



Продвижение и развитие комплаенс-культуры как эффективный способ управления рисками в финансовых институтах

Арис Екатерина

Директор Департамента комплаенс Группа компаний «Зетта страхование»

Лауреат Премии «Комплаенс 2023»



www.zettains.ru

ГРУППА «ЗЕТТА СТРАХОВАНИЕ»

17 мая 2023 года Группа Allianz закрыла сделку по продаже контрольного пакета акций (50,1%) своего российского подразделения компании «Интерхолдинг» - **российский бизнес Allianz объединился с «Зетта Страхование».**

Фактически, Группа объединяет наследие «Цюриха», «Альянса» и «Росно».



zetta[®]
G R O U P



РЕОРГАНИЗАЦИЯ

Структура Группы компаний
«Зетта страхование»



2023

I кв. 2024

II кв. 2024

Июнь 2024

ООО «Зетта Страхование»

АО «Зетта Страхование»

ООО «Зетта Страхование жизни»



Структура Группы компаний
«Зетта страхование»
после реорганизации



АО «Зетта Страхование»



ООО «Зетта Страхование жизни»

МАСШТАБ БИЗНЕСА



РЕЙТИНГ НАДЕЖНОСТИ ПОДТВЕРЖДЕН
ВЕДУЩИМ АГЕНТСКОМ «ЭКСПЕРТ РА»

ruAA-
РЕЙТИНГ

ООО «Зетта Страхование жизни» от Эксперт РА

ruA+
РЕЙТИНГ

АО «Зетта Страхование» от Эксперт РА



ДИВЕРСИФИЦИРОВАННЫЙ ПОРТФЕЛЬ

Полный спектр востребованных страховых продуктов:

- ДМС
- Страхование жизни
- Страхование имущества и ответственности



ФИНАНСОВАЯ НАДЕЖНОСТЬ

Крупнейшие выплаты:

- 6 млрд руб. (2009 г.)
Авария на Саяно-Шушенской ГЭС
- 2 млрд руб. (2008 г.)
Пожар на подстанции
- 0,9 млрд руб. (2011 г.)
Пожар на складе запчастей и оборудования

ВЫБОР СТРАТЕГИИ



Руководство



Усиление комплаенс функции



Комплаенс



Развитие комплаенс-культуры
Утверждение Кодекса этики

Комплаенс-культура - это не просто набор правил, это основа, на которой строится доверие и устойчивость бизнеса. Она способствует созданию безопасной и этической рабочей среды, что в свою очередь повышает репутацию компании и доверие клиентов.

ПОДХОДЫ ПО СОЗДАНИЮ КОДЕКСА ЭТИКИ

Создание и развитие корпоративной комплаенс-культуры — это многогранный процесс, который требует системного подхода и учета ожиданий как регуляторов, так и владельцев бизнеса.



Лучший образец на рынке,
перевести Групповой



Написать документ
основываясь на видении
регулятора, собственном
опыте, с привлечением ИИ



Привлечь внешнего
эксперта-подрядчика



Определить
уникальный
культурный код,
основываясь на
ценностях компании

ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ



“

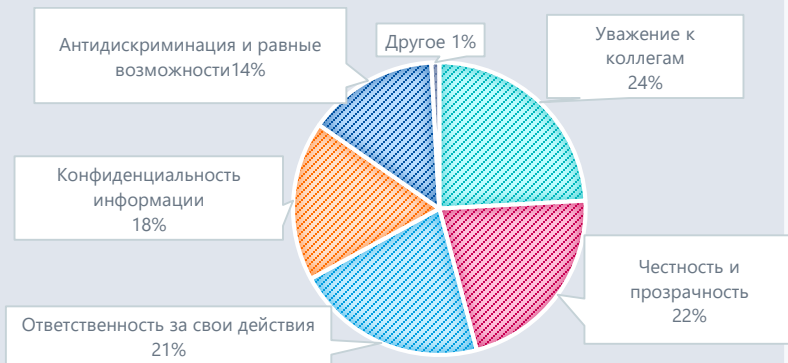
Джон Кейдж, американский композитор:
«Я не могу понять, почему люди боятся новых идей. Я-то как раз боюсь старых».

КАК МЫ ДЕЙСТВОВАЛИ

- Опыт других (приглашение эксперта)
- Вовлечение всех сотрудников в написание документа (проведение опроса, правки документа)
- Запуск COMPLAINT-амбассадоров
- Создание tg-канала (более 250 постоянных участников)
- Очные встречи в игровом формате (обсуждение этических дилемм), командировки в регионы
- Викторины с призами
- Выступление топ-менеджмента
- Привлечение Маркетинга и HR (План коммуникаций)
- Презентация документа на Правлении
- Популяризация Горячей линии

Опрос перед написанием Кодекса прошло 25% сотрудников

- Как вы оцениваете важность Кодекса этики для нашей компании?
- Какие темы вы считаете наиболее важными для включения в Кодекс этики?



- С какими этическими вопросами вы сталкиваетесь в своей работе?
- И др.

ЧЕК-ЛИСТ КОДЕКСА ЭТИКИ



Мэри Барра (Mary Barra), CEO General Motors:
«Мы должны быть ответственными и честными во всем, что делаем. Кодекс этики — это наш путеводитель в принятии правильных решений».



ПРИЗНАКИ РАЗВИТОЙ КОМПЛАЕНС-КУЛЬТУРЫ И «РАБОЧЕГО» КОДЕКСА ЭТИКИ

- С** Увеличившееся количество обращений в подразделение и сообщений на горячую линию
- О** Коллеги на встречах апеллируют комплаенс-терминологией
- М** Самостоятельное заполнение опросников контрагентов, ответов на вопросы по комплаенс-процедурам
- Р** Применение Кодекса этики в реальных ситуациях, вопросы по тексту документа
- Л** Руководство активно поддерживает и демонстрирует важность соблюдения этических норм
- И** Заинтересованность и вовлеченность в комплаенс-активности
- А** Хорошие результаты прохождения аудита
- Н** Интеграция комплаенс-стандартов в бизнес-процессы
- С** Регулярная оценка эффективности комплаенс-программ и готовность к их улучшению
- Е** Обратная связь и предложения по изменениям, открытость к обсуждению

ВЛИЯНИЕ КОМПЛАЕНС-КУЛЬТУРЫ НА РИСКИ



Правовые риски

Комплаенс-культура способствует соблюдению законодательства и регуляторных требований, что снижает вероятность юридических последствий, штрафов и санкций.



Риски мошенничества и коррупции

Сильная комплаенс-культура включает механизмы предотвращения и выявления мошенничества и коррупции, что помогает минимизировать финансовые потери и репутационные риски.



Репутационные риски

Комплаенс-культура помогает предотвращать действия, которые могут негативно сказаться на деловой репутации компании. Это, в свою очередь, снижает риск потери клиентов и деловых партнеров.



Реакция на изменения

Компании с развитой комплаенс-культурой быстрее адаптируются к изменениям в законодательстве и рыночной среде, что помогает избежать потенциальных рисков. Такие компании лучше подготовлены к кризисным ситуациям.



Снижение текучести кадров

Компании, которые ценят комплаенс и этику, часто имеют более высокую удовлетворенность сотрудников, что снижает текучесть кадров и связанные с этим риски.



Поддержка стратегического планирования

Комплаенс-культура способствует более эффективному стратегическому планированию, так как учитывает риски, связанные с изменениями в законодательстве и бизнес-среде.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие корпоративной комплаенс-культуры — это не разовая задача, а постоянный процесс, требующий внимания, ресурсов и вовлеченности всех сотрудников.

Успех зависит от способности компании интегрировать эти принципы в свою повседневную практику, что позволит не только соответствовать требованиям регуляторов и лучшим практикам, но и создать устойчивую организацию с высокой репутацией и счастливыми сотрудниками.

Спасибо за внимание

Арис Екатерина ,

8 (916) 395-44-99

ekaterinaaris@mail.ru

