Политика в том числе содержит положения о запрете на любые формы дискриминации и опирается на требования Международной организации труда.

Ключевые документы в области прав человека

Внутренние

- Политика по правам человека и взаимодействию с местными сообществами

Внешние

Общепринятые международные правовые акты

- Принципы Глобального договора ООН
- Всеобщая декларация прав человека
- Международный пакт о гражданских и политических правах
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
- Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»
- Конвенции Международной организации труда № 29 «О принудительном или обязательном труде» и № 105 «Об упразднении принудительного труда»
- Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека (VPSHR)
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Законодательство Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»
- Федеральный закон от 30.04.1999 № 82-ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации»

Иные внешние документы, положений которых придерживается Группа Ренессанс страхование

- Социальная хартия российского бизнеса

Соблюдение прав человека в отношениях с персоналом

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

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

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

Аспект	Обязательство
Уведомление об изменениях в деятельности компании	В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации минимальный срок уведомления сотрудников об изменениях в деятельности компании составляет два месяца
Продолжительность рабочего времени	Компания придерживается принципа нормированного труда, позволяющего сотрудникам совмещать профессиональную и личную жизнь, и работает над сокращением продолжительности рабочего дня за счет грамотного управления рабочим временем
Недопущение принудительного и детского труда	В соответствии с законодательством Российской Федерации и международными нормами политика компании не допускает применения детского и принудительного труда, в том числе у контрагентов. В определении понятия принудительного труда и его форм компания руководствуется конвенциями Международной организации труда № 29 «О принудительном или обязательном труде» и № 105 «Об упразднении принудительного труда». В отчетном году существенные риски использования детского или принудительного труда в подразделениях компании и поставщиков отсутствовали
Трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья	В соответствии с законодательством Российской Федерации в компании действуют квоты для трудоустройства людей с инвалидностью
Недопущение харассмента	Компания стремится к недопущению харассмента и других форм оскорбительного поведения, своевременно реагируя на соответствующие заявления и проводя внутренние расследования
Право на свободу объединения и заключение коллективных договоров	Компания соблюдает права сотрудников на свободу объединений, присоединение к профессиональным союзам и участие в коллективных переговорах. В 2025 году компания не выявила собственных подразделений и поставщиков, подвергающих право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров существенному риску

GRI 2-26

С целью предупреждения и выявления случаев нарушения прав человека в компании действует горячая линия. Сотрудники могут оставлять в том числе анонимные обращения о любых нарушениях. Каждое обращение рассматривается, по итогам рассмотрения в случае необходимости принимаются корректирующие мероприятия и предоставляется обратная связь. В 2025 году случаев нарушения прав человека в компании выявлено не было. Подробнее о работе горячей линии см. в разделе «Управление персоналом».

Подход к управлению вопросами соблюдения прав человека в цепочке поставок

GRI 409-1

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

Конфиденциальность данных и кибербезопасность

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

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

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

Ключевые внутренние документы в области информационной безопасности

-  Концепция информационной безопасности
-  Политика предотвращения утечек информации

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

Мероприятия в области кибербезопасности, которые были реализованы в 2025 году:

-  повышена вовлеченность менеджмента компании в процессы информационной безопасности;
-  актуализирована Стратегия информационной безопасности с учетом ландшафта актуальных угроз;
-  завершены мероприятия по независимой оценке соответствия требованиям регулирующих органов в области ИБ;
-  актуализирована нормативная документация в области безопасности обработки персональных данных;
-  повышена эффективность процессов выявления и обработки инцидентов информационной безопасности;
-  улучшены механизмы контроля утечек конфиденциальной информации;
-  проведен ряд комплексных мероприятий, направленных на повышение защищенности компании от актуальных внешних угроз;
-  реализован второй этап плана импортозамещения используемых средств информационной безопасности;
-  с целью автоматизации части процессов ИБ и повышения эффективности было расширено привлечение профессиональных MSS-провайдеров;
-  проведены мероприятия по анализу безопасности кода личных кабинетов с привлечением экспертной организации.

Повышение доступности страховых услуг

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

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

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

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

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

«Ренессанс Страхование» приняла участие в «Форуме СОПОС. ДМС»

Группа Ренессанс страхование приняла участие в дискуссиях о развитии программ ДМС и клиентского сервиса в текущих экономических условиях в рамках «Форума СОПОС. ДМС», организованного совместно с РБК Петербург.

08.



Забота
о сотрудниках

Ключевые результаты 2025 года

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

23,9 млн руб. затраты на программы по обучению
и развитию персонала

2 часа среднее количество часов обучения по противодействию коррупции
на одного сотрудника в 2025 году

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

Цели устойчивого развития ООН



Внутренние регламентирующие документы

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

Подход к управлению персоналом

GRI 3–3

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

«Ренессанс Страхование» вошла в число лучших работодателей России

В 2025 году Группа Ренессанс страхование получила «золото» в рейтинге «Лучшие работодатели России» по версии Forbes. Данный рейтинг, разработанный совместно с компанией Kert, оценивает участников по ряду показателей, сгруппированных в три блока устойчивого развития: экология, социальная ответственность и корпоративное управление.

Группа продемонстрировала высокий уровень соответствия международным стандартам:

-  платиновая оценка в блоке «Корпоративное управление»;
-  серебряная оценка в блоке «Сотрудники и общество»;
-  золотая оценка в блоке «Экология».

Участниками рейтинга стали 207 российских компаний, и попадание Группы Ренессанс Страхование в число лучших подтверждает ее лидирующие позиции в сфере устойчивого развития.

«Ренессанс Жизнь» вошла в список лучших работодателей России

В 2025 году «Ренессанс Жизнь» вошла в число финалистов ежегодного рейтинга работодателей топ-200 от платформы онлайн-рекрутинга HH.ru (HeadHunter), заняв 147 место в категории «Крупные компании» (от 1000 до 5000 сотрудников).

С итоговым индексом 102,18 компания заняла первую позицию среди всех страховых компаний, представленных в этом разделе рейтинга.

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

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

Группа Ренессанс страхование придерживается ценностного подхода в работе. В 2019 году были приняты ценности компании: Человечность, Превентивность, Сотрудничество, Развитие, Порядочность. Ценности заложены в модель компетенций, с применением которой оценивают кандидатов и сотрудников. На основе оценки принимаются решения о повышении в должности и карьерном развитии, а также осуществляется прием на работу. По итогам годовой оценки сотрудники, определенные в пул талантов, проходят обучение лидерским навыкам и управленческим компетенциям.

В 2025 году в рамках проекта «Ренессанс Лаб», в котором принимали участие HiPo сотрудники и руководители CEO-1, CEO-2, был пересмотрен список ценностей, и их стало 4: Человечность, Сотрудничество, Развитие и Порядочность. Ценности остались прежними, но были переработаны их смыслы и модели поведения, вложенные внутрь каждой ценности. Также Превентивность перестала быть отдельной ценностью, и навыки для ее проявления вошли в оставшиеся четыре ценности.

Ценности компании:

 Человечность;

 Сотрудничество;

 Развитие;

 Порядочность.

Проекты в области управления персоналом, реализованные в 2025 году	
Компенсации и льготы	Внедрена продуктовая премия и три матрицы карьерного роста, обновлена программа мотивации у 89% подразделений компании. Запущены два новых сервиса на внутреннем портале «Атлас». Заработная плата около 80% сотрудников компании была пересмотрена
Подбор и адаптация	Внедрена система ИИ для скрининга резюме и первичного контакта с кандидатом. Разработана и автоматизирована комплексная система адаптации персонала. Автоматизирована АТС по подбору персонала для сбора аналитики в дашборд. Доработана динамическая ресурсная модель прогнозирования найма
Обучение и развитие	В 2025 году программа развития HiPo была продолжена для участников первого года обучения и запущена для новой группы сотрудников по итогам годовой оценки. Для участников второго года фокус был сделан на углубление и развитие управленческих компетенций. В рамках обеих программ проведено 43 тренинга. Около 100 сотрудников проходили обучения в рамках программ HiPo
SkillUP	Проведены профессиональные школы по профессиям: Школа разработчиков электронных курсов, Школа публичных выступлений, Школа видеоконтента
Модерация конфликтов	В 2025 году проект по модерации конфликтов внутри компании продолжил свое развитие. Проект получил название «Переговорка» и сфокусировался на развитии переговорных навыков и ведении переговоров в сложных ситуациях. За год в компании было решено 25 кейсов, что способствует оздоровлению атмосферы в компании и ускорению процессов как внутри определенных подразделений, так и кросс-функционально
Организационное планирование	Запущен процесс профилирования должностей, описание позиций, функционала, целей и обязанностей должности, ее требований и навыков. Продолжается внедрение кадрового электронного документооборота (КЭДО): было запущено мобильное приложение, все кадровые документы были переведены в КЭДО, запущена рассылка электронных расчетных листов. Был организован электронный архив на внутреннем сервере компании. Компания продолжает совершенствовать внутренние сервисы для сотрудников и руководителей: были автоматизированы поступление и учет листов нетрудоспособности, реализованы автоматизированные региональные производственные календари, автоматизированы формы воинского учета в кадровой системе. Разработан обучающий курс для руководителей компании (цикл тренингов) «Новый менеджер» по применению норм трудового законодательства и внутренних процессов в компании по управлению персоналом

Система управления персоналом

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

За разработку стратегии набора персонала, критериев отбора, программ обучения, развития, вознаграждения и мотивации сотрудников отвечает Блок по операционной деятельности и работе с персоналом. В структуру Блока в части работы с персоналом входят четыре подразделения и две функциональные группы:

-  Департамент организационного проектирования и кадрового администрирования;
-  Департамент по компенсациям и льготам;
-  Департамент обучения и развития персонала;
-  Департамент по подбору и адаптации персонала;
-  Функциональная группа «Внутренние коммуникации»;
-  Функциональная группа «HR Business Partner».

Блок по операционной деятельности и работе с персоналом возглавляет Вице-президент по операционной деятельности и работе с персоналом, которому подчиняются Директора департаментов и сотрудники функциональных групп. Директорам департаментов линейно подчиняются работники соответствующих подразделений.

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

Новые документы в области управления персоналом

В ПАО «Группа Ренессанс Страхование» в 2025 году было принято и/или актуализированы локальные нормативные акты:

-  Положение об оплате труда работников (утверждено Приказом № 001 от 09.01.2025);
-  Положение о премии работников ПАО «Группа Ренессанс Страхование» по итогам года (утверждено Приказом № 027-5 от 01.04.2024);
-  Положение о прохождении стажерской программы в ПАО «Группа Ренессанс Страхование» (утверждено Приказом № 069 от 19.06.2024).

В ООО «СК «Ренессанс Жизнь» в 2025 году были приняты и актуализированы локальные нормативные акты:

-  Положение о социальной поддержке работников ООО «СК «Ренессанс Жизнь» (утверждено Приказом ООО «СК «Ренессанс Жизнь» от 22.12.2025 № 251222-02-од);
-  Кодекс профессиональной этики ООО «СК «Ренессанс Жизнь» (утверждено Приказом от 05.02.2025 № 250205-01-од).

Вознаграждение и мотивация сотрудников

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

Применяемые инструменты материальной мотивации сотрудников:

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

Основные положения политики в области вознаграждения и компенсации расходов Совета директоров

- ✓ В Обществе действует Положение о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров, которым установлен порядок реализации выплаты вознаграждений/компенсации расходов членам Совета директоров, случаи, в которых фиксированное вознаграждение членам Совета директоров не выплачивается, а также ограничения на объем компенсации расходов
- ✓ По общему правилу, вознаграждение членам Совета директоров не выплачивается. Решением Общего собрания акционеров компании установлено фиксированное вознаграждение независимым членам Совета директоров Общества, входящим в состав Комитетов Совета директоров
- ✓ Расходы, связанные с исполнением функций членов органов управления Общества, в течение 2025 года Обществом не компенсировались
- ✓ Займы (кредиты) членам Совета директоров и членам исполнительных органов Общества в 2025 году Обществом не выдавались

Программы долгосрочной мотивации

В Группе Ренессанс страхование действуют две программы долгосрочной мотивации сотрудников.

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

По результатам публичного размещения акций Общества на Московской бирже, а также в связи с продолжающимся ростом капитализации бизнеса стало целесообразным пересмотреть систему вознаграждения членов органов управления и ключевых работников Общества и компаний Группы. По результатам рассмотрения лучших практик по долгосрочной мотивации персонала с применением акций Общества, с целью сближения долгосрочных интересов акционеров и финансовых интересов ключевых работников Общества в 2023 году Советом директоров Общества была утверждена новая программа долгосрочной мотивации работников с использованием акций Общества (в дополнение к вышеописанной). В 2024 году программа расширилась, и с 2025 в нее были добавлены новые участники.

Награждение и признание сотрудников за проявление ценностей

Программа признания и нематериальной мотивации сотрудников поддерживается конкурсом «Признание года». В рамках этого мероприятия сотрудники могут номинировать любого коллегу как амбассадора одной из ценностей компании. Победители отбираются общим голосованием. Конкурс включает номинации «Человечность», «Превентивность», «Порядочность», «Сотрудничество», «Развитие». В 2025 году по итогам конкурса сотрудникам были вручены благодарственные письма, кубок и брендированная продукция. Также для победителей проводится командное мероприятие для сплочения и поддержки лидерских и творческих навыков. Общее количество победителей по всем номинациям — каждый год 30–35 человек. В 2026 году премия «Признание года» будет продолжаться, однако номинации будет четыре, так как пересмотрен список ценностей.

Разнообразие сотрудников и равные возможности

GRI 2-7 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 405-1 GRI 405-2 МЭР 2.4 МЭР 2.6 МЭР 3.5

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

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

В 2025 году случаев дискриминации в Группе Ренессанс страхование выявлено не было.

Структура персонала

Группа Ренессанс страхование поддерживает реализацию гендерной инклюзивности, которая положительно влияет на внутреннюю атмосферу в команде. В 2025 году доля женщин составила 74% от общего числа сотрудников СК «Ренессанс Страхование». Особое внимание уделяется созданию условий для самореализации женщин в карьере и личной жизни, преодолению гендерных стереотипов. Компании Группы следят за равенством оплаты труда мужчин и женщин на сопоставимых должностях, создают комфортные условия для сотрудниц в декретном отпуске и реинтеграции их в команду по выходе из него.

Состав сотрудников «Ренессанс Страхование»

- пол: мужчины — 26%, женщины — 74%;
- возраст: до 35 лет — 46%, 35–50 лет — 44%, старше 50 лет — 10%.

Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Страхование»

- пол: мужчины — 35%, женщины — 65%;
- возраст: до 35 лет — 24%, 35–50 лет — 63%, старше 50 лет — 13%.

Состав сотрудников «Ренессанс Жизнь»

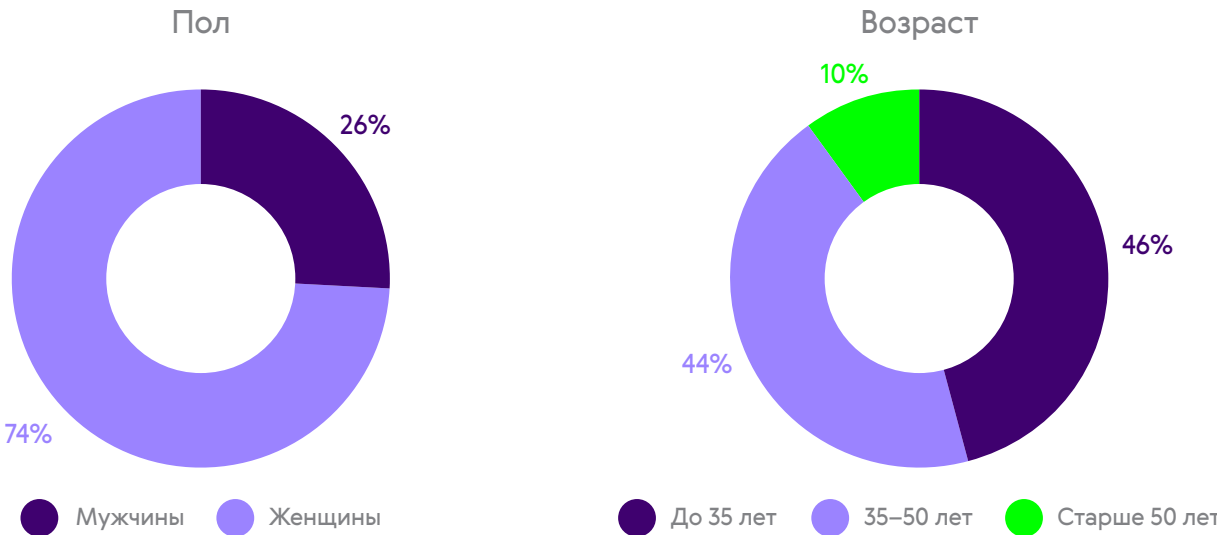
- пол: мужчины — 28,41%, женщины — 71,59%;
- возраст: до 30 лет — 25%, 31–50 лет — 61%, старше 50 лет — 15%.

Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Жизнь»

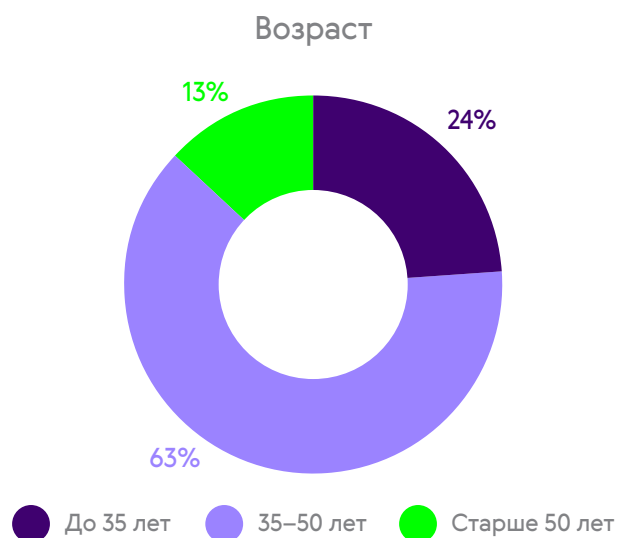
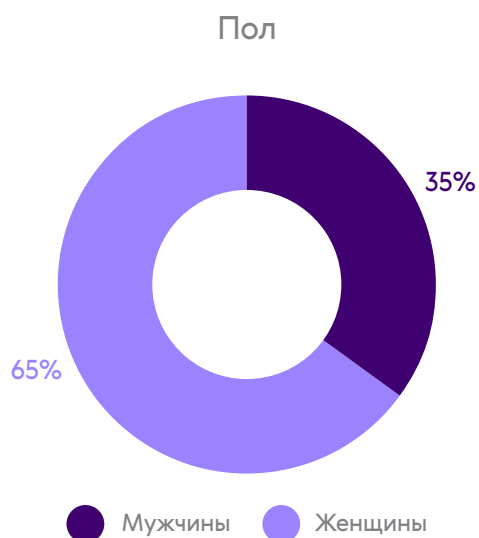
- пол: мужчины — 33%, женщины — 67%;
- возраст: до 30 лет — 9%, 31–50 лет — 75%, старше 50 лет — 16%.

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

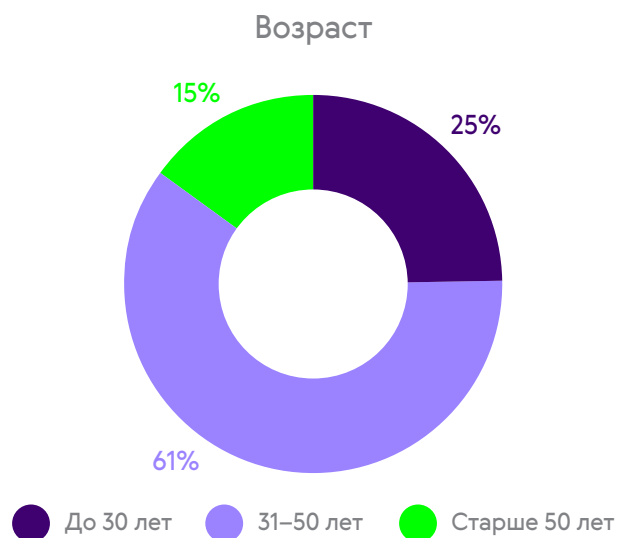
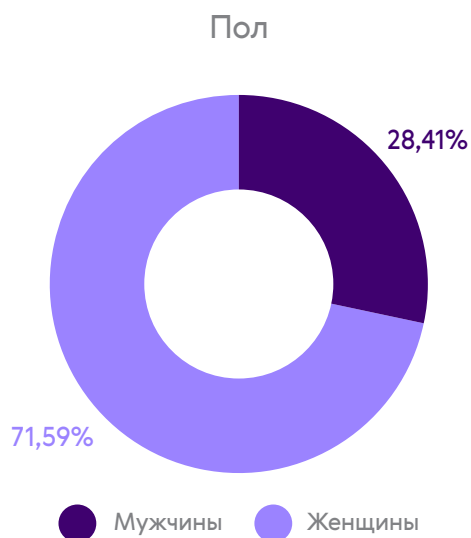
Состав сотрудников «Ренессанс Страхование»



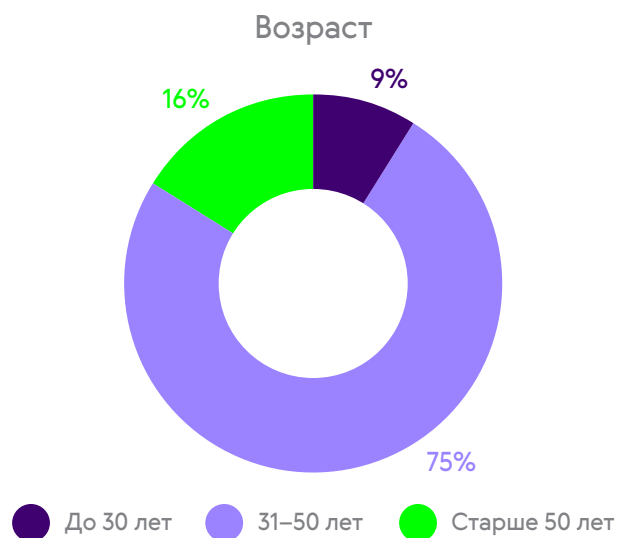
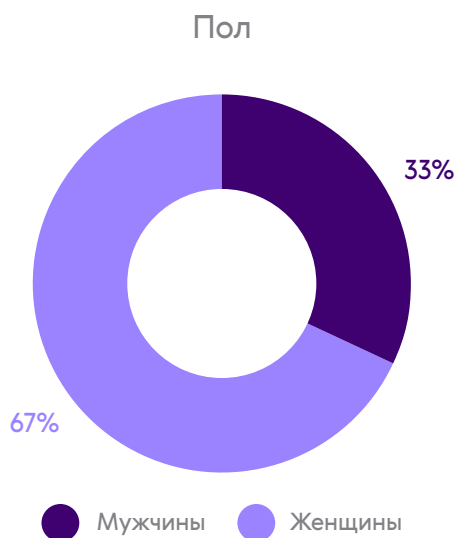
Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Страхование»



Состав сотрудников «Ренессанс Жизнь»



Состав руководящих сотрудников «Ренессанс Жизнь»



Количество новых сотрудников, человек						
Ренессанс страхование						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Всего	610	980	922	944	1 283	759
Мужчины	236	274	251	259	333	164
Женщины	374	706	671	685	950	595

Количество новых сотрудников, человек						
Ренессанс жизнь						
	2021	2022	2023	2024	2025	
Всего	727	572	672	410	456	
Мужчины	235	176	206	131	123	
Женщины	492	396	466	279	333	

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.						
Ренессанс страхование						
2020	2021	2022	2023	2024	2025	
n/a	4,23	5,21	6,42	6,99	7,6	

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.						
Ренессанс жизнь						
2020	2021	2022	2023	2024	2025	
1,10	1,73	1,54	1,85	3,62	3,78	

Инклюзия		
Ренессанс страхование		
Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности		82
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности		84
Сотрудники с инвалидностью/ОВЗ, человек		24

Инклюзия		
Ренессанс жизнь		
Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности		99,85
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности		100
Сотрудники с инвалидностью/ОВЗ, человек		23

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

Обучение и развитие

GRI 3–3 GRI 404–1 GRI 404–2 GRI 404–3 МЭР 2.12

В Группе Ренессанс страхование успешно функционирует комплексная система оценки и развития персонала. Ключевой вектор обучения в 2025 году — развитие компетенций в рамках Системы корпоративных ценностей и усиление управленческой экспертизы. Для этих целей Департамент обучения и развития персонала реализовал ряд программ с участием внешних и внутренних экспертов. Для всех сотрудников проведено 13 обучающих мероприятий по развитию ценностей.

Электронное дистанционное обучение проходят более 80% штатных сотрудников. Из них распределение по категориям: 22% — руководители; 78% — линейные сотрудники, 72% — женщины, 28% — мужчины.

Общее количество часов обучения сотрудников в 2025 году				
Ренессанс страхование				
	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	1783	8822	293	2980
Проведено часов обучения	15 276	17 644	984	5960
Уникальных пользователей	1548	3137	3071	1647
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	45	6	4	4

Общее количество часов обучения сотрудников в 2025 году				
Ренессанс жизнь				
	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	1490	8308	101 107	134
Проведено часов обучения	10 695	8516	202 214	4305
Уникальных пользователей	1461	1355	6655	2055
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	20	6,3	30,4	2

Среднее количество часов обучения на одного работника «Ренессанс Жизнь» — 26 часов в год.

Электронное дистанционное обучение проходят более 80% штатных сотрудников. Из них распределение по категориям: 21% — руководители; 79% — линейные сотрудники, 75% — женщины, 25% — мужчины.

Для всех новых сотрудников, присоединившихся к «Ренессанс Жизнь», проводятся онлайн-адаптационный семинар и назначается интерактивный велком-курс в системе дистанционного обучения.

Компания использует практику внутреннего обучения, когда семинары ведут не только сотрудники Отдела обучения и развития персонала, но и внутренние эксперты. Так в 2025 году члены Правления провели для всех сотрудников компании вебинары по темам «Стратегия развития 2025–2027», «Работа с LLM моделями», «Организация IT в компании: ресурсы, задачи и управление проектами».

Для повышения эффективности работы топ-менеджеров, руководителей и ключевых экспертов «Ренессанс Жизнь» приглашает для консультаций ведущих коучей рынка консалтинга. Так в 2025 году по авторской методике «Когнитивное моделирование будущего» (Д. Атерлея) было проведено 22 командных и 200 индивидуальных сессий для 73 сотрудников.

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.					
Ренессанс страхование					
2020	2021	2022	2023	2024	2025
4,5	7,0	6,0	13,2	33,3	23,9

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.					
Ренессанс жизнь					
2020	2021	2022	2023	2024	2025
4	5,7	7,6	13,2	13,7	15

Программа HiPo и кадровый резерв

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

В 2024 году была запущена программа развития HiPo. Программа включает девять модулей по менеджерским компетенциям, более 20 часов обучения на каждого сотрудника, а также опросники по компетенциям руководителя.

В 2025 году программа развития HiPo была продолжена для участников первого года обучения и запущена для новой группы сотрудников по итогам годовой оценки. Для участников второго года фокус был сделан на углубление и развитие управленческих компетенций. В рамках обеих программ проведено 43 тренинга. По итогам года по программе HiPo обучено 100 сотрудников.

Проект SkillUp

В рамках стратегии создания самообучающейся организации продолжается развитие проекта SkillUp, в котором более опытные сотрудники выступают в роли экспертов, передают коллегам свои знания и опыт, помогают освоить новые навыки и компетенции. В рамках проекта активно развиваются два направления подготовки: разработчик электронных курсов и дизайнер презентаций.

За 2025 год выпускники SkillUp разработали 5 новых электронных курсов по направлениям: системный анализ и работа с требованиями, развитие клиентского сервиса и работа с претензиями, коучинговые инструменты в контактном центре, личная эффективность и профессиональное самоопределение, основы видеомонтажа. Также к публикации подготовлены 6 электронных курсов по различным тематикам. В рамках развития внутренних центров экспертизы были запущены два новых направления: «Школа WOW-спикеров» и «Школа видеоконтента». Всего в программу SkillUp зачислено 175 сотрудников.

Обязательное обучение сотрудников

В компании проводится обязательное вводное и обязательное ежегодное обучение и тестирование по теме «Предупреждение коррупции». Среднее количество часов обучения по противодействию коррупции в 2025 году составило 2 часа на одного сотрудника. Также сотрудники проходят электронный курс и тренажер по информационной безопасности, работе с документами, содержащими персональные данные, и обучение в области противодействия неправомерному использованию инсайдерской информации и (или) манипулированию рынком. Регулярно проводятся открытые разъясняющие вебинары для сотрудников в области комплаенс, управления рисками и информационной безопасности.

Развитие лидеров компании

Разработана детальная лидерская модель, с описанием ключевых направлений работы руководителя, навыков и поведенческих индикаторов, ориентированных на текущие потребности бизнеса. Проведено обучение по лидерской модели для всех сотрудников. На основе портрета лидера 190 руководителей пришли в оценочный центр и распределены на 3 направления развития лидерских навыков: Менеджер, Бизнес 360, Лидер.

Запущена программа развития руководителей компании, в рамках которой еженедельно мы расширяем знания руководителей в области HR, финансов, социальных и экономических трендов, подходов и теорий управления персоналом. Проведено 21 обучающее мероприятие. Спикерами на мероприятиях выступают внутренние эксперты компании.

Обучение партнеров

Реализован комплекс инициатив, направленных на развитие системы обучения партнеров и повышение эффективности каналов продаж.

Проведен запуск обновленных академий для агентского и дилерского каналов, расширен перечень обучающих программ, включая навыковые недели и специализированные курсы по ключевым продуктам (ОСАГО, ипотека, продукты для юридических лиц). Существенно обновлен базовый дистанционный курс ИФЛ.

Разработаны и внедрены модульные видеокурсы, а также цифровые образовательные решения, ориентированные на повышение продуктовой экспертизы партнеров. Запущена брендовая обучающая игра «Renі», переведенная в регулярный формат.

Реализован встроенный портал обучения в личном кабинете партнера, включая автоматизированные траектории развития. Обновлены подходы к сертификации сотрудников каналов продаж, повышена ее роль в развитии компетенций.

Дополнительно разработаны инструменты поддержки партнеров, включая КАМbook для дилерского канала и обновленное коммерческое предложение. Обеспечена методологическая и коммуникационная поддержка масштабного перехода партнеров в личный кабинет (видео, гайды, вебинары).

Отдельное внимание уделено участию в реализации кросс-функциональных инициатив, включая проект синергии с «Ренессанс Жизнь».

Обучение сотрудников

В 2025 году для руководителей компании «Ренессанс Жизнь» была реализована программа обучения, направленная на повышение качества подбора персонала и развитие управленческих компетенций. Были организованы вебинары «Проведение интервью по компетенциям», ориентированные на отработку структуры интервью, оценку кандидатов по поведенческим индикаторам и повышение объективности принятия решений. Дополнительно запущен электронный курс «Рекрутмент для руководителей», посвященный ключевым этапам подбора, роли руководителя в процессе найма и эффективному взаимодействию с HR.

Для развития личной эффективности руководителей организован тренинг по энергоменеджменту, направленный на управление ресурсным состоянием, приоритизацию задач и профилактику перегрузок. Также внедрена программа «Побеждаем страх публичных выступлений» в формате blended learning (электронный курс и практикум), обеспечивающая сочетание теоретической подготовки и практической отработки навыков уверенной коммуникации и выступлений перед аудиторией.

В 2025 году был успешно реализован проект «Говори и зажигай» — онлайн-марафон, посвященный теме публичных выступлений. На протяжении 8 недель сотрудники партнерского канала продаж развивали свои коммуникативные навыки, учились говорить ясно и уверенно. Обучение построено системно — участники не просто слушали лекции, а практиковались на реальных кейсах и получали обратную связь от кураторов. Запущен модуль «Стратегическое мышление» — цикл специальных мастер-классов для территориальных менеджеров партнерского канала. В ходе обучения команда научилась анализировать проблемы бизнеса, ставить цели и измерять результаты, генерировать нестандартные идеи, оценивать эффективность решений.

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

Взаимодействие с вузами и поиск талантов

Сотрудничество с высшими учебными заведениями — важный аспект кадровой политики компании. В 2025 году новыми сотрудниками компании стали 19 выпускников.

Адаптация молодых сотрудников, чел.				
	2022	2023	2024	2025
Количество выпускников вузов и сузов, которые поступили на работу	11	11	27	19

Программа благополучия сотрудников

GRI 403–6

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

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

Условия работы

Компания стремится поддерживать благополучие сотрудников, в том числе через обеспечение комфортных условий работы, в которых сотрудники могут соблюдать баланс между нагрузкой трудового процесса и отдыхом. В офисах Группы Ренессанс страхование предусмотрены комфортные рабочие пространства: офис открытого типа, переговорные, зоны ожидания и другие функциональные помещения. Имеется гардероб и индивидуальные шкафчики для хранения вещей. Для перерывов на обед есть удобные кухни с кофепointами, кафе и столовые. Имеются зоны для рекреации — бильярдный стол, массажное кресло, настольные игры, кинотека, библиотека.

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

Программы ДМС для сотрудников

Всем работникам Группы Ренессанс страхование предоставляются полис добровольного медицинского страхования (ДМС) и полис страхования жизни и здоровья от несчастных случаев (НС) уже на первой рабочей неделе в компании (для массовых позиций через 3 месяца после трудоустройства). В программу ДМС входят поликлиническая помощь, вызов врача на дом, вызов скорой помощи, экстренная и плановая госпитализация. В Кафетерии льгот можно выбрать пакет льгот, расширяющий обслуживание по полису ДМС стоматологической помощью. Обслуживание по программе ДМС происходит через прямой доступ. Это значит, что каждый может просто обратиться в любую клинику из своего полиса ДМС и самостоятельно записаться на прием в случае необходимости. Также есть возможность онлайн-обращения в телемедицину и писать в чат медицинским помощникам. В программу страхования от НС включены следующие риски: смерть, инвалидность, травма, первичное диагностирование смертельно опасного заболевания.

Ментальное здоровье

Все сотрудники имеют доступ к сервису психологической поддержки «Просебя», помогающему снижать уровень стресса и поддерживать ментальное здоровье. Контент приложения помогает научиться справляться с тревогой, развивать осознанность, лучше узнавать себя. В приложении можно бесплатно получить консультации психолога или коуча. Все сессии строго конфиденциальны и проходят онлайн.

Юридические консультации

Команда специалистов «Просебя» помогает сотрудникам решать юридические вопросы по нескольким направлениям: жилищное право и ЖКХ, защита прав потребителей, семейное право, вопросы автоматизации, порядок оформления налоговых вычетов, споры с третьими лицами, социальные пособия и льготы. У каждого сотрудника имеется резерв на фиксированное количество консультаций в год, на которых можно получить бесплатную помощь квалифицированного юриста.

Финансовая грамотность

Мы понимаем, что в жизни каждого человека могут возникнуть обстоятельства, когда требуется квалифицированная помощь онлайн. Специалисты сервиса «Просебя» помогают сотрудникам в решении вопросов, касающихся личных финансов и налогов. У каждого сотрудника имеется резерв на 5 консультаций в год, на которых можно получить бесплатную помощь по управлению своим бюджетом, банковским операциям, вопросам сбережений и т.д.

Спорт и активность

Мы — за спорт, активность и превентивность, поэтому, помимо программы ДМС, для поддержания здоровья сотрудников у нас есть набор дополнительных опций в Кафетерии льгот. Так, каждый сотрудник может выбрать расширенную стоматологию, медицинские осмотры, занятия по абонементу FitMost. Дополнительно у сотрудников есть скидка на покупку абонемента в фитнес-клубы партнеров по всей России, а также набор скидок на спортивные товары и услуги в сервисе BestBenefits.

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

У нас есть собственный беговой клуб Renins Run. Мы участвуем в крупных забегах, собираем команды на корпоративные эстафеты и разыгрываем личные слоты. В 2025 году мы участвовали в корпоративной эстафете на Московском марафоне-2025, забеге «Белые ночи» в Санкт-Петербурге. Провели благотворительный забег в пользу фонда «Большая Перемена». Сотрудники участвовали в индивидуальных забегах: полумарафон «Моя Столица», Суздальский полумарафон, «Енисейском забеге», благотворительном забеге «Вместе против инсульта: каждый шаг считается». Для отбора на забеги проводятся регулярные спортивные соревнования, направленные на поддержание ЗОЖ и активности вне работы для всех сотрудников.

Система управления охраной труда

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

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

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

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

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

Также для сотрудников предусмотрен курс по информационной безопасности, работе с документами и внутрикорпоративной информации.

Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников

Исследование eNPS и вовлеченности проводится в СК «Ренессанс Страхование» ежегодно с 2019 года. Для того чтобы оперативно реагировать на изменения, были также запущены промежуточные пульс-опросы. В 2025 году продолжается практика проведения ежемесячных коротких пульс-опросов настроения, чтобы понимать настроения в команде, не дожидаясь результатов основного исследования вовлеченности и eNPS в конце года. Опрос проводится независимым провайдером Harry Job, что гарантирует объективность и анонимность при подсчете результатов.

Результаты исследования eNPS и вовлеченности 2025 года оказались ниже, чем в предыдущем году. Мы связываем это с организационной трансформацией и годом эффективности и общей нестабильностью экономической ситуации.

Вовлеченность и удовлетворенность сотрудников, %						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Вовлеченность	61,4	68,8	70,5	73,1	90,1	88,2
eNPS	5	19,0	24,3	26,5	35,8	22,8

В отчетном году в опросе о готовности рекомендовать компанию как работодателя и вовлеченности сотрудников приняли участие 85,6% сотрудников — на 8,6 п. п. больше, чем в 2024 году, что говорит о повышении доверия сотрудников к опросу. В 2025 году участники опроса о вовлеченности оставили 710 комментариев. Все они принимаются во внимание и учитываются при разработке планов на будущие годы, чтобы делать работу в компании еще более комфортной для сотрудников. Также «Ренессанс Страхование» рассчитывает индекс mNPS — готовность рекомендовать своего руководителя, и в 2025 году этот индекс в общем по компании составил 60,2%, что является показателем выше среднего среди работодателей по России.

«Ренессанс Жизнь» в 2025 году продолжила работу над повышением вовлеченности сотрудников и привлекательности компании как работодателя.

В 2025 году в опросе о готовности рекомендовать компанию как работодателя и вовлеченности сотрудников приняли участие 96,4% сотрудников. За пять лет работы в данном направлении, по данным независимого исследования Harry Job, показатель вовлеченности продолжает демонстрировать устойчивый рост (на более чем 5 п. п. — с 90,3 в 2019 году до 92,4 в 2025 году). Показатель eNPS за 2025 год составил 51,6%, что выше среднего показателя по рынку страхования, а индекс лояльности сотрудников 88,7% устойчиво занимает лучшие позиции среди конкурентов. Данные результаты стали возможны благодаря системной работе с руководителями: подробной обратной связи, составлению и реализации планов мероприятий, фокусной работе над зонами развития в каждом подразделении компании.

Работа с обратной связью

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

СК «Ренессанс Страхование» в 2026 году планирует продолжить работу по следующим направлениям:

-  мотивация сотрудников: продолжение пересмотра системы мотивации сотрудников, как материальной, так и нематериальной;
-  обратная связь: регулярные встречи руководителей с сотрудниками, Open Talk с топ-командой по собранным вопросам или по отдельным темам раз в квартал, обучение руководителей навыкам обратной связи, перезапуск проекта по культуре коммуникаций с целью продвижения ценностей;
-  льготы для сотрудников: совершенствование программы ДМС (оптимизация затрат, повышение скорости и качества обслуживания), расширение предложений в Кафетерии льгот, проведение Олимпиады Ренессанс с целью продвижения ЗОЖ и повышения активности сотрудников;
-  корпоративная культура: запуск игры на внутреннем портале: возможность получать фишки за активности, связанные как с рабочими задачами, так и с участием в корпоративной жизни компании, и покупать за них брендированную продукцию;
-  обучение: внедрение новой лидерской модели для руководителей, которая позволит усилить менеджерский состав и обязательное прохождение Оценки 360 с новым блоком, который оценивает навыки лидера;
-  внедрение программы удержания ключевых сотрудников: развитие менторства, дальнейшая проработка карьерных направлений, обучения и переобучения сотрудников, профилирование должностей.

Этика и уважение прав человека

GRI 3–3

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

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

Положения по уважению и соблюдению прав человека закреплены в Политике по правам человека и взаимодействию с местными сообществами и Правилах корпоративного поведения, которые компания публично размещает на своем официальном сайте в сети Интернет.

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

Планы на 2026 год и долгосрочную перспективу

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

Развитие менеджеров

В 2026 году продолжится развитие управленческих компетенций для большей части руководителей и экспертов. Внедрение новой лидерской модели позволит усилить менеджерский состав и развивать HiPo сотрудников.

Культурная трансформация

В 2025 году продолжена культурная трансформация, направленная на повышение эффективной коммуникации и работы команд. Новая лидерская модель и пересмотренные формулировки ценностей компании позволят укрепить корпоративную культуру. Перезапуск ценностей встроен в регулярные HR-процессы (Оценка 360, целеполагание, Big Demo, Признание года) и составлен план по раскатке новой модели компетенций на 2026 год.

Продолжается развитие проекта SkillUp. В рамках проекта проводится поддержка культуры самообучающейся организации. Планируется развитие новых внутренних Школ профессий.

Карьерный навигатор

Уже в 2025 году в электронной системе «Атлас» стала доступна Карьерная страница для сотрудников. На странице сотрудник может увидеть открытые вакансии, запросить карьерную консультацию, увидеть истории успеха сотрудников, ознакомиться с доступными направлениями деятельности, в которых можно развиваться. Дополнительно на карьерной странице появились видеоинтервью Вице-президентов всех ключевых направлений компании, где они рассказывают о работе своего направления, делятся личными историями успеха и культурой управления в своей команде.

Планируется реализация расширенного профиля сотрудника и интерактивной карты должностей компании. Каждый сотрудник сможет посмотреть профиль желаемой должности в системе и построить к ней путь от занимаемой должности. Расширение возможностей карьерного планирования поможет увеличить лояльность сотрудников, привлекать и удерживать ценных сотрудников.

Электронное обучение

В 2024 году команда перешла на новую партнерскую цифровую платформу, партнерские программы микрообучения с поддержкой в мессенджерах. В 2025 году на учебном портале обновлено 50% электронных курсов по продуктовой линейке компании. Также запущены два учебных направления адаптации для сотрудников контакт-центра. В 2026 году запланировано полное обновление продуктовых электронных курсов и развитие адаптационных направлений для сотрудников других подразделений.

Планы по развитию сотрудников «Ренессанс Жизнь»

В «Ренессанс Жизнь» продолжается внедрение единого цикла работы с персоналом Performance management. В 2026 году основной фокус будет направлен на совершенствование системы целеполагания и оценки эффективности, на дальнейшее развитие культуры обратной связи и развитие ключевых корпоративных компетенций в целях повышения результативности и эффективности деятельности. Компания продолжит работы по автоматизации ключевых процессов по работе с персоналом и внедрение HR-аналитики.

09.



Приложения

Приложение 1. Таблица GRI

Тикер GRI	Раздел	Страницы
GRI 2-1	О компании	9
GRI 2-2	Приложение 3. Об отчете и существенности	117
GRI 2-3	Приложение 3. Об отчете и существенности	117
GRI 2-6	Бизнес-модель	14
GRI 2-7	Приложение 2. Справочник по нефинансовым показателям	108
GRI 2-8	Приложение 2. Справочник по нефинансовым показателям	108
GRI 2-9	Корпоративное управление	45
GRI 2-12	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	67
GRI 2-13	Управление устойчивым развитием	64
GRI 2-14	Приложение 3. Об отчете и существенности	117
GRI 2-22	Обращение Генерального директора	6
GRI 2-23	Управление устойчивым развитием	64
GRI 2-24	Управление устойчивым развитием	64
GRI 2-27	Корпоративное управление	45
GRI 2-28	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	67
GRI 2-29	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	67
GRI 3-1	Приложение 3. Об отчете и существенности	117
GRI 3-2	Приложение 3. Об отчете и существенности	117
GRI 3-3	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 203-1	Группа Ренессанс страхование и общество / Благотворительная деятельность	76
GRI 203-2	Группа Ренессанс страхование и общество / Благотворительная деятельность	76
GRI 302-1	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69

GRI 302-4	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 303-1	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 303-2	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 303-3	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 303-5	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 305-1	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 305-2	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 305-3	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 305-5	Охрана окружающей среды / Содействие снижению климатического воздействия	69
GRI 403-1	Система управления охраной труда	100
GRI 403-2	Система управления охраной труда	100
GRI 403-3	Система управления охраной труда	100
GRI 403-5	Система управления охраной труда	100
GRI 403-7	Система управления охраной труда	100
GRI 403-8	Система управления охраной труда	100
GRI 403-9	Система управления охраной труда	100
GRI 404-1	Обучение и развитие	95
GRI 404-2	Обучение и развитие	95
GRI 404-3	Обучение и развитие	95
GRI 405-1	Разнообразие сотрудников и равные возможности	92
GRI 406-1	Деловая этика	78
GRI 407-1	Деловая этика	78
GRI 408-1	Деловая этика	78
GRI 409-1	Деловая этика	78
GRI 410-1	Деловая этика	78
GRI 412-1	Права человека	81
GRI 416-1	Повышение доступности страховых услуг	84

Приложение 2. Справочник по нефинансовым показателям

Структура персонала

GRI 2-7 GRI 405-1

Численность персонала по полу, человек ¹						
Ренессанс страхование						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Среднесписочная численность персонала	2148	2244	2499	2616	2852	2982
Списочная численность персонала, в т.ч.	2503	2787	2937	3019	3272	3095
Мужчины	680	747	795	824	910	820
Женщины	1823	2040	2142	2195	2362	2275

Численность персонала по полу, человек ¹						
Ренессанс жизнь						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Среднесписочная численность персонала	891	902	860	792	914	1105
Списочная численность персонала, в т.ч.	945	1000	926	915	1133	1257
Мужчины	330	392	281	375	516	495
Женщины	615	608	579	540	617	762

¹ Данные унифицированы на 31 декабря каждого отчетного года.

Распределение сотрудников по категориям и полу, человек ¹						
Ренессанс страхование						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Мужчины						
Руководящий состав	177	176	127	125	146	147
Специалисты	503	571	668	699	764	673
Женщины						
Руководящий состав	397	439	345	253	273	265
Специалисты	1426	1601	1797	1942	2089	2010

Распределение сотрудников по категориям и полу, человек						
Ренессанс жизнь						
	2020 ¹	2021	2022	2023	2024	2025
Мужчины						
Руководящий состав	87	99	87	85	103	113
Специалисты	173	229	198	203	266	249
Женщины						
Руководящий состав	174	184	176	179	208	227
Специалисты	444	500	479	464	591	687

¹ Данные унифицированы на 31 декабря каждого отчетного года.

Распределение сотрудников по возрасту, человек						
Ренессанс страхование						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
до 30 лет	442	501	624	708	956	804
от 31 до 50 лет	1432	1475	1590	1629	2011	1930
от 50 и старше	274	268	286	279	305	361

Распределение сотрудников по возрасту, человек						
Ренессанс жизнь						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
До 30 лет	83	334	285	260	274	315
От 31 до 50 лет	620	542	532	558	725	780
От 50 и старше	175	136	123	113	169	181

GRI 2-7 GRI 2-8

Распределение сотрудников по типу трудового договора и полу, человек		
Ренессанс страхование		
Средняя численность сотрудников в разбивке	муж.	жен.
Численность сотрудников, нанятых на основе бессрочных трудовых договоров	809	2171
Численность сотрудников, нанятых на основе срочных трудовых договоров	11	104
Численность сотрудников, работающих полный рабочий день (полная занятость)	781	2203
Численность сотрудников, работающих неполный рабочий день (неполная занятость)	39	72

Распределение сотрудников по типу трудового договора и полу, человек		
Ренессанс жизнь		
Средняя численность сотрудников в разбивке	муж.	жен.
Численность сотрудников, работающих полный рабочий день (полная занятость)	330	830
Численность сотрудников, работающих неполный рабочий день (неполная занятость)	33	85
Численность работников, которые не являются сотрудниками, но работа которых контролируется компанией (ГПХ и агентские договоры)	56	160

Новые сотрудники

GRI 401-1

Количество новых сотрудников, человек						
Ренессанс страхование						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Доля новых сотрудников, %	28	44	37	36	39	25
Всего	610	980	922	944	1283	759
Мужчины	236	274	251	259	333	164
Женщины	374	706	671	685	950	595

Количество новых сотрудников, человек						
Ренессанс жизнь						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Доля новых сотрудников, %		71,8	60,8	35,8	35	35,7
Мужчины		235	176	206	131	123
Женщины		492	396	466	279	333

Оплата труда

GRI 405-2 МЭР 2.1

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.					
Ренессанс страхование					
2020	2021	2022	2023	2024	2025
	4,23	5,21	6,42	6,99	7,6

Динамика фонда оплаты труда, млрд руб.					
Ренессанс жизнь					
2020	2021	2022	2023	2024	2025
1,10	1,73	1,54	1,85	3,62	3,78

Инклюзия

МЭР 2.4

Ренессанс страхование

Показатель	2024	2025
Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности	89	82
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности	96	83
Люди с инвалидностью/ОВЗ, человек	22	24

Ренессанс жизнь

Показатель	2024	2025
Представители местного населения в регионах присутствия, % от общей численности	99,4	99,85
Доля сотрудников на руководящих позициях из числа местного населения, % от общей численности	99,8	100
Люди с инвалидностью/ОВЗ, человек	15	23

Обучение и развитие

GRI 404-1 МЭР 2.9 МЭР 2.12 МЭР 2.13

Общее количество часов обучения сотрудников в 2025 году				
Ренессанс страхование				
	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	1783	8822	293	2980
Проведено часов обучения	15 276	17 644	984	5960
Уникальных пользователей	1548	3137	3071	1647
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	45	6	4	4

Общее количество часов обучения сотрудников в 2025 году				
Ренессанс жизнь				
	Штатные сотрудники		Партнеры компании	
	Учебные мероприятия	Электронные курсы	Учебные мероприятия	Электронные курсы
Число мероприятий	1490	75	101 107	134
Проведено часов обучения	10 695	8516	202 214	4305
Уникальных пользователей	1461	1355	6655	2055
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	20	6,3	30,4	2

Среднее количество часов обучения в разбивке по полу и категории работников, часов (штатные сотрудники)						
Ренессанс страхование						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника	2,8	3,2	3	4,1	12	51
Доля женщин среди сотрудников, прошедших обучение, %	69	71	78	77	72	71
Доля мужчин среди сотрудников, прошедших обучение, %	31	29	22	23	28	27
Доля руководителей среди сотрудников, прошедших обучение, %	37	35	27	34	36	23
Доля линейных сотрудников среди сотрудников, прошедших обучение, %	63	66	73	67	64	77

Среднее количество часов обучения в разбивке по полу и категории работников, часов (штатные сотрудники)						
Ренессанс жизнь						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Среднее количество часов обучения на одного сотрудника					38,5	26
Доля женщин среди сотрудников, прошедших обучение, %					77	75
Доля мужчин среди сотрудников, прошедших обучение, %					23	25
Доля руководителей среди сотрудников, прошедших обучение, %					12	21
Доля линейных сотрудников среди сотрудников, прошедших обучение, %					88	79

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.					
Ренессанс страхование					
2020	2021	2022	2023	2024	2025
3,1	6,6	4,0	19,2	20,1	23,9

Инвестиции в программы по обучению и развитию персонала, млн руб.					
Ренессанс жизнь					
2020	2021	2022	2023	2024	2025
4	5,7	7,6	13,2	13,7	15

Адаптация молодых сотрудников, чел.					
Ренессанс страхование					
	2022	2023	2024	2025	
Количество выпускников вузов и сузов, которые поступили на работу	11	11	6	12	

Адаптация молодых сотрудников, чел.					
Ренессанс жизнь					
	2022	2023	2024	2025	
Количество выпускников вузов и сузов, которые поступили на работу	11	11	27	19	

Социальные льготы для персонала, млн руб.						
Ренессанс страхование						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Социальные расходы на персонал, всего, млн руб.	79,2	80,8	84,4	85	109,5	96,3
Социальные расходы на одного сотрудника, тыс. руб.	50	44,4	45,9	42,8	38,4	33,5

Социальные льготы для персонала, млн руб.						
Ренессанс жизнь						
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Социальные расходы на персонал, всего, млн руб.	11,8	14,7	17,3	14,9	19,7	37,0
Социальные расходы на одного сотрудника, тыс. руб.	19	14,6	19	16	17	27,8

Общее энергопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024	2025
Москва	тыс. КВт*ч	—	143,0	195,3	619,5	644,9

Общее водопотребление

Показатель	Единицы измерения	2021	2022	2023	2024	2025
Москва	м ³	—	143,0	775,9	2 718,1	2 910,8

Приложение 3. Об отчете и существенности

GRI 2–3

Годовой отчет ПАО «Группа Ренессанс Страхование» за 2025 год (далее — Отчет) содержит информацию о деятельности ПАО «Группа Ренессанс Страхование» и ее дочерних предприятий за период с 1 января по 31 декабря 2025 года. Для соблюдения принципа своевременности раскрытия информации в Отчет также включены значимые события, выходящие за рамки указанного отчетного периода. Информация о финансово-хозяйственной деятельности компании раскрыта в соответствии с раскрываемой консолидированной финансовой отчетностью за периоды, закончившиеся 31 декабря 2025 и 2024 гг., составленной в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО).

В Отчете раскрыт подход к управлению устойчивым развитием, включая вопросы изменения климата, энергоэффективности и охраны окружающей среды, управления персоналом и взаимодействия с местным сообществом, а также обеспечения ответственной цепочки поставок, корпоративного управления и соблюдения прав человека.

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

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

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

GRI 2–5 GRI 2–14

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

Внешнее заверение Отчета не проводилось.

GRI 2–2

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

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

GRI 2–4

Относительно прошлого года в 2025 году существенных переформулировок показателей не происходило, если в тексте не указано иное.

Определение существенных тем

GRI 3–1 GRI 3–2

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

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

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

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

GRI 3–2

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

Существенные темы

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

Приложение 4. Отчет о соблюдении кодекса корпоративного управления

Настоящий Отчет о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления был предварительно рассмотрен Советом директоров ПАО «Группа Ренессанс Страхование» на заседании 22.05.2026, протокол № 2/2026_СД (далее — «Совет директоров», «Общество»).

Совет директоров подтверждает, что приведенные в настоящем Отчете данные содержат полную и достоверную информацию о соблюдении Обществом принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления за 2025 год.

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1	Общество должно обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении Обществом			
1.1.1	Общество создает для акционеров максимально благоприятные условия для участия в Общем собрании, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня Общего собрания, координации своих действий, а также возможность высказать свое мнение по рассматриваемым вопросам	1. Общество предоставляет доступный способ коммуникации с Обществом, такой как горячая линия, электронная почта или форум в сети Интернет, позволяющий акционерам высказать свое мнение и направить вопросы в отношении повестки дня в процессе подготовки к проведению Общего собрания. Указанные способы коммуникации были организованы Обществом и предоставлены акционерам в ходе подготовки к проведению каждого Общего собрания, прошедшего в отчетный период	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.2	Порядок сообщения о проведении Общего собрания и предоставления материалов к Общему собранию дает акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем	1. В отчетном периоде сообщение о проведении Общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте Общества в сети Интернет не позднее чем за 30 дней до даты проведения Общего собрания, если законодательством не предусмотрен больший срок. 2. В сообщении о проведении собрания указаны документы, необходимые для допуска в помещение. 3. Акционерам был обеспечен доступ к информации о том, кем предложены вопросы повестки дня и кем выдвинуты кандидаты в Совет директоров и Ревизионную комиссию Общества (в случае, если ее формирование предусмотрено Уставом Общества)	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.3	В ходе подготовки и проведения Общего собрания акционеры имели возможность беспрепятственно и своевременно получать информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам Совета директоров Общества, общаться друг с другом	1. В отчетном периоде акционерам была предоставлена возможность задать вопросы членам исполнительных органов и членам Совета директоров Общества в период подготовки к собранию и в ходе проведения Общего собрания. 2. Позиция Совета директоров (включая внесенные в протокол особые мнения (при наличии)) по каждому вопросу повестки Общих собраний, проведенных в отчетный период, была включена в состав материалов к Общему собранию. 3. Общество предоставляло акционерам, имеющим на это право, доступ к списку лиц, имеющих право на участие в Общем собрании, начиная с даты получения его Обществом во всех случаях проведения Общих собраний в отчетном периоде	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критериям 2–3. Пояснения в отношении пункта 1 В отчетном периоде Общество впервые проводило Общее собрание в очной форме при одновременном предоставлении акционерам возможности голосования путем направления бюллетеней. В условиях неопределенности относительно состава и количества акционеров, участвующих очно, Общество преследовало цель обеспечить корректное проведение собрания в соответствии с требованиями законодательства. При этом в ходе проведения заседаний Общего собрания возможность получения ответов на поступающие вопросы обеспечивалась председательствующим на собрании (исполнительным членом Совета директоров) при поддержке IR и Корпоративного секретаря. Общество также предоставляло возможность любому акционеру задать любые вопросы членам органов управления посредством запроса на адрес электронной почты Корпоративного секретаря Общества и обеспечивало получение ответов у уполномоченных членов органов управления Общества и передачу этих ответов акционерам, направившим вопрос. Информация о способе связи для акционеров содержится на официальном сайте Общества в сети Интернет: https://www.renins.ru/invest/calendar/ и https://invest.renins.ru/corporate_secretary
1.1.4	Реализация права акционера требовать созыва Общего собрания, выдвигать кандидатов в органы управления и вносить предложения для включения в повестку дня Общего собрания не была сопряжена с неоправданными сложностями	1. Уставом Общества установлен срок внесения акционерами предложений для включения в повестку дня Годового общего собрания, составляющий не менее 60 дней после окончания соответствующего календарного года. 2. В отчетном периоде Общество не отказывало в принятии предложений в повестку дня или кандидатов в органы Общества по причине опечаток и иных несущественных недостатков в предложении акционера	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.1.5	Каждый акционер имел возможность беспрепятственно реализовать право голоса самым простым и удобным для него способом	1. Уставом Общества предусмотрена возможность заполнения электронной формы бюллетеня на сайте в сети Интернет, адрес которого указан в сообщении о проведении Общего собрания акционеров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
1.1.6	Установленный Обществом порядок ведения Общего собрания обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы	1. При проведении в отчетном периоде Общих собраний акционеров в форме собрания (совместного присутствия акционеров) предусматривалось достаточное время для докладов по вопросам повестки дня и время для обсуждения этих вопросов, акционерам была предоставлена возможность высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня. 2. Обществом были приглашены кандидаты в органы управления и контроля Общества и предприняты все необходимые меры для обеспечения их участия в Общем собрании акционеров, на котором их кандидатуры были поставлены на голосование. Присутствовавшие на Общем собрании акционеров кандидаты в органы управления и контроля Общества были доступны для ответов на вопросы акционеров. 3. Единоличный исполнительный орган, лицо, ответственное за ведение бухгалтерского учета, председатель или иные члены Комитета Совета директоров по аудиту были доступны для ответов на вопросы акционеров на Общих собраниях акционеров, проведенных в отчетном периоде. 4. В отчетном периоде Общество использовало телекоммуникационные средства для обеспечения дистанционного доступа акционеров для участия в Общих собраниях либо Советом директоров было принято обоснованное решение об отсутствии необходимости (возможности) использования таких средств в отчетном периоде	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию 1. Пояснения в отношении п. 2–3 содержатся в 1.1.3. Общество также рассмотрит возможность приглашения указанных лиц при проведении Общего собрания в 2027 году в случае, если в течение 2026 года заседания Общего собрания вызовут интерес к значительному очному присутствию и активности акционеров

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2	Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли Общества посредством получения дивидендов			
1.2.1	Общество разработало и внедрило прозрачный и понятный механизм определения размера дивидендов и их выплаты	1. Положение о дивидендной политике Общества утверждено Советом директоров и раскрыто на сайте Общества в сети Интернет. 2. Если дивидендная политика Общества, составляющего консолидированную финансовую отчетность, использует показатели отчетности общества для определения размера дивидендов, то соответствующие положения дивидендной политики учитывают консолидированные показатели финансовой отчетности. 3. Обоснование предлагаемого распределения чистой прибыли, в том числе на выплату дивидендов и собственные нужды Общества, и оценка его соответствия принятой в Обществе дивидендной политике, с пояснениями и экономическим обоснованием потребности в направлении определенной части чистой прибыли на собственные нужды в отчетном периоде были включены в состав материалов к Общему собранию акционеров, в повестку дня которого включен вопрос о распределении прибыли (в том числе о выплате (объявлении) дивидендов)	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критериям 1–2. Пояснения в отношении п. 3 В отчетном периоде в материалы к Общему собранию акционеров были включены пояснения к рекомендации Совета директоров о размере дивиденда и оценка соответствия данной рекомендации дивидендной политике Общества. Вместе с тем отдельный раздел с экономическим обоснованием направления части чистой прибыли на собственные нужды (детализация приоритетных направлений использования и потребности в удержании прибыли) в материалах к собранию не формировался. При подготовке материалов Общество исходило из необходимости предоставления акционерам информации, непосредственно влияющей на принятие решения по вопросу повестки дня (размер дивиденда и соответствие дивидендной политике). В качестве альтернативной практики Общество обеспечивало информирование акционеров и инвесторов о направлениях использования средств и финансовых приоритетах (через раскрываемые материалы и коммуникации с рынком (публикации на корпоративном сайте/IR-каналах, презентации и материалы для инвесторов, а также обсуждение финансовых результатов и планов в рамках встреч с инвесторами). Таким образом, несмотря на отсутствие отдельного экономического обоснования в материалах к ОСА, у акционеров имелась возможность ознакомиться с общей логикой финансовых приоритетов Общества и факторами, влияющими на объем направляемой на дивиденды прибыли. При подготовке к последующим Общим собраниям акционеров Общество планирует включать в материалы к собранию обоснование направления части чистой прибыли на собственные нужды

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.2	Общество не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных законодательством, является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности Общества	1. В Положении о дивидендной политике Общества, помимо ограничений, установленных законодательством, определены финансовые/экономические обстоятельства, при которых Обществу не следует принимать решение о выплате дивидендов	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В дивидендной политике Общества не закреплены дополнительные (помимо законодательных) финансовые/экономические обстоятельства, при наличии которых Обществу не следует принимать решение о выплате дивидендов. Общество является страховой организацией (некредитной финансовой организацией), деятельность которой регулируется специальными требованиями к финансовой устойчивости и платежеспособности. В этой связи решение о дивидендах зависит от сочетания регуляторных и финансовых факторов, которые могут изменяться в зависимости от надзорных подходов и рыночной конъюнктуры. Установление в дивидендной политике жесткого перечня «стоп-факторов» может снижать гибкость принятия решений и приводить к формальному «автоматическому» отказу от дивидендов в ситуациях, когда фактически выплата возможна без ущерба финансовой устойчивости. При подготовке рекомендаций по дивидендам Совет директоров оценивает широкий набор показателей финансовой устойчивости и регуляторных требований, включая (в зависимости от применимости) показатели достаточности капитала/платежеспособности, ликвидности, стресс-устойчивости, исполнение обязательств перед страхователями, прогнозные финансовые показатели и иные параметры, значимые для страховой организации. Таким образом, отсутствие формализованных «стоп-факторов» в тексте дивидендной политики компенсируется фактическим риск-ориентированным подходом Совета директоров при выработке рекомендаций по распределению прибыли. Общество рассматривает возможность актуализации дивидендной политики путем включения в нее перечня ориентировочных финансовых/экономических обстоятельств (или принципов/критериев), при наличии которых выплата дивидендов может быть ограничена либо не рекомендована (например, снижение ключевых показателей финансовой устойчивости ниже целевых уровней, существенная неопределенность по капиталу/резервам, необходимость приоритетного восстановления финансовой устойчивости), с учетом специфики страховой деятельности и применимых регуляторных требований

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.2.3	Общество не допускает ухудшения дивидендных прав существующих акционеров	1. В отчетном периоде Общество не предпринимало действий, ведущих к ухудшению дивидендных прав существующих акционеров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
1.2.4	Общество стремится к исключению использования акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет Общества, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости	1. В отчетном периоде иные способы получения лицами, контролирующими Общество, прибыли (дохода) за счет Общества помимо дивидендов (например, с помощью трансфертного ценообразования, необоснованного оказания Обществу контролирующим лицом услуг по завышенным ценам, путем замещающих дивиденды внутренних займов контролирующему лицу и (или) его подконтрольным лицам) не использовались	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
1.3	Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров — владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны Общества			
1.3.1	Общество создало условия для справедливого отношения к каждому акционеру со стороны органов управления и контролирующих лиц Общества, в том числе условия, обеспечивающие недопустимость злоупотреблений со стороны крупных акционеров по отношению к миноритарным акционерам	1. В течение отчетного периода лица, контролирующие Общество, не допускали злоупотреблений правами по отношению к акционерам Общества, конфликты между контролирующими лицами Общества и акционерами Общества отсутствовали, а если таковые были, Совет директоров уделил им надлежащее внимание	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
1.3.2	Общество не предпринимает действий, которые приводят или могут привести к искусственному перераспределению корпоративного контроля	1. Квазиказначейские акции отсутствуют или не участвовали в голосовании в течение отчетного периода	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☒ не соблюдается	В отчетном периоде акции, учитываемые как квазиказначейские (принадлежащие дочерним обществам), участвовали в голосовании на Общих собраниях акционеров. У Общества распыленная структура акционерного капитала, включающая акционеров-нерезидентов, которые в нынешних условиях не реализуют свои корпоративные права, что объективно повышает риск отсутствия кворума на Общих собраниях. В этих условиях участие дочерних Обществ, владеющих в совокупности существенными пакетами акций, рассматривалось как инструмент обеспечения кворума и непрерывности корпоративных процедур (в том числе своевременного принятия решений, необходимых для деятельности Общества). В отчетном периоде в повестку дня Общих собраний не включались вопросы, по которым участие дочерних Обществ в голосовании могло бы привести к ущемлению прав и законных интересов иных акционеров либо оказать определяющее влияние на результат голосования по существенным вопросам. По вопросу распределения прибыли (выплаты дивидендов) дочерние Общества голосовали «за», что соответствует интересам всех акционеров и не создает конфликта интересов между Группой и миноритарными акционерами. Общество в ближайшей перспективе не рассматривает полный отказ от квазиказначейских акций ввиду реализации через дочерние Общества программы долгосрочной мотивации сотрудников, построенной на акциях Общества, а также потенциала использования квазиказначейского пакета при совершении сделок слияния и поглощения
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций			
1.4	Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций	1. Используемые регистратором Общества технологии и условия оказываемых услуг соответствуют потребностям Общества и его акционеров, обеспечивают учет прав на акции и реализацию прав акционеров наиболее эффективным образом	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1	Совет директоров осуществляет стратегическое управление Обществом, определяет основные принципы и подходы к организации в Обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов Общества, а также реализует иные ключевые функции			
2.1.1	Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей исполнительных органов, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров также осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы Общества действовали в соответствии с утвержденными стратегией развития и основными направлениями деятельности Общества	1. Совет директоров имеет закрепленные в уставе полномочия по назначению, освобождению от занимаемой должности и определению условий договоров в отношении членов исполнительных органов. 2. В отчетном периоде Комитет по номинациям (назначениям, кадрам) (Комитет по номинациям) рассмотрел вопрос о соответствии профессиональной квалификации, навыков и опыта членов исполнительных органов текущим и ожидаемым потребностям общества, продиктованным утвержденной стратегией Общества. 3. В отчетном периоде Советом директоров рассмотрен отчет (отчеты) единоличного исполнительного органа и коллегиального исполнительного органа (при наличии) о выполнении стратегии Общества	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию 1. Пояснения в отношении пунктов 2–3 В отчетном периоде у Общества отсутствовала утвержденная Советом директоров формализованная стратегия, в связи с чем п.п. 2 и 3 не соблюдались. При этом в отчетном периоде Комитет по кадрам и вознаграждениям и Совет директоров осуществляли оценку деятельности единоличного исполнительного органа в рамках рассмотрения вопроса о продлении полномочий Генерального директора. При этом оценивались как фактические результаты деятельности, так и ожидаемые потребности Общества на перспективу с учетом неформализованного стратегического видения развития, основанного на выделении трех ключевых бизнес-направлений. Таким образом, несмотря на отсутствие формализованной стратегии, оценка и обсуждение деятельности руководства проводились в привязке к стратегическим приоритетам Общества в их текущем виде. По мере формализации стратегических ориентиров Общества рассматривается возможность внедрения регулярной оценки соответствия состава и компетенций исполнительных органов стратегическим потребностям, а также периодического рассмотрения Советом директоров отчетов исполнительных органов о реализации стратегических приоритетов

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.2	Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности Общества на долгосрочную перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели Общества, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности Общества	1. В течение отчетного периода на заседаниях Совета директоров были рассмотрены вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) Общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов Общества	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☒ не соблюдается	В отчетном периоде на рассмотрение Совета директоров Общества не выносились вопросы, связанные с ходом исполнения и актуализации стратегии, утверждением финансово-хозяйственного плана (бюджета) Общества, а также рассмотрением критериев и показателей (в том числе промежуточных) реализации стратегии и бизнес-планов Общества, в связи с отсутствием в отчетном периоде утвержденной стратегии в связи с высокой волатильностью макроэкономической среды и геополитической неопределенности, затрудняющих подготовку и закрепление долгосрочных стратегических ориентиров в виде единого документа. Вместе с тем в Обществе действует стратегическое видение развития, основанное на выделении трех ключевых бизнес-сегментов, и осуществляется регулярное планирование и мониторинг ключевых показателей. Информация о направлениях развития и результатах деятельности раскрывается акционерам и инвесторам на корпоративном сайте и в рамках встреч с инвесторами. По мере формализации стратегических ориентиров Общество рассматривает возможность рассмотрения вопроса исполнения и актуализации стратегии Советом директоров
2.1.3	Совет директоров определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе	1. Принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе определены Советом директоров и закреплены во внутренних документах Общества, определяющих политику в области управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде Совет директоров утвердил (пересмотрел) приемлемую величину рисков (риск-аппетит) Общества либо Комитет по аудиту и (или) Комитет по рискам (при наличии) рассмотрел целесообразность вынесения на рассмотрение Совета директоров вопроса о пересмотре риск-аппетита Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.4	Совет директоров определяет политику Общества по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членам Совета директоров, исполнительным органам Общества и иным ключевым руководящим работникам Общества	1. В Обществе разработана, утверждена Советом директоров и внедрена политика (политики) по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов Совета директоров, исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих работников Общества. 2. В течение отчетного периода Советом директоров были рассмотрены вопросы, связанные с указанной политикой (политиками)	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Пояснения в отношении пунктов 1–2 В Обществе отсутствует единая политика (политики), утвержденная Советом директоров, по вознаграждению и компенсации расходов членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников. Соответственно, в отчетном периоде Совет директоров не рассматривал вопросы, связанные с такой единой политикой для указанного периметра. В Обществе выбран подход, при котором вопросы вознаграждений и компенсаций работников регулируются системой локальных нормативных актов, распространяющихся на всех работников, включая ключевой персонал, без выделения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников в отдельный периметр регулирования отдельной политикой. В частности, соответствующие вопросы урегулированы в Положении об оплате труда и иных ЛНА по отдельным видам выплат и компенсаций (в том числе Положение о материальной помощи в случае смерти близкого родственника или рождения ребенка и др.). Такой подход обеспечивает единообразие и прозрачность внутренних HR-правил и позволяет гибко регулировать отдельные элементы системы вознаграждения без принятия отдельного рамочного документа именно для указанных групп. При этом: - в Обществе действует утвержденная Советом директоров Политика по вознаграждению и компенсации расходов членов Совета директоров; - дополнительно Совет директоров утвердил программу долгосрочной мотивации работников с применением акций Общества, участниками которой являются в том числе ключевые работники Общества; параметры программы и условия участия формируют элементы отложенной мотивации и находятся под контролем Совета директоров; - в части отдельных решений по вознаграждению руководства (в пределах компетенции Совета директоров) применяются решения Совета директоров, что обеспечивает контроль по наиболее чувствительным вопросам. Общество в ближайшей перспективе не рассматривает внедрение указанных рекомендаций

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.1.5	Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами Общества, акционерами Общества и работниками Общества	1. Совет директоров играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов. 2. Общество создало систему идентификации сделок, связанных с конфликтом интересов, и систему мер, направленных на разрешение таких конфликтов	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.1.6	Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности Общества, своевременности и полноты раскрытия Обществом информации, необременительного доступа акционеров к документам Общества	1. Во внутренних документах Общества определены лица, ответственные за реализацию информационной политики	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.1.7	Совет директоров осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в Обществе и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях Общества	1. В течение отчетного периода Совет директоров рассмотрел результаты самооценки и (или) внешней оценки практики корпоративного управления в Обществе	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.2	Совет директоров подотчетен акционерам Общества			
2.2.1	Информация о работе Совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам	1. Годовой отчет Общества за отчетный период включает в себя информацию о посещаемости заседаний Совета директоров и Комитетов каждым из членов Совета директоров. 2. Годовой отчет содержит информацию об основных результатах оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в отчетном периоде	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию 1. Пояснения в отношении пункта 2 В Годовой отчет за 2025 год не включена информация об основных результатах оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, поскольку такая оценка в отчетном периоде не проводилась. В Годовой отчет по итогам 2026 года планируется включить информацию об основных результатах самооценки качества работы Совета директоров

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.2.2	Председатель Совета директоров доступен для общения с акционерами Общества	1. В обществе существует прозрачная процедура, обеспечивающая акционерам возможность направления Председателю Совета директоров (и, если применимо, старшему независимому директору) обращений и получения обратной связи по ним	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.3	Совет директоров является эффективным и профессиональным органом управления Общества, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам Общества и его акционеров			
2.3.1	Только лица, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции Совета директоров, и требующимися для эффективного осуществления его функций, избираются членами Совета директоров	1. В отчетном периоде Советом директоров (или его Комитетом по номинациям) была проведена оценка кандидатов в Совет директоров с точки зрения наличия у них необходимого опыта, знаний, деловой репутации, отсутствия конфликта интересов и так далее	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.3.2	Члены Совета директоров общества избираются посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах	1. Во всех случаях проведения Общего собрания акционеров в отчетном периоде повестка дня которого включала вопросы об избрании Совета директоров, Общество представило акционерам биографические данные всех кандидатов в члены Совета директоров, результаты оценки соответствия профессиональной квалификации, опыта и навыков кандидатов текущим и ожидаемым потребностям Общества, проведенной Советом директоров (или его Комитетом по номинациям), а также информацию о соответствии кандидата критериям независимости согласно рекомендациям 102–107 Кодекса корпоративного управления и информацию о наличии письменного согласия кандидатов на избрание в состав Совета директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.3.3	Состав Совета директоров сбалансирован, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользуется доверием акционеров	1. В отчетном периоде Совет директоров проанализировал собственные потребности в области профессиональной квалификации, опыта и навыков и определил компетенции, необходимые Совету директоров в краткосрочной и долгосрочной перспективе	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.3.4	Количественный состав Совета директоров Общества дает возможность организовать деятельность Совета директоров наиболее эффективным образом, включая возможность формирования Комитетов Совета директоров, а также обеспечивает существенным миноритарным акционерам общества возможность избрания в состав Совета директоров кандидата, за которого они голосуют	1. В отчетном периоде Совет директоров рассмотрел вопрос о соответствии количественного состава Совета директоров потребностям общества и интересам акционеров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4	В состав Совета директоров входит достаточное количество независимых директоров			
2.4.1	Независимым директором признается лицо, которое обладает достаточными профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов Общества, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон. При этом следует учитывать, что в обычных условиях не может считаться независимым кандидат (избранный член Совета директоров), который связан с Обществом, его существенным акционером, существенным контрагентом или конкурентом Общества или связан с государством	1. В течение отчетного периода все независимые члены Совета директоров отвечали всем критериям независимости, указанным в рекомендациях 102–107 Кодекса корпоративного управления, или были признаны независимыми по решению Совета директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.4.2	Проводится оценка соответствия кандидатов в члены Совета директоров критериям независимости, а также осуществляется регулярный анализ соответствия независимых членов Совета директоров критериям независимости. При проведении такой оценки содержание преобладает над формой	1. В отчетном периоде Совет директоров (или Комитет по номинациям Совета директоров) составил мнение о независимости каждого кандидата в Совет директоров и представил акционерам соответствующее заключение. 2. За отчетный период Совет директоров (или Комитет по номинациям Совета директоров) по крайней мере один раз рассмотрел вопрос о независимости действующих членов Совета директоров (после их избрания). 3. В Обществе разработаны процедуры, определяющие необходимые действия члена Совета директоров в том случае, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом Совета директоров	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критериям 1–2. Пояснения в отношении п. 3 Внутренние документы Общества не содержат регламентацию действий члена Совета директоров, если он перестает быть независимым, включая обязательства по своевременному информированию об этом Совета директоров. Одновременно, в том числе для соблюдения требований Правил листинга Московской биржи к эмитентам, акции которых обращаются в 1-м уровне листинга, члены Совета директоров регулярно сообщают Обществу об актуальности или изменении сведений, связанных с соответствием членов Совета директоров критериям независимости для ежеквартального отчета Общества перед Московской биржей о соответствии независимых директоров критериям независимости. При актуализации внутренних документов, касающихся Совета директоров, Общество планирует формально закрепить соответствующие обязанности и процедуру
2.4.3	Независимые директора составляют не менее одной трети избранного состава Совета директоров	1. Независимые директора составляют не менее одной трети состава Совета директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.4.4	Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в Обществе и совершении Обществом существенных корпоративных действий	1. Независимые директора (у которых отсутствовал конфликт интересов) в отчетном периоде предварительно оценивали существенные корпоративные действия, связанные с возможным конфликтом интересов, а результаты такой оценки предоставлялись Совету директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде отсутствовали существенные корпоративные действия

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5	Председатель Совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на Совет директоров			
2.5.1	Председателем Совета директоров избран независимый директор либо из числа избранных независимых директоров определен старший независимый директор, координирующий работу независимых директоров и осуществляющий взаимодействие с Председателем Совета директоров	1. Председатель Совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определен старший независимый директор. 2. Роль, права и обязанности Председателя Совета директоров (и, если применимо, старшего независимого директора) должным образом определены во внутренних документах Общества	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию 2. Пояснения в отношении пункта 1 В отчетном периоде Председатель Совета директоров Общества не являлся независимым директором; старший независимый директор в Обществе не определен. Общество исходит из того, что необходимость назначения независимого Председателя либо старшего независимого директора обусловлена прежде всего задачей усиления роли независимых директоров в обсуждении ключевых вопросов и обеспечении баланса интересов при принятии решений. В отчетном периоде указанная цель достигалась за счет правильно организационной модели работы Совета директоров и его Комитетов, при которой независимые директора системно вовлечены в предварительное рассмотрение и формирование рекомендаций по наиболее значимым вопросам. Независимые члены Совета директоров входят в состав всех созданных при Совете директоров Комитетов и участвуют в предварительном рассмотрении наиболее важных вопросов, относящихся к компетенции Совета директоров. Результаты работы Комитетов и позиции независимых директоров отражаются в материалах к заседаниям Совета директоров и учитываются при принятии решений. Такая вовлеченность независимых директоров обеспечивает их возможность оказывать влияние на подготовку и обсуждение ключевых решений и поддерживает необходимый уровень контроля и качества корпоративного управления. С учетом действующей структуры работы Совета директоров и Комитетов Общество в настоящее время не рассматривает назначение независимого Председателя либо определение старшего независимого директора в качестве приоритетной меры. Вместе с тем Общество оставляет за собой возможность вернуться к рассмотрению данного вопроса при изменении состава Совета директоров, структуры акционерного капитала либо иных условий, влияющих на баланс интересов и потребность в дополнительных механизмах независимого контроля

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.5.2	Председатель Совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых Советом директоров	1. Эффективность работы Председателя Совета директоров оценивалась в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы Совета директоров в отчетном периоде	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.5.3	Председатель Совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам Совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня	1. Обязанность Председателя Совета директоров принимать меры по обеспечению своевременного предоставления полной и достоверной информации членам Совета директоров по вопросам повестки заседания Совета директоров закреплена во внутренних документах Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.6	Члены Совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах Общества и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности			
2.6.1	Члены Совета директоров принимают решения с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом равного отношения к акционерам Общества, в рамках обычного предпринимательского риска	1. Внутренними документами Общества установлено, что член Совета директоров обязан уведомить Совет директоров, если у него возникает конфликт интересов в отношении любого вопроса повестки дня заседания Совета директоров или Комитета Совета директоров, до начала обсуждения соответствующего вопроса повестки. 2. Внутренние документы Общества предусматривают, что член Совета директоров должен воздержаться от голосования по любому вопросу, в котором у него есть конфликт интересов. 3. В Обществе установлена процедура, которая позволяет Совету директоров получать профессиональные консультации по вопросам, относящимся к его компетенции, за счет Общества	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критериям 1–2. Пояснения в отношении п. 3 В отчетном периоде во внутренних документах Общества отсутствовала закреплённая (формализованная) процедура, регулирующая порядок привлечения Советом директоров внешних профессиональных консультантов за счет Общества. При этом правом на привлечение внешней экспертизы обладают Комитеты Совета директоров Общества, состоящие преимущественно из независимых директоров. Позиция Комитетов и другая необходимая для принятия решений информация, включая мнение внешних экспертов (при наличии), являются частью материалов, предоставляемых членам Совета директоров Общества при подготовке к заседаниям. При актуализации внутренних документов Общество планирует закрепить порядок получения Советом директоров внешних профессиональных консультаций за счет Общества (включая инициирование запроса, порядок выбора консультанта, согласование бюджета/лимитов, заключение договора, а также контроль качества и результатов оказания услуг)

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.6.2	Права и обязанности членов Совета директоров четко сформулированы и закреплены во внутренних документах Общества	1. В Обществе принят и опубликован внутренний документ, четко определяющий права и обязанности членов Совета директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.6.3	Члены Совета директоров имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей	1. Индивидуальная посещаемость заседаний Совета и Комитетов, а также достаточность времени для работы в Совете директоров, в том числе в его Комитетах, проанализирована в рамках процедуры оценки (самооценки) качества работы Совета директоров в отчетном периоде. 2. В соответствии с внутренними документами Общества члены Совета директоров обязаны уведомлять Совет директоров о своем намерении войти в состав органов управления других организаций (помимо подконтрольных Обществу организаций), а также о факте такого назначения	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.6.4	Все члены Совета директоров в равной степени имеют возможность доступа к документам и информации Общества. Вновь избранным членам Совета директоров в максимально возможный короткий срок предоставляется достаточная информация об Обществе и о работе Совета директоров	1. В соответствии с внутренними документами Общества члены Совета директоров имеют право получать информацию и документы, необходимые членам Совета директоров общества для исполнения ими своих обязанностей, касающиеся Общества и подконтрольных ему организаций, а исполнительные органы Общества обязаны обеспечить предоставление соответствующей информации и документов. 2. В Обществе реализуется формализованная программа ознакомительных мероприятий для вновь избранных членов Совета директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.7	Заседания Совета директоров, подготовка к ним и участие в них членов Совета директоров обеспечивают эффективную деятельность Совета директоров			
2.7.1	Заседания Совета директоров проводятся по мере необходимости, с учетом масштабов деятельности и стоящих перед обществом в определенный период времени задач	1. Совет директоров провел не менее шести заседаний за отчетный год	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.2	Во внутренних документах Общества закреплён порядок подготовки и проведения заседаний Совета директоров, обеспечивающий членам Совета директоров возможность надлежащим образом подготовиться к его проведению	1. В Обществе утверждён внутренний документ, определяющий процедуру подготовки и проведения заседаний Совета директоров, в котором в том числе установлено, что уведомление о проведении заседания должно быть сделано, как правило, не менее чем за пять дней до даты его проведения. 2. В отчетном периоде отсутствующим в месте проведения заседания Совета директоров членам Совета директоров предоставлялась возможность участия в обсуждении вопросов повестки дня и голосовании дистанционно — посредством конференц- и видеоконференцсвязи	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию 2. Пояснения в отношении пункта 1 Положение о Совете директоров Общества устанавливает срок направления уведомления о проведении заседания не менее чем за три рабочих дня. Обществом выбран подход, ориентированный на использование рабочих дней как более предсказуемой и удобной единицы планирования для членов Совета директоров и Корпоративного секретаря. Такой подход позволяет учитывать графики членов Совета директоров и исключает влияние выходных и праздничных дней на фактический период подготовки к заседанию, сохраняя при этом достаточное время для рассмотрения материалов и принятия решений. При формировании календаря работы Совета директоров Общество стремится заблаговременно планировать ключевые заседания (в том числе по регулярным вопросам), а материалы по существенным вопросам предоставляются членам Совета директоров с учетом их объема и сложности. При необходимости Корпоративный секретарь обеспечивает дополнительное информирование и взаимодействие с членами Совета директоров для своевременного ознакомления с материалами и подготовки к обсуждению. Сложившаяся практика проведения заседаний Совета директоров с уведомлением не менее чем за три рабочих дня показала свою эффективность, обеспечивает баланс между оперативностью управления и достаточным временем для подготовки членов Совета директоров и не вызывает вопросов у самих членов Совета директоров

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.7.3	Форма проведения заседания Совета директоров определяется с учетом важности вопросов повестки дня. Наиболее важные вопросы решаются на заседаниях, проводимых в очной форме	1. Уставом или внутренним документом Общества предусмотрено, что наиболее важные вопросы (в том числе перечисленные в рекомендации 168 Кодекса) должны рассматриваться на очных заседаниях Совета директоров	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☒ не соблюдается	В отчетном периоде в Уставе и внутренних документах Общества отсутствовали положения, закрепляющие обязанность рассматривать наиболее важные вопросы (в т.ч. указанные в рекомендации 168 Кодекса) именно на очных заседаниях Совета директоров. Обществом не была formalizована указанная практика на уровне Устава / внутренних документов, поскольку сформированная, начиная с пандемии и далее, модель работы Совета директоров и его Комитетов строится на предварительной глубокой проработке ключевых вопросов на уровне профильных Комитетов, что позволяет обеспечить необходимое качество обсуждения без жесткого нормативного требования к формату заседаний Совета директоров по перечню вопросов. Наиболее важные вопросы, относящиеся к компетенции Совета директоров, предварительно рассматриваются на заседаниях Комитетов Совета директоров (Комитет по аудиту, Комитет по кадрам и вознаграждениям, Комитет по стратегии и устойчивому развитию). Заседания Комитетов проводятся преимущественно в очном формате, включая личные встречи членов Комитетов с менеджментом Общества и руководителями ответственных подразделений. В результате основные вопросы, выносимые на Совет директоров, проходят очное обсуждение на уровне Комитетов с привлечением профильных специалистов, инициаторов процессов и иных экспертов, а выводы и рекомендации Комитетов учитываются при принятии решений Советом директоров. Общество рассматривает возможность возвращения к практике рассмотрения наиболее важных вопросов (полностью или частично, по установленному перечню) на очных заседаниях Совета директоров и/или закрепления соответствующего порядка во внутренних документах по мере актуализации регламентов работы Совета директоров и изменении структуры и масштабов деятельности Общества
2.7.4	Решения по наиболее важным вопросам деятельности общества принимаются на заседании Совета директоров квалифицированным большинством или большинством голосов всех избранных членов Совета директоров	1. Уставом Общества предусмотрено, что решения по наиболее важным вопросам, в том числе изложенным в рекомендации 170 Кодекса, должны приниматься на заседании Совета директоров квалифицированным большинством, не менее чем в 3/4 голосов, или же большинством голосов всех избранных членов Совета директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8	Совет директоров создает Комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности Общества			
2.8.1	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с контролем за финансово-хозяйственной деятельностью Общества, создан Комитет по аудиту, состоящий из независимых директоров	1. Совет директоров сформировал Комитет по аудиту, состоящий исключительно из независимых директоров. 2. Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по аудиту, в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 172 Кодекса корпоративного управления. 3. По крайней мере один член Комитета по аудиту, являющийся независимым директором, обладает опытом и знаниями в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности. 4. Заседания Комитета по аудиту проводились не реже одного раза в квартал в течение отчетного периода	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критериям 2–4. Пояснения в отношении пункта 1 В состав Комитета по аудиту, помимо независимых директоров, входит один неисполнительный директор, в связи с чем Комитет по аудиту не состоит исключительно из независимых директоров. Общество исходит из необходимости обеспечить Комитет по аудиту не только независимым контролем, но и достаточной отраслевой экспертизой с учетом специфики деятельности Общества как страховой организации. На текущем этапе развития Общества и его деятельности как публичного общества включение в состав Комитета по аудиту неисполнительного директора рассматривается как наиболее целесообразное для повышения качества обсуждения вопросов, связанных с особенностями страхового бизнеса, внутренними процессами и регуляторной повесткой. Данный формат работы Комитета по аудиту не ограничивает возможности независимых директоров осуществлять разумное, добросовестное и всестороннее рассмотрение вопросов, относящихся к компетенции Комитета. Независимые директора сохраняют определяющую роль при обсуждении и формировании рекомендаций, а участие неисполнительного директора обеспечивает дополнительный «угол зрения» и практическую экспертизу по специфическим вопросам страховой деятельности и внутренних процедур Общества, что повышает качество подготовки материалов и рекомендаций Совету директоров. Общество будет оценивать целесообразность сохранения действующего состава Комитета по аудиту и возможность приведения его состава в полное соответствие рекомендации с учетом изменений в составе Совета директоров, потребностей в отраслевой экспертизе и развития практик корпоративного управления

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.2	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с формированием эффективной и прозрачной практики вознаграждения, создан Комитет по вознаграждениям, состоящий из независимых директоров и возглавляемый независимым директором, не являющимся Председателем Совета директоров	1. Советом директоров создан Комитет по вознаграждениям, который состоит только из независимых директоров. 2. Председателем Комитета по вознаграждениям является независимый директор, который не является Председателем Совета директоров 3. Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по вознаграждениям, включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 180 Кодекса корпоративного управления, а также условия (события), при наступлении которых Комитет по вознаграждениям рассматривает вопрос о пересмотре политики Общества по вознаграждению членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критериям 2–3. Пояснения в отношении пункта 1 В состав Комитета по кадрам и вознаграждениям, помимо независимых директоров, входит один неисполнительный директор, в связи с чем Комитет не состоит исключительно из независимых директоров. Общество считает целесообразным дополнять независимый контроль специализированной экспертизой в области управления персоналом и мотивации. Неисполнительный директор, входящий в состав Комитета, обладает профильным образованием и опытом в области социологии и психологии, что позволяет глубже оценивать вопросы компетенций, подбора, оценки эффективности и мотивации руководителей, а также повышает качество обсуждения вопросов, входящих в компетенцию Комитета. Участие неисполнительного директора не ограничивает независимых директоров в осуществлении их контрольной функции и не снижает объективности работы Комитета: независимые директора сохраняют ключевую роль при обсуждении и формировании рекомендаций Совету директоров, а дополнительная экспертиза способствует более всестороннему рассмотрению кадровых и мотивационных вопросов. Общество будет периодически оценивать состав Комитета по кадрам и вознаграждениям и возможность приведения его состава в полное соответствие рекомендации с учетом изменений в составе Совета директоров и потребности в специализированной экспертизе

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.3	Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с осуществлением кадрового планирования (планирования преемственности), профессиональным составом и эффективностью работы Совета директоров, создан Комитет по номинациям (назначениям, кадрам), большинство членов которого являются независимыми директорами	1. Советом директоров создан Комитет по номинациям (или его задачи, указанные в рекомендации 186 Кодекса, реализуются в рамках иного Комитета), большинство членов которого являются независимыми директорами. 2. Во внутренних документах Общества определены задачи Комитета по номинациям (или соответствующего Комитета с совмещенным функционалом), включая в том числе задачи, содержащиеся в рекомендации 186 Кодекса. 3. В целях формирования Совета директоров, наиболее полно отвечающего целям и задачам Общества, Комитет по номинациям в отчетном периоде самостоятельно или совместно с иными Комитетами Совета директоров или уполномоченным подразделением Общества по взаимодействию с акционерами организовал взаимодействие с акционерами, не ограничиваясь кругом крупнейших акционеров, в контексте подбора кандидатов в Совет директоров Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Задачи Комитета по номинациям реализуются в рамках Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям
2.8.4	С учетом масштабов деятельности и уровня риска Совет директоров Общества удостоверился в том, что состав его Комитетов полностью отвечает целям деятельности Общества. Дополнительные Комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми (Комитет по стратегии, Комитет по корпоративному управлению, Комитет по этике, Комитет по управлению рисками, Комитет по бюджету, комитет по здоровью, безопасности и окружающей среде и др.)	1. В отчетном периоде Совет директоров Общества рассмотрел вопрос о соответствии структуры Совета директоров масштабу и характеру, целям деятельности и потребностям, профилю рисков Общества. Дополнительные Комитеты либо были сформированы, либо не были признаны необходимыми	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.8.5	Состав Комитетов определен таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение предварительно рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений	1. Комитет по аудиту, Комитет по вознаграждениям, Комитет по номинациям (или соответствующий Комитет с совмещенным функционалом) в отчетном периоде возглавлялись независимыми директорами. 2. Во внутренних документах (политиках) Общества предусмотрены положения, в соответствии с которыми лица, не входящие в состав Комитета по аудиту, Комитета по номинациям (или соответствующий Комитет с совмещенным функционалом) и Комитета по вознаграждениям, могут посещать заседания Комитетов только по приглашению председателя соответствующего Комитета	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
2.8.6	Председатели Комитетов регулярно информируют Совет директоров и его Председателя о работе своих Комитетов	1. В течение отчетного периода председатели Комитетов регулярно отчитывались о работе Комитетов перед Советом директоров	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде председатели Комитетов не представляли Совету директоров регулярные отдельные отчеты о деятельности Комитетов (в установленном формате и с определенной периодичностью). Общество применяло модель взаимодействия, при которой деятельность Комитетов была интегрирована в подготовку заседаний Совета директоров: Комитеты выполняли функцию предварительного рассмотрения вопросов повестки, а результаты их работы доводились до Совета директоров непосредственно через материалы к заседаниям. В связи с этим отдельный «отчетный» контур (в виде периодических отчетов председателей Комитетов) в отчетном периоде не формировался как самостоятельная процедура. Работа Комитетов обеспечивалась в рамках их основной функции — предварительного рассмотрения вопросов, выносимых на заседания Совета директоров: выводы и рекомендации Комитетов отражались в материалах к соответствующим заседаниям Совета директоров (включая заключения/рекомендации Комитетов и позицию по проектам решений). Таким образом, Совет директоров имел возможность оценивать качество и результаты работы Комитетов по мере рассмотрения вопросов повестки и принятия решений. Общество рассматривает внедрение практики представления председателями Комитетов периодических (например, ежегодных и/или по итогам полугодия) отчетов о работе Комитетов Совету директоров, включая сведения о выполнении планов работы и ключевых рассмотренных вопросах, в следующем отчетном периоде

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.9	Совет директоров обеспечивает проведение оценки качества работы Совета директоров, его Комитетов и членов Совета директоров			
2.9.1	Проведение оценки качества работы Совета директоров направлено на определение степени эффективности работы Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров, соответствия их работы потребностям развития Общества, активизацию работы Совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена	1. Во внутренних документах Общества определены процедуры проведения оценки (самооценки) качества работы Совета директоров. 2. Оценка (самооценка) качества работы Совета директоров, проведенная в отчетном периоде, включала оценку работы Комитетов, индивидуальную оценку каждого члена Совета директоров и Совета директоров в целом. 3. Результаты оценки (самооценки) качества работы Совета директоров, проведенной в течение отчетного периода, были рассмотрены на очном заседании Совета директоров	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критериям 1–2. Пояснения к пункту 3 Результаты самооценки качества работы Совета директоров, проведенной в отчетном периоде, были рассмотрены Советом директоров, однако рассмотрение состоялось не в очном формате. Выбор формата рассмотрения был обусловлен организационными факторами (графики членов Совета директоров, необходимость соблюдения сроков рассмотрения вопросов, целесообразность использования дистанционного/заочного формата для обсуждения результатов) и не повлиял на полноту рассмотрения результатов самооценки и возможность членов Совета директоров выразить позицию и предложить меры по улучшению работы. При рассмотрении результатов самооценки членам Совета директоров были предоставлены материалы (результаты, выводы, предложения по улучшениям), обеспечена возможность представить комментарии и предложения, а итоги рассмотрения были оформлены в установленном порядке (протокол/решение) и использованы при планировании мероприятий по повышению эффективности работы Совета директоров и (при наличии) его комитетов. Общество рассматривает возможность вынесения рассмотрения результатов самооценки на очное заседание Совета директоров в последующих периодах с учетом календаря заседаний и доступности членов Совета директоров

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
2.9.2	Оценка работы Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров осуществляется на регулярной основе не реже одного раза в год. Для проведения независимой оценки качества работы Совета директоров не реже одного раза в три года привлекается внешняя организация (консультант)	1. Для проведения независимой оценки качества работы Совета директоров в течение трех последних отчетных периодов по меньшей мере один раз Обществом привлекалась внешняя организация (консультант)	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☒ не соблюдается	В течение трех последних отчетных периодов Общество не привлекало внешнюю организацию (консультанта) для проведения независимой оценки качества работы Совета директоров. Кодекс корпоративного управления допускает проведение оценки как в форме самооценки, так и с привлечением внешней организации, при этом выбор формы и целесообразность применения соответствующих инструментов определяются Обществом самостоятельно. В отчетном периоде Общество сосредоточилось на построении внутренней, формализованной процедуры самооценки и формировании сопоставимой базы для анализа (критерии, опросники, порядок обработки и обсуждения результатов) исходя из необходимости обеспечить практическую результативность оценки и избежать формального применения внешней оценки без готовности обеспечить ее максимальную полезность. В отчетном периоде Общество приступило к внедрению формализованной процедуры самооценки качества работы Совета директоров, предусматривающей регулярную оценку эффективности работы Совета директоров и выработку мер по ее повышению на основе системного сбора обратной связи и анализа результатов. Вопрос о привлечении внешней организации для независимой оценки будет рассмотрен Советом директоров после проведения и анализа первого цикла самооценки с учетом рекомендаций Кодекса к периодичности внешней оценки и готовности Общества обеспечить максимальную практическую ценность результатов
3.1	Корпоративный секретарь Общества обеспечивает эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий Общества по защите прав и интересов акционеров, поддержку эффективной работы Совета директоров			
3.1.1	Корпоративный секретарь обладает знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользуется доверием акционеров	1. На сайте Общества в сети Интернет и в Годовом отчете представлена биографическая информация о Корпоративном секретаре (включая сведения о возрасте, образовании, квалификации, опыте), а также сведения о должностях в органах управления иных юридических лиц, занимаемых Корпоративным секретарем в течение не менее чем пяти последних лет	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
3.1.2	Корпоративный секретарь обладает достаточной независимостью от исполнительных органов Общества и имеет необходимые полномочия и ресурсы для выполнения поставленных перед ним задач	1. В Обществе принят и раскрыт внутренний документ — Положение о Корпоративном секретаре. 2. Совет директоров утверждает кандидатуру на должность Корпоративного секретаря и прекращает его полномочия, рассматривает вопрос о выплате ему дополнительного вознаграждения. 3. Во внутренних документах Общества закреплено право Корпоративного секретаря запрашивать, получать документы Общества и информацию у органов управления, структурных подразделений и должностных лиц Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
4.1	Уровень выплачиваемого Обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам Совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам Общества осуществляется в соответствии с принятой в Обществе политикой по вознаграждению			
4.1.1	Уровень вознаграждения, предоставляемого Обществом членам Совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создает достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя Обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом Общество избегает большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников Общества	1. Вознаграждение членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества определено с учетом результатов сравнительного анализа уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.2	Политика Общества по вознаграждению разработана Комитетом по вознаграждениям и утверждена Советом директоров Общества. Совет директоров при поддержке Комитета по вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в Обществе политики по вознаграждению, а при необходимости — пересматривает и вносит в нее коррективы	1. В течение отчетного периода Комитет по вознаграждениям рассмотрел политику (политики) по вознаграждениям и (или) практику ее (их) внедрения, осуществил оценку их эффективности и прозрачности и при необходимости представил соответствующие рекомендации Совету директоров по пересмотру указанной политики (политик)	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☒ не соблюдается	В отчетном периоде Комитет по вознаграждениям не проводил отдельное рассмотрение и оценку эффективности и прозрачности действующих политик/программ вознаграждения (включая программы долгосрочной мотивации) с подготовкой рекомендаций Совету директоров по их пересмотру. В Обществе действуют две программы долгосрочной мотивации сотрудников, утвержденные Советом директоров в 2021 и 2023 годах. Программа 2021 года не предполагала актуализации в отчетном периоде в связи с внедрением дополнительной программы, соответствующей лучшим рыночным практикам на момент утверждения. Программа 2023 года фактически была запущена к реализации только в 2024 году; в связи с тем, что к 2025 году еще не был накоплен достаточный объем данных и результатов применения для проведения полноценной оценки эффективности и прозрачности и формирования предложений по пересмотру, соответствующий вопрос Комитетом в отчетном периоде не рассматривался. В течение отчетного периода осуществлялся мониторинг фактической реализации программ долгосрочной мотивации в рамках их утвержденных параметров и корпоративных процедур, включая контроль соблюдения условий участия, процедур администрирования и отражения соответствующих обязательств/расходов, что позволяло обеспечить корректность внедрения программ на операционном уровне. По итогам накопления практики применения программ (в том числе за 2024–2025 годы) Общество планирует в 2026 году вынести на рассмотрение Комитета по кадрам и вознаграждениям вопрос об оценке эффективности и прозрачности действующих политик/программ вознаграждения и, при необходимости, подготовить рекомендации Совету директоров по их актуализации

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.1.3	Политика Общества по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам	1. Политика (политики) Общества по вознаграждению содержит (содержат) прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, а также регламентирует (регламентируют) все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	См. также п. 2.1.4
4.1.4	Общество определяет политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены Совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники Общества. Такая политика может быть составной частью политики Общества по вознаграждению	1. В политике (политиках) по вознаграждению или в иных внутренних документах Общества установлены правила возмещения расходов членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2	Система вознаграждения членов Совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров			
4.2.1	Общество выплачивает фиксированное годовое вознаграждение членам Совета директоров. Общество не выплачивает вознаграждение за участие в отдельных заседаниях Совета или Комитетов Совета директоров. Общество не применяет формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования в отношении членов Совета директоров	1. В отчетном периоде Общество выплачивало вознаграждение членам Совета директоров в соответствии с принятой в Обществе политикой по вознаграждению. 2. В отчетном периоде Обществом в отношении членов Совета директоров не применялись формы краткосрочной мотивации, дополнительного материального стимулирования, выплата которого зависит от результатов (показателей) деятельности Общества. Выплата вознаграждения за участие в отдельных заседаниях Совета или Комитетов Совета директоров не осуществлялась	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.2.2	Долгосрочное владение акциями Общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов Совета директоров с долгосрочными интересами акционеров. При этом общество не обуславливает права реализации акций достижением определенных показателей деятельности, а члены Совета директоров не участвуют в опционных программах	1. Если внутренний документ (документы) — политика (политики) по вознаграждению Общества — предусматривает (предусматривают) предоставление акций Общества членам Совета директоров, должны быть предусмотрены и раскрыты четкие правила владения акциями членами Совета директоров, нацеленные на стимулирование долгосрочного владения такими акциями	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Внутренние документы Общества предусматривают возможность предоставления акций членам Совета директоров, однако в них не закреплены меры, направленные на стимулирование долгосрочного владения акциями (например, минимальный срок владения, целевой уровень владения), В Обществе применяется подход, при котором основной акцент в программах мотивации с использованием акций сделан на механизмы (помимо вестинга), ограничивающие возможность быстрой и/или одномоментной продажи полученных акций, без выделения отдельного набора правил владения, специально адресованного членам Совета директоров. Кроме того, действующие программы долгосрочной мотивации с использованием акций не предусматривают привязку реализации прав участников к достижению Обществом определенных показателей деятельности, что также влияет на конструкцию соответствующих правил владения и целевую модель стимулирования. Общество будет опираться на выводы и рекомендации Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям при рассмотрении вопроса об оценке эффективности и прозрачности действующих политик/программ вознаграждения, в том числе необходимости регулирования вопроса долгосрочного владения акциями. Вопрос планируется к рассмотрению Комитетом в течение 2026 года с учетом пояснений в 4.1.2
4.2.3	В обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов Совета директоров в связи с переходом контроля над Обществом или иными обстоятельствами	1. В Обществе не предусмотрены какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов Совета директоров в связи с переходом контроля над Обществом или иными обстоятельствами	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3	Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы Общества и их личного вклада в достижение этого результата			
4.3.1	Вознаграждение членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества определяется таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы Общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат	1. В течение отчетного периода одобренные Советом директоров годовые показатели эффективности использовались при определении размера переменного вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества. 2. В ходе последней проведенной оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества Совет директоров (Комитет по вознаграждениям) удостоверился в том, что в Обществе применяется эффективное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения. 3. При определении размера выплачиваемого вознаграждения членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим работникам Общества учитываются риски, которое несет Общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☒ не соблюдается	В отчетном периоде в Обществе не применялась формализованная система определения переменного вознаграждения, основанная на годовых KPI, утверждаемых Советом директоров, для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников. Соответственно, Совет директоров / Комитет по вознаграждениям не проводили отдельную оценку эффективности соотношения фиксированной и переменной частей вознаграждения и не применялись специальные механизмы риск-корректировки переменного вознаграждения (malus/clawback, т.п.) в логике указанных рекомендаций. В Обществе используется модель премирования руководителей, ориентированная на гибкость и учет совокупных результатов деятельности в условиях изменчивой внешней среды: переменное вознаграждение носит преимущественно дискреционный характер и определяется по итогам отчетного периода с учетом результатов деятельности Общества и прогресса в реализации стратегического видения развития. В начале года с членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками обсуждаются индивидуальные цели и приоритеты на год, согласованные со стратегическим видением и задачами соответствующих бизнес-направлений; оценка выполнения этих целей используется как один из факторов при принятии решений о премировании в пределах фонда оплаты труда. В связи с этим Общество не использует утверждаемые Советом директоров годовые KPI как единую обязательную расчетную базу для переменного вознаграждения. При этом Совет директоров утверждает программы долгосрочной мотивации персонала с использованием акций Общества, предусматривающие условия отложенной мотивации ключевых руководящих работников, включая членов исполнительных органов. Совет директоров утверждает все виды переменного вознаграждения Генерального директора и размеры такого вознаграждения, а также размер фиксированного вознаграждения Генерального директора. Общество в настоящее время не рассматривает внедрение KPI-ориентированной формульной модели расчета переменного вознаграждения для всего периметра членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников, сохраняя действующий подход, основанный на совокупной оценке результатов деятельности и реализации стратегического видения, при сохранении контроля Совета директоров за параметрами вознаграждения Генерального директора и программами долгосрочной мотивации

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3.2	Общество внедрило программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества с использованием акций Общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции Общества)	1. В случае, если Общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества с использованием акций Общества (финансовых инструментов, основанных на акциях Общества), программа предусматривает, что право реализации таких акций и иных финансовых инструментов наступает не ранее чем через три года с момента их предоставления. При этом право их реализации обусловлено достижением определенных показателей деятельности Общества	☐ соблюдается ☐ частично соблюдается ☒ не соблюдается	Действующая программа долгосрочной мотивации с использованием акций Общества: - допускает реализацию всех или части акций участниками ранее чем через три года с момента предоставления/включения в программу; - не предусматривает, что право реализации акций/инструментов наступает только при достижении Обществом заранее определенных показателей деятельности. Общество применяет более гибкую конструкцию долгосрочной мотивации исходя из текущего этапа развития Общества как публичного общества и необходимости балансировать цели удержания и мотивации ключевых руководителей с конкурентоспособностью условий вознаграждения на рынке труда. В этой связи в программе предусмотрена возможность более ранней реализации части предоставляемых акций, а стимулирующий эффект достигается не через жесткую трехлетнюю отсрочку и формульную привязку к корпоративным KPI, а через комбинацию условий участия, ограничений на отчуждение и иных механизмов, направленных на долгосрочную заинтересованность участников в устойчивых результатах. Внутренние документы Общества предусматривают механизмы, препятствующие быстрой и/или одномоментной продаже акций, полученных участниками программы (в том числе ограничения на отчуждение и/или поэтапность передачи/разблокировки). Указанные механизмы ориентированы на формирование у участников долгосрочного интереса к росту стоимости Общества и снижению краткосрочных стимулов. Условия внедрения рекомендации также содержатся в пунктах 4.1.2 и 4.2.2

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
4.3.3	Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая Обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе Общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	1. Сумма компенсации («золотой парашют»), выплачиваемая Обществом в случае досрочного прекращения полномочий членам исполнительных органов или ключевым руководящим работникам по инициативе Общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, в отчетном периоде не превышала двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В отчетном периоде отсутствовали факты досрочного прекращения полномочий членов исполнительных органов или расторжения трудовых договоров ключевых руководящих работников по инициативе Общества
5.1	В Обществе создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед Обществом целей			
5.1.1	Советом директоров Общества определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе	1. Функции различных органов управления и подразделений Общества в системе управления рисками и внутреннего контроля четко определены во внутренних документах / соответствующей политике Общества, одобренной Советом директоров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
5.1.2	Исполнительные органы Общества обеспечивают создание и поддержание функционирования эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе	1. Исполнительные органы Общества обеспечили распределение обязанностей, полномочий, ответственности в области управления рисками и внутреннего контроля между подотчетными им руководителями (начальниками) подразделений и отделов	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.1.3	Система управления рисками и внутреннего контроля в Обществе обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах Общества, целостность и прозрачность отчетности Общества, разумность и приемлемость принимаемых Обществом рисков	1. В Обществе утверждена антикоррупционная политика. 2. В Обществе организован безопасный, конфиденциальный и доступный способ (горячая линия) информирования Совета директоров или Комитета Совета директоров по аудиту о фактах нарушения законодательства, внутренних процедур, кодекса этики Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
5.1.4	Совет директоров Общества предпринимает необходимые меры для того, чтобы убедиться, что действующая в Обществе система управления рисками и внутреннего контроля соответствует определенным Советом директоров принципам и подходам к ее организации и эффективно функционирует	1. В течение отчетного периода Совет директоров (Комитет по аудиту и (или) Комитет по рискам (при наличии)) организовал проведение оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде Совет директоров рассмотрел результаты оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля Общества и сведения о результатах рассмотрения включены в состав Годового отчета Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
5.2	Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и практики корпоративного управления Общество организывает проведение внутреннего аудита			
5.2.1	Для проведения внутреннего аудита в Обществе создано отдельное структурное подразделение или привлечена независимая внешняя организация. Функциональная и административная подотчетность подразделения внутреннего аудита разграничены. Функционально подразделение внутреннего аудита подчиняется Совету директоров	1. Для проведения внутреннего аудита в Обществе создано отдельное структурное подразделение внутреннего аудита, функционально подотчетное Совету директоров, или привлечена независимая внешняя организация с тем же принципом подотчетности	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
5.2.2	Подразделение внутреннего аудита проводит оценку надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, а также оценку корпоративного управления, применяет общепринятые стандарты деятельности в области внутреннего аудита	1. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля. 2. В отчетном периоде в рамках проведения внутреннего аудита дана оценка практики (отдельных практик) корпоративного управления, включая процедуры информационного взаимодействия (в том числе по вопросам внутреннего контроля и управления рисками) на всех уровнях управления Общества, а также взаимодействия с заинтересованными лицами	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.1	Общество и его деятельность являются прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц			
6.1.1	В Обществе разработана и внедрена информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие Общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц	1. Советом директоров Общества утверждена информационная политика Общества, разработанная с учетом рекомендаций Кодекса. 2. В течение отчетного периода Совет директоров (или один из его комитетов) рассмотрел вопрос об эффективности информационного взаимодействия Общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц и целесообразности (необходимости) пересмотра информационной политики Общества	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию 1. Пояснения к п. 2 В отчетном периоде Совет директоров (или один из его Комитетов) не рассматривал отдельным вопросом эффективность информационного взаимодействия Общества с акционерами, инвесторами и иными заинтересованными лицами и целесообразность пересмотра информационной политики. Общество последовательно поддерживает высокий уровень информационной открытости и качества коммуникаций с рынком: действующие каналы взаимодействия с инвесторами и акционерами функционируют на постоянной основе, существенных обращений/замечаний, указывающих на необходимость корректировки информационной политики, в отчетном периоде не фиксировалось. В связи с этим Совет директоров не выделял отдельное рассмотрение данного вопроса в повестке как приоритетное. Эффективность информационного взаимодействия фактически контролировалась в рамках текущей деятельности: регулярное раскрытие информации и поддержание IR-коммуникаций, оперативная обработка запросов через IR и Корпоративного секретаря, а также мониторинг реакции инвесторов и информационного поля. При возникновении значимых изменений в регуляторной среде или запросов со стороны инвесторов Общество обеспечивает актуализацию раскрытий и практик коммуникации в рабочем порядке. Общество рассматривает возможность включения вопроса об эффективности информационного взаимодействия и целесообразности актуализации информационной политики в план работы Совета директоров / профильного Комитета на последующие периоды по мере необходимости (например, при изменении требований к раскрытию, существенном изменении структуры инвесторов или используемых каналов коммуникации)

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.1.2	Общество раскрывает информацию о системе и практике корпоративного управления, включая подробную информацию о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса	1. Общество раскрывает информацию о системе корпоративного управления в Обществе и общих принципах корпоративного управления, применяемых в Обществе, в том числе на сайте Общества в сети Интернет. 2. Общество раскрывает информацию о составе исполнительных органов и Совета директоров, независимости членов Совета и их членстве в Комитетах Совета директоров (в соответствии с определением Кодекса). 3. В случае наличия лица, контролирующего Общество, Общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в Обществе	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1102 и соответствующих решений Совета директоров Банка России Общество в течение 2025 года не раскрывало информацию о составе Совета директоров и Правления Общества (с обязательным уведомлением Банка России в установленном порядке). В остальном Общество в полной мере соответствовало описанным критериям
6.2	Общество своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию об Обществе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами Общества и инвесторами			
6.2.1	Общество раскрывает информацию в соответствии с принципами регулярности, последовательности и оперативности, а также доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных	1. В Обществе определена процедура, обеспечивающая координацию работы всех структурных подразделений и работников Общества, связанных с раскрытием информации или деятельностью которых может привести к необходимости раскрытия информации. 2. В случае, если ценные бумаги Общества обращаются на иностранных организованных рынках, раскрытие существенной информации в Российской Федерации и на таких рынках осуществляется синхронно и эквивалентно в течение отчетного года. 3. Если иностранные акционеры владеют существенным количеством акций Общества, то в течение отчетного года раскрытие информации осуществлялось не только на русском, но также на одном из наиболее распространенных иностранных языков	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.2.2	Общество избегает формального подхода при раскрытии информации и раскрывает существенную информацию о своей деятельности, даже если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством	1. В информационной политике Общества определены подходы к раскрытию сведений об иных событиях (действиях), оказывающих существенное влияние на стоимость или котировки его ценных бумаг, раскрытие сведений о которых не предусмотрено законодательством. 2. Общество раскрывает информацию о структуре капитала Общества в соответствии с рекомендацией 290 Кодекса в Годовом отчете и на сайте Общества в сети Интернет. 3. Общество раскрывает информацию о подконтрольных организациях, имеющих для него существенное значение, в том числе о ключевых направлениях их деятельности, о механизмах, обеспечивающих подотчетность подконтрольных организаций, полномочиях Совета директоров Общества в отношении определения стратегии и оценки результатов деятельности подконтрольных организаций. 4. Общество раскрывает нефинансовый отчет — отчет об устойчивом развитии, экологический отчет, отчет о корпоративной социальной ответственности или иной отчет, содержащий нефинансовую информацию, в том числе о факторах, связанных с окружающей средой (в том числе экологические факторы и факторы, связанные с изменением климата), обществом (социальные факторы) и корпоративным управлением, за исключением отчета эмитента эмиссионных ценных бумаг и Годового отчета акционерного общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
6.2.3	Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, содержит информацию, позволяющую оценить итоги деятельности Общества за год	1. Годовой отчет Общества содержит информацию о результатах оценки Комитетом по аудиту эффективности процесса проведения внешнего и внутреннего аудита. 2. Годовой отчет Общества содержит сведения о политике Общества в области охраны окружающей среды, социальной политике Общества	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
6.3	Общество предоставляет информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности			
6.3.1	Реализация акционерами права на доступ к документам и информации Общества не сопряжена с неоправданными сложностями	1. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) Общества определен необременительный порядок предоставления по запросам акционеров доступа к информации и документам Общества. 2. В информационной политике (внутренних документах, определяющих информационную политику) содержатся положения, предусматривающие, что в случае поступления запроса акционера о предоставлении информации о подконтрольных Обществу организациях Общество предпринимает необходимые усилия для получения такой информации у соответствующих подконтрольных Обществу организаций	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
6.3.2	При предоставлении Обществом информации акционерам обеспечивается разумный баланс между интересами конкретных акционеров и интересами самого Общества, заинтересованного в сохранении конфиденциальности важной коммерческой информации, которая может оказать существенное влияние на его конкурентоспособность	1. В течение отчетного периода Общество не отказывало в удовлетворении запросов акционеров о предоставлении информации либо такие отказы были обоснованными. 2. В случаях, определенных информационной политикой Общества, акционеры предупреждаются о конфиденциальном характере информации и принимают на себя обязанность по сохранению ее конфиденциальности	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1	Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние Общества и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), осуществляются на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон			
7.1.1	Существенными корпоративными действиями признаются реорганизация Общества, приобретение 30 и более процентов голосующих акций Общества (поглощение), совершение Обществом существенных сделок, увеличение или уменьшение уставного капитала Общества, осуществление листинга и делистинга акций Общества, а также иные действия, которые могут привести к существенному изменению прав акционеров или нарушению их интересов. Уставом Общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями, и такие действия отнесены к компетенции Совета директоров Общества	1. Уставом Общества определен перечень (критерии) сделок или иных действий, являющихся существенными корпоративными действиями. Принятие решений в отношении существенных корпоративных действий уставом Общества отнесено к компетенции Совета директоров. В тех случаях, когда осуществление данных корпоративных действий прямо отнесено законодательством к компетенции Общего собрания акционеров, Совет директоров предоставляет акционерам соответствующие рекомендации	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
7.1.2	Совет директоров играет ключевую роль в принятии решений или выработке рекомендаций в отношении существенных корпоративных действий, Совет директоров опирается на позицию независимых директоров Общества	1. В Обществе предусмотрена процедура, в соответствии с которой независимые директора заявляют о своей позиции по существенным корпоративным действиям до их одобрения	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.1.3	При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, обеспечиваются равные условия для всех акционеров Общества, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов, направленных на защиту прав акционеров, — дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров Общества. При этом Общество руководствуется не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в Кодексе	1. Уставом Общества с учетом особенностей его деятельности к компетенции Совета директоров отнесено одобрение, помимо предусмотренных законодательством, иных сделок, имеющих существенное значение для Общества. 2. В течение отчетного периода все существенные корпоративные действия проходили процедуру одобрения до их осуществления	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	
7.2	Общество обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий			
7.2.1	Информация о совершении существенных корпоративных действий раскрывается с объяснением причин, условий и последствий совершения таких действий	1. В случае, если Обществом в течение отчетного периода совершались существенные корпоративные действия, Общество своевременно и детально раскрывало информацию о таких действиях, в том числе о причинах, условиях совершения действий и последствиях таких действий для акционеров	☒ соблюдается ☐ частично соблюдается ☐ не соблюдается	В 2025 году существенные корпоративные действия отсутствовали

№	Принципы корпоративного управления	Критерии оценки соблюдения принципа корпоративного управления	Статус соответствия принципу корпоративного управления	Объяснения отклонения от критериев оценки соблюдения принципа корпоративного управления
7.2.2	Правила и процедуры, связанные с осуществлением Обществом существенных корпоративных действий, закреплены во внутренних документах Общества	1. Во внутренних документах Общества определены случаи и порядок привлечения оценщика для определения стоимости имущества, отчуждаемого или приобретаемого по крупной сделке или сделке с заинтересованностью. 2. Внутренние документы Общества предусматривают процедуру привлечения оценщика для оценки стоимости приобретения и выкупа акций Общества. 3. При отсутствии формальной заинтересованности члена Совета директоров, единоличного исполнительного органа, члена коллегиального исполнительного органа Общества или лица, являющегося контролирующим лицом Общества, либо лица, имеющего право давать Обществу обязательные для него указания, в сделках Общества, но при наличии конфликта интересов или иной их фактической заинтересованности, внутренними документами Общества предусмотрено, что такие лица не принимают участия в голосовании по вопросу одобрения такой сделки	☐ соблюдается ☒ частично соблюдается ☐ не соблюдается	Общество в полной мере соответствует критерию 3. Пояснения в отношении пунктов 1–2 Общество исходит из достаточности регулирования указанных вопросов требованиями законодательства Российской Федерации и применяет соответствующие нормы напрямую, без дополнительной детализации во внутренних документах. Кроме того, в отчетном периоде, а также в 2022–2024 годах, Общество не совершало крупных сделок или сделок с заинтересованностью, требующих одобрения уполномоченными органами, и не осуществляло приобретение либо выкуп собственных акций, что не формировало практической потребности в закреплении отдельной внутренней процедуры. При возникновении сделок, для которых требуется оценка стоимости, Общество обеспечивает соблюдение требований законодательства и корпоративных процедур одобрения, включая подготовку необходимых материалов для органов управления и привлечение независимой оценки в случаях, прямо предусмотренных законом или обусловленных характером сделки и необходимостью обоснования рыночности условий. При актуализации внутренних документов и/или в случае появления сделок соответствующего типа Общество рассмотрит возможность закрепления во внутренних документах порядка привлечения оценщика (включая критерии необходимости оценки, порядок выбора оценщика, требования к независимости, согласование бюджета и использование результатов оценки при подготовке материалов для одобрения сделок и/или выкупа акций)

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

В течение 2025 года Обществом не заключались крупные сделки, а также сделки, в совершении которых имеется заинтересованность, в отношении которых требуется направление уведомления в соответствии со ст. 81 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

Приложение 6. Глоссарий

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

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

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

Приложение 7. Контакты

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

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

Телефон: 8 800 333-88-00