

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

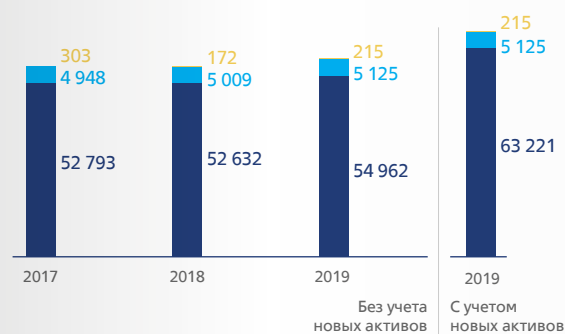
Нацеленная на результат инициативная сплоченная команда – безусловно, важнейший элемент реализации Стратегии развития Группы ВТБ до 2022 года. Именно поэтому работа компаний Группы по развитию высокорезультативной организации и культуры, постоянному повышению уровня вовлеченности персонала, а также совершенствованию систем вознаграждения и обучения сотрудников является безусловным приоритетом ВТБ.

Помимо оптимизации и повышения эффективности всех процессов, Группа ВТБ активно занимается расширением своего бизнеса. Среднесписочная численность сотрудников Группы в 2019 году составила 68,6 тыс. человек ☺, что на 19 % больше по сравнению с предыдущим годом. Из них прирост 14 % связан с включением в периметр новых активов.

Показатель добровольной текучести персонала¹ в 2019 году составил порядка 21 % как с учетом приобретенных активов, так и без их учета. Показатель общей текучести кадров (оттока персонала ☺)² составил 28 % с учетом новых активов и 27 % без учета новых активов.



☺ СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ ВТБ В 2017–2019 ГОДАХ, человек³



- Российская Федерация
- Страны СНГ и Грузия
- Европа

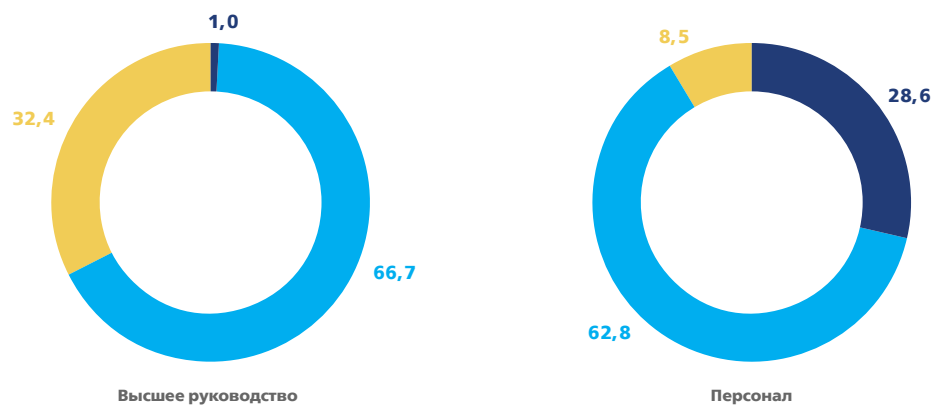
☺ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ ВТБ НА 31 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА, % (с учетом новых активов⁴)



- Мужчины
- Женщины

¹ Добровольная текучесть кадров – отношение числа сотрудников, покинувших организацию по собственному желанию, к среднесписочной численности.
² Общая текучесть кадров – отношение числа сотрудников, покинувших организацию по собственному желанию, уволенных по другим причинам, вышедших на пенсию или умерших, будучи сотрудником организации, к среднесписочной численности.
³ Данные по среднесписочной численности прошлых лет отличаются от опубликованных в предыдущих Отчетах об устойчивом развитии в связи с изменением периметра.
⁴ Новые активы включают в себя ПАО «Банк «Возрождение», ПАО «Саровбизнесбанк» и ПАО «Запсибкомбанк».

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ ВТБ НА 31 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА, %
(с учетом новых активов¹)



- Моложе 30 лет
- 30–50 лет
- Старше 50 лет

ДОБРОВОЛЬНАЯ ТЕКУЧЕСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО ГРУППЕ ВТБ ЗА 2019 ГОД, %
(с учетом новых активов¹)

Категория персонала	Значение
По гендерному признаку	
мужчины	18
женщины	21
По возрасту	
моложе 30 лет	32
30–50 лет	17
старше 50 лет	8

¹ Новые активы включают в себя ПАО «Банк «Возрождение», ПАО «Саровбизнесбанк» и ПАО «Запсибкомбанк».



ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Этический кодекс ВТБ закрепляет неприемлемость дискриминации по политическим, религиозным, национальным, гендерным и иным подобным мотивам при приеме на работу, оплате труда и продвижении по службе. Кодекс запрещает предоставление необоснованных привилегий и преимуществ при приеме на работу и продвижении по службе, а также в предоставлении материального стимулирования.

ВТБ обеспечивает равенство возможностей среди мужчин и женщин, создавая равные условия для обучения и карьерного роста. В 2019 году количество женщин среди представителей высшего руководства Группы составило 34 %; из всех принятых на работу сотрудников в отчетном периоде доля женщин составила 66 %. Среднее годовое количество часов обучения на одного сотрудника Группы ВТБ составило 43 академических часа среди мужчин и 45 академических часов – среди женщин. Справедливость вознаграждения и равные условия труда призвана обеспечить в том числе система грейдов, которая позволяет непредвзято оценивать все должности.

Кроме того, Группа уделяет особое внимание содействию занятости социально незащищенных категорий населения. В 2019 году в Группе ВТБ было трудоустроено 154 человека с ограниченными возможностями здоровья, что на 12 % больше, чем в 2018 году.

В Банке ВТБ предусмотрен механизм подачи жалоб на практику трудовых отношений через анонимную горячую линию. В 2019 году таким способом было подано 16 жалоб, которые касались вопросов профессиональной этики, отношений с руководством или справедливости материального поощрения. Все обращения были обработаны, по результатам чего предприняты необходимые меры.