

Внутренняя среда

Компании Группы активно работают над развитием корпоративной культуры и совершенствованием систем обучения персонала, мотивации и оплаты труда, не забывая при этом о создании безопасных условий работы, ведь одну из важнейших ролей в успешном развитии бизнеса играют сотрудники.

«Бизнесу нужны три базовые составляющие, без которых сложно двигаться вперед и добиваться успехов: «правильные» люди, отстроенные процессы и грамотная система мотивации. Задача HR – стать реальным партнером в решении этих задач: менеджменту – помогать достигать целей бизнеса, сотрудникам – реализовать личностный и профессиональный потенциал».

– Глеб Ермаков, руководитель Департамента по работе с персоналом – старший вице-президент, Банк ВТБ (ПАО)

В 2017 году была начата реализация новой трехлетней Стратегии в области управления персоналом, инициативы которой выстроены на ключевых приоритетах Стратегии группы ВТБ на 2017–2019 годы.

Приоритеты бизнес-стратегии группы ВТБ на 2017–2019 годы и связанные с ними ключевые инициативы Стратегии в области управления персоналом

Приоритетные бизнес-стратегии Группы

1 Ускорение в достижении результата.
Рост прибыли в четыре раза,
до более ₽200 млрд в 2019 году

Поощряем
эффективных

2 Создание единого универсального банка.
Объединение ВТБ и ВТБ24, реализация
преимуществ и синергии

Объединяем
и развиваем
лучших

3 Модернизация.
Рывок в создании современного банка за счет
масштабной технологической трансформации

Внедряем
современные
решения

Ключевые инициативы HR-стратегии

1 Обеспечение конкурентного дохода
с привязкой к результату

2 Распространение культуры эффективности

3 Создание единого бренда лучшего работодателя
в финансовом секторе

4 Системное развитие лидеров завтрашнего дня

5 Повышение автоматизации HR-процессов

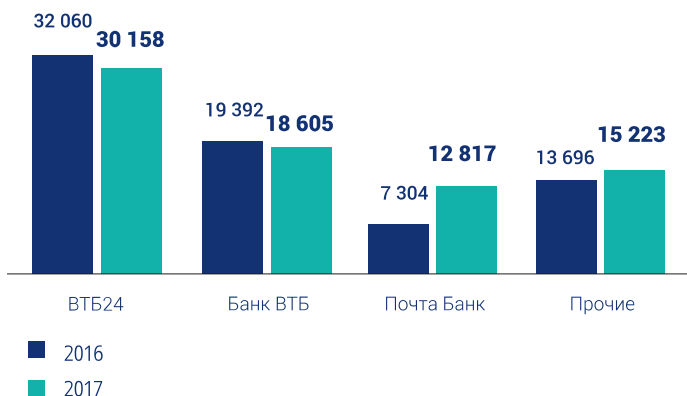
6 Построение современной системы
внутренних коммуникаций

Среднесписочная численность сотрудников группы ВТБ в 2017 году составила 76,8 тыс.¹ человек, увеличившись на 6 % по сравнению с 2016 годом. Крупнейшими работодателями остались, как и в предыдущем году, ВТБ24 (39 %), банк ВТБ (24 %), Почта Банк (17 %). В 2017 году компании группы ВТБ приняли на работу свыше 30 тыс. человек: лидерами по набору стали Почта Банк (13,4 тыс. человек), ВТБ24 (7,9 тыс. человек) и банк ВТБ (4,3 тыс. человек). Текущесть персонала по Группе составила 26 %.

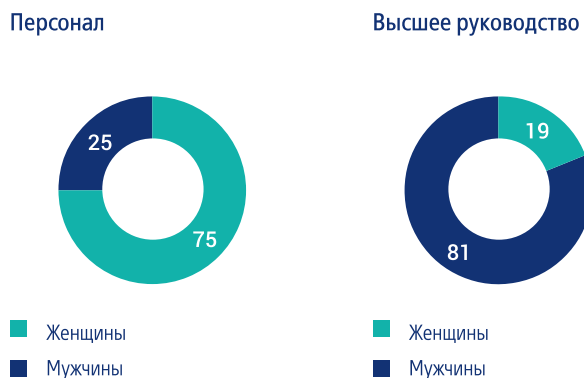
Группа ВТБ следует принципам толерантного отношения к физическим, расовым, религиозным и любым другим различиям сотрудников, уделяя особое внимание недопущению дискриминации как во время найма сотрудников, так и в процессе работы. Компании Группы ответственно подходят к выполнению обязанностей, установленных законодательством, по содействию занятости социально незащищенных категорий лиц, в том числе выделяют должности для приема на работу людей с ограниченными возможностями здоровья.

1. В данном разделе количественные данные охватывают 28 компаний Группы, перечень которых указан в главе «Об отчете».

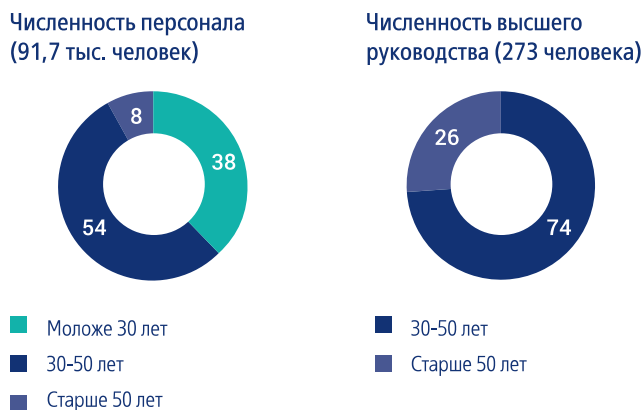
Среднесписочная численность сотрудников группы ВТБ в 2017 году, человек¹



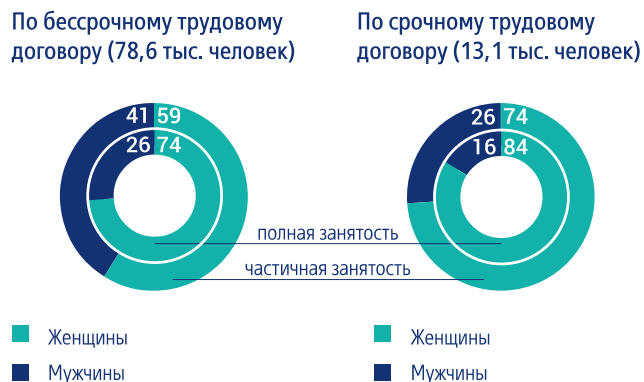
Распределение численности персонала группы ВТБ в разбивке по полу на 31.12.2017, %²



Распределение численности персонала группы ВТБ в разбивке по возрасту на 31.12.2017, %



Распределение численности персонала группы ВТБ в разбивке по типу договора на 31.12.2017, %



В 2017 году отдельное внимание уделялось актуальным вопросам гендерного равенства: ВТБ Капитал провел два мероприятия в рамках традиционных встреч Women Internal Network, спикерами которых стали Сигридур Берглинд Асгейрсдоттир, посол Исландии в России, и Юлиана Слащева, председатель правления киностудии «Союзмультфильм». Госпожа посол рассказала о гендерном равенстве в Исландии и мерах по его развитию, а Юлиана – о ключевых вехах карьеры и профессиональных вызовах, связанным с назначением на пост председателя правления компании;

Почта Банк продолжил реализацию запущенного в 2016 году проекта «Домашний клиентский центр», в рамках которого женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, могут работать удаленно.

1. В среднесписочную численность банка ВТБ за 2016 год (15 780 человек) включена среднесписочная численность Банка Москвы (3 612 человек) за период с 01.01.2016 по 09.05.2016 (10 мая состоялась официальная интеграция банка).
 2. Данные по структуре персонала группы ВТБ рассчитаны на основании списочной численности Группы за 2017 год. Разница между списочной (91,7 тыс. человек) и среднесписочной (76,8 тыс. человек) численностью персонала объясняется различными методиками расчета. Так, списочная

численность приводится на определенную дату (в данном случае на 31.12.2017), а среднесписочная численность исчисляется путем суммирования численности сотрудников списочного состава за каждый месяц отчетного периода и деления полученной суммы на количество месяцев, входящих в отчетный период. Также, в разнице частично отразился значительный прирост сотрудников Почта Банка за 2017 год (+5,5 тыс. человек). Кроме того,

в среднесписочную численность не включаются некоторые категории сотрудников (женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам и в дополнительных отпусках по уходу за ребенком, сотрудники, обучающиеся в образовательных учреждениях и т. д.).

Обучение и развитие персонала

Группа ВТБ предоставляет своим сотрудникам широкие возможности для совершенствования их профессиональных навыков и компетенций. В Группе действует система корпоративного обучения, развитие которой в 2017 году осуществлялось главным образом по следующим направлениям:

- повышение качества и эффективности принятия управленческих решений;
- обучение сотрудников цифровым технологиям управления и формированию культуры Agile;

- увеличение доли дистанционного обучения.

В целях оценки эффективности программ корпоративного обучения в компаниях Группы действует механизм получения обратной связи по итогам пройденного обучения. Критериями оценки выступают компетентность тренера, полезность и применимость полученных знаний. С помощью результатов данной оценки программы обучения сотрудников дорабатываются и улучшаются на постоянной основе.

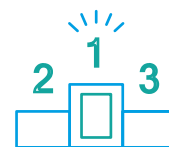
Ключевые результаты системы корпоративного обучения группы ВТБ в 2017 году



71,5 час. обучения
на одного сотрудника Группы
(+16 %)



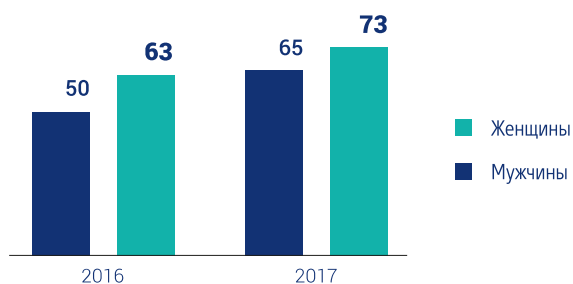
44,2 час. дистанционного обучения
на одного сотрудника (+18 %)



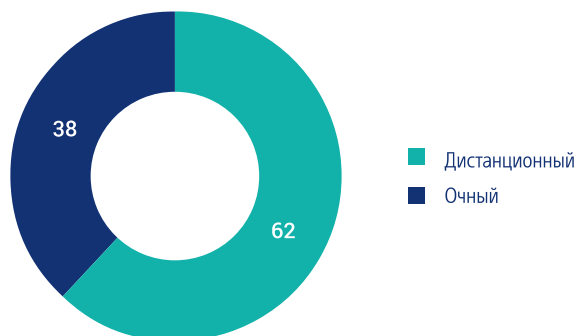
Топ-3 компании Группы
по количеству часов обучения
на одного сотрудника:

- Почта Банк (**161,8 час.**)
- ВТБ24 (**95 час.**)
- банк ВТБ (**17,4 час.**)

Количество часов обучения на одного сотрудника в разбивке по полу



Форматы проведения корпоративного обучения, %



Обучение руководителей

Программы обучения руководителей, реализованные в отчетном периоде в группе ВТБ, были направлены прежде всего на получение необходимых для работы управленческих навыков и формирование креативного подхода к организации рабочего процесса.

Ключевые программы развития руководителей, реализованные в группе ВТБ в 2017 году

Программа	Группа ВТБ / компания Группы	Описание	Результаты
Новая энергия лидерства	Группа ВТБ	Подготовка руководителей группы ВТБ для решения стратегических и операционных задач, стоящих перед организацией	<ul style="list-style-type: none">8 модулей66 человек получили дипломы
Алгоритмы управления	Группа ВТБ	Формирование единого понимания ключевых аспектов управления, изучение инструментов эффективного управления, формирование культуры наставничества	<ul style="list-style-type: none">265 участников10,8 тыс. час. обучения
Проектное мышление	Банк ВТБ	Формирование у участников проектного подхода к решению нетиповых задач и управлению изменениями	<ul style="list-style-type: none">250 участников2,7 тыс. час. обучения
Модульная программа «Партнерство для клиентских и кредитных подразделений филиалов СЗРЦ»	Банк ВТБ	Проведение ряда обучающих мероприятий по развитию управленческих качеств у руководителей, в том числе тренингов «Эффективное взаимодействие», «Партнерство» и «Эффективная работа в кросс-функциональной команде»	<ul style="list-style-type: none">2,3 тыс. участников250 тыс. час. обучения
Идеальный руководитель	Почта Банк	Обучение, направленное на повышение эффективности взаимодействия между руководителями и подчиненными в компании	<ul style="list-style-type: none">56 участников448 час. обучения

«Новая энергия лидерства»: отзывы участников

«Благодаря программе теперь я лучше готова к сложностям и вызовам в работе, получила множество полезных знаний и навыков».

— Мария Дубровина, управляющий директор Департамента кредитования регионального и среднего бизнеса, Банк ВТБ (ПАО)

«Спасибо за интересный, а главное, полезный развивающий проект для управленцев. Новая энергия лидерства – это важная инвестиция Банка в формирование и усиление своей управленческой команды».

– Сергей Красников, заместитель руководителя Департамента розничной сети – старший вице-президент, Банк ВТБ (ПАО)

Обучение сотрудников

В целях своевременного реагирования на запросы рынка компании Группы уделяют особое внимание актуальным тенденциям в сфере банковских инноваций. В 2017 году была проведена работа над созданием новых и совершенствованием текущих обучающих программ, для того чтобы сотрудники могли одними из первых узнать о последних инновациях в банковской отрасли и применить их в своей работе. В числе достижений 2017 года можно выделить:

- проведение 15 мастер-классов для сотрудников Группы в рамках программы «Академия знаний» на такие темы как инновации в финансовой индустрии, роботизация процессов и дизайн-мышление;
- запуск пилотной программы обучения по Agile для сотрудников Банка, направленной на изучение методологии Agile и ее базовых принципов, а также на решение актуальных бизнес-кейсов (66 участников);
- запуск курсов «Стратегические тренды финансовой индустрии» (15 участников) и «Blockchain, big data, новые цифровые технологии и их влияние на банковскую сферу» (17 участников) в Банке ВТБ (Беларусь).

В 2017 году была разработана программа поддержки сотрудников банка ВТБ и ВТБ24 в период интеграции, в рамках которой создан раздел учебного портала с обучающими курсами, памятками и рекомендованной литературой для самостоятельного изучения. Также были проведены очные тренинги для руководителей, в числе которых: «Управление изменениями», «Мотивация персонала», «Формирование команды», «Управление стрессом».

Формирование культуры наставничества уже на протяжении многих лет является одним из приоритетных направлений обучения персонала, и 2017 год не стал исключением, в частности для руководителей ВТБ24 были проведены вебинары «Наставничество как ключевой элемент повышения коммерческой эффективности сети» (584 участника) и очные тренинги «Практика наставничества. Развитие сотрудников на местах как ключевая профессиональная компетенция руководителя» (969 участников).

Банк ВТБ получил премию Skolkovo Trend Award 2017 за программу «Академия переговоров».

Академия переговоров (банк ВТБ)

В 2017 году была запущена новая образовательная программа для сотрудников клиентских подразделений и подразделений поддержки Банка, основная цель которой – развитие навыков ведения переговоров. Программа реализуется в формате учебного конструктора, который позволяет сотрудникам выбирать наиболее актуальные темы для изучения, формат обучения и время, которое сотрудник готов потратить на обучение. Среди преподавателей курса – российские и зарубежные эксперты в области ведения переговоров. За год участниками программы стали 620 человек. Оценка удовлетворенности участников по итогам пройденного обучения оказалась очень высокой – около 96 баллов.

Обучение сотрудников массовых специальностей

Клиентоориентированность – один из ключевых принципов бизнеса группы ВТБ, поэтому компании Группы традиционно уделяют особое внимание развитию у линейного персонала навыков и знаний, необходимых для работы с клиентами.

Среди наиболее интересных инициатив 2017 года можно отметить создание в Почта Банке «Базы знаний» - базы данных, в которой собраны тарифы, регламенты, формы заявлений и другая информация, необходимая для сотрудников фронт-линии.

«Наш банк активно развивается, ежедневно открывается порядка десяти новых точек присутствия по всей России. Это значит, что постоянно формируются новые знания и опыт, которые требуют осмысления, систематизации и передачи. Для этого и создана «База знаний». Она позволит сотрудникам в оперативном режиме получать всю необходимую информацию о продуктах и услугах банка. Запуск ресурса будет способствовать росту качества оказываемых нашим клиентам банковских услуг».

— Денис Лопатин, руководитель Дирекции коммерческого развития, ПАО «Почта Банк»

В 2017 году компании Группы реализовали большое количество программ обучения для сотрудников массовых специальностей, в том числе:

- дистанционный курс ВТБ24 «Правила обслуживания клиентов с инвалидностью» (3,1 тыс. участников);
- тренинги ВТБ Страхование «Стрессоустойчивость» по отработке коммуникационных навыков при работе с клиентами по телефону (75 участников);
- тренинг Банка ВТБ (Беларусь) «Аутентичность. Актерское мастерство для бизнеса» на тему повышения личной эффективности сотрудников, участвующих в переговорах с клиентами (31 участник);
- тренинг Банка ВТБ (Казахстан) «Навыки качественного сервиса и активных продаж. Технологии продаж комиссионных продуктов» (360 участников).

Привлечение молодых специалистов

Привлечение и развитие молодых специалистов – важное звено кадровой политики банка ВТБ. Каждый год в Банке проводятся стажировки для студентов и заключаются соглашения с крупнейшими вузами регионов присутствия.

Банк ВТБ провел очередной набор кандидатов для участия в программах развития молодых специалистов «ВТБ Юниор» и «ВТБ РОСТ», по итогам которого в 2017 году свыше 80 студентов и выпускников российских и зарубежных вузов прошли стажировки в подразделениях корпоративно-инвестиционного, среднего и малого, розничного бизнеса, а также в подразделениях поддержки и контроля.

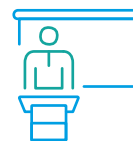
Сотрудничество с вузами и привлечение студентов в 2017 году (банк ВТБ)



291 человек
стали практикантами,
а **44 – получили именные стипендии**



20 соглашений
с ведущими российскими
вузами



15 ярмарок вакансий
на территории
Российской Федерации

Мотивация и оплата труда сотрудников

Группа ВТБ ведет активную работу по совершенствованию системы вознаграждения персонала и улучшению условий труда. Это не только способствует привлечению и удержанию наиболее эффективных сотрудников, но и повышает их производительность труда.

Система мотивации

Группа ВТБ заботится о своих сотрудниках, предлагая им конкурентоспособную заработную плату. Ежегодно компании Группы проводят исследования заработных плат аналогичных компаний для того, чтобы в случае необходимости своевременно внести корректировки в систему оплаты труда.

В 2017 году велась активная работа по гармонизации систем оплаты труда и нематериальной мотивации персонала сотрудников банка ВТБ и ВТБ24, результатом которой стала актуализация системы мотивации и оплаты труда объединенного банка с использованием лучших элементов системы двух банков.

В Группе действует развитая система социальных льгот. Содержательное наполнение социального пакета различается в зависимости от размера бизнеса и специфики деятельности каждой из компаний Группы.

854 млн рублей – объем финансирования льготных программ банка ВТБ в 2017 году, из которых 496 млн рублей пришлось на ДМС.

Социальные льготы банка ВТБ

- программа добровольного медицинского страхования (ДМС), в том числе ведение беременности в рамках договора ДМС;
- страхование от несчастных случаев и болезней;
- единовременные пособия в связи с семейными обстоятельствами;
- оказание материальной помощи в случае возникновения исключительных обстоятельств;
- возмещение расходов сотрудников по добровольному медицинскому страхованию детей до 1 года;
- компенсация расходов, связанных с переездом в другую местность;
- дополнительные оплачиваемые отпуска;
- корпоративная пенсионная программа;
- скидки и специальные предложения в рамках проекта «Клуб привилегий ВТБ».

В апреле 2017 года было проведено масштабное исследование среди сотрудников компаний Группы по оценке карточных продуктов и сервисов группы ВТБ, участниками которого стали 6 тыс. человек. Полученные ответы были тщательно изучены, после чего специально для внутреннего пользования был разработан продукт «Наша карта», с помощью которого сотрудники могут получать кешбэк на покупки, льготные ставки по ипотечному кредитованию (9,5%), скидки на страховые продукты. В 2018 году будет проведен второй этап исследования, который покажет, насколько данный продукт оказался удобным для сотрудников Группы.

С 2017 года в целях дополнительной мотивации к высокоэффективному труду для работников компаний Группы, проработавших свыше пяти лет в группе ВТБ, установлено поощрение в виде грамоты «Благодарность Президента – Председателя Правления банка ВТБ» в следующих категориях:

- за успешный вклад в развитие бизнеса;
- за создание высокоэффективного интеллектуального продукта;
- за успешную реализацию краткосрочных и (или) долгосрочных проектов;
- за успехи в разработке и внедрении мероприятий по улучшению качества оказываемых услуг;
- за существенный вклад в развитие стратегических инициатив группы ВТБ.

Эти поощрения стали продолжением линейки наград, действующих в головном банке Группы.

Удовлетворенность сотрудников условиями работы в группе ВТБ не только повышает их мотивацию и производительность труда, но и помогает компаниям Группы ежегодно занимать высокие места в рейтингах работодателей.

Награды группы ВТБ в области управления персоналом, полученные в 2017 году:

- банк ВТБ вошел в топ-500 лучших работодателей мира, по версии рейтинга Global World's Best Employers 2000 журнала Forbes;
- ВТБ24 – лучший работодатель российского банковского сектора, по версии Headhunter;
- Галс-Девелопмент – лучший работодатель среди российских девелоперских компаний, по версии Headhunter.

Оценка персонала и формирование кадрового резерва

В связи с объединением банков в 2017 году была актуализирована и утверждена модель и методология управления эффективностью деятельности персонала в объединенном банке, которая уточнила процедуры постановки целей, единые параметры оценки результатов деятельности и уровня развития поведенческих компетенций для всех сотрудников.

Почта Банк раз в полгода проводит процедуру оценки сотрудников банка «Урожайная идея», в основе которой лежит комплексный анализ результатов работы сотрудников, а также их профессиональных, личностных и деловых качеств. По итогам проведения исследования сотрудники получают оценки и повышение заработной платы при достижении высоких результатов.

В рамках реализации инициативы «Системное развитие лидеров завтрашнего дня» Стратегии управления персоналом Группы были разработаны и утверждены принципы и процедуры формирования кадрового резерва в объединенном банке. Программа кадрового резерва группы ВТБ ориентирована на выявление наиболее перспективных сотрудников и их подготовку к дальнейшему продвижению на ключевые управленческие позиции. Для наиболее перспективных сотрудников Группы в отчетном периоде проводились программы обучения «Новая энергия лидерства» и «Алгоритмы управления».

Внутренние коммуникации и корпоративная культура

Создание благоприятного психологического климата – важное направление кадровой политики группы ВТБ. Для этого компании Группы активно развивают корпоративную культуру и налаживают взаимодействие сотрудников и руководства.

«Без команды я бы не достиг ничего и никогда. В Галс-Девелопмент около 50 человек (это четверть управляющей команды компании), которые работают со мной десять и больше лет. На них могу положиться во всем. Работать с такими людьми – везение».

– Сергей Калинин, президент – председатель правления, ПАО «Галс-Девелопмент»

Развитие системы внутренних коммуникаций

Дальнейшее развитие системы внутренних коммуникаций – один из основных элементов Стратегии управления персоналом на 2017–2019 годы. В 2017 году продолжился выпуск внутреннего корпоративного журнала для сотрудников Группы – «Энергия команды». Ключевыми темами журналов, которые вышли в свет в отчетном периоде, стало объединение банков и первый год реализации бизнес-стратегии.

Помимо основных каналов внутренних коммуникаций, таких как внутренний портал и корпоративный журнал «Энергия команды», также активно используется инструмент обратной связи от сотрудников. Сбор обратной связи – наиболее точный и эффективный способ оценки зрелости корпоративной культуры. В 2017 году были реализованы следующие инициативы по данному направлению:

- регулярные встречи главы банка ВТБ А. Л. Костина с руководителями высшего и среднего звена региональной сети Банка и дочерних компаний в России и за рубежом, в рамках которых подводились предварительные итоги реализации стратегии и текущей деятельности Банка, анализировались отклонения и принимались решения по корректирующим мероприятиям;
- пленарные заседания департаментов в формате бизнес-совещаний. Участниками 27 встреч, проведенных в отчетном периоде, стали свыше 1,5 тыс. сотрудников банка ВТБ;
- ежегодная прямая линия президента – председателя правления Почта Банка Дмитрия Руденко с сотрудниками, прямая трансляция которой состоялась на корпоративном портале банка;

- исследование удовлетворенности персонала «Мой Банк», в котором приняли участие 76,8% сотрудников ВТБ24, а уровень вовлеченности составил 72%.

Корпоративная культура

Помимо развития системы внутренних коммуникаций HR-стратегия нацелена на создание единой корпоративной культуры объединенного банка и интеграцию корпоративных ценностей во все ключевые процессы работы с персоналом.

«Важно не просто прочесть документы по корпоративной культуре, не просто быть информированным, а стараться каждый день следовать этим принципам. И не просто следовать, но и с неприятием относиться к нарушению ключевых принципов, ценностей нашей корпоративной культуры. Это требует личной зрелости».

– Анатолий Печатников, заместитель Президента – Председателя Правления, Банк ВТБ (ПАО)

Для повышения мотивации и лояльности сотрудников группа ВТБ на постоянной основе организует спортивные и праздничные мероприятия, на которые приглашаются сотрудники компаний Группы и члены их семей. Это способствует упрочнению отношений сотрудников и руководства и формированию крепкой и слаженной команды, а также позволяет сотрудникам и их семьям интересно и с пользой проводить свободное от работы время.

Крупнейшие семейные мероприятия для сотрудников Группы в 2017 году

Мероприятие	Группа ВТБ / компания Группы	Описание и результаты
Зимний спортивный праздник группы ВТБ в горнолыжном клубе Леонида Тягачева	Группа ВТБ	<ul style="list-style-type: none">Свыше 1,7 тыс. сотрудников Группы и членов их семей
Мероприятия в рамках программы «Дети 360»	Группа ВТБ	<ul style="list-style-type: none">«День семьи в компании» (62 ребенка и 55 взрослых)«Детско-родительская конференция», посвященная вопросам доверия и взаимопонимания между родителями и детьми (250 взрослых)«Школа юных детективов – развивающее мероприятие, цель которого заключается в развитии у детей творческого и интеллектуального потенциала (107 детей)
Семейный праздник «Крещенские морозы»	Группа ВТБ	<ul style="list-style-type: none">Свыше 4 тыс. гостей
Посещение футбольного клуба «Динамо»	Банк ВТБ	<ul style="list-style-type: none">Участие в викторинах и конкурсах, получение автографов известных спортсменов

Содействие развитию здорового образа жизни среди сотрудников – еще одна важная часть корпоративной культуры группы ВТБ. В компаниях Группы есть собственные спортивные команды, которые в 2017 году принимали активное участие в спортивных состязаниях как друг с другом, так и с представителями других компаний:

- футбольная команда банка ВТБ приняла участие в серии товарищеских матчей с представителями правительства Москвы на стадионе «Метеор»;
- женская команда банка ВТБ выиграла серебро в Кубке России по футзалу;
- состоялся ряд командообразующих спортивных мероприятий для сотрудников ВТБ24 под слоганом «Группируемся», который был придуман в преддверии объединения банков.

Поддержка пенсионеров банка ВТБ

Банк ВТБ оказывает материальную поддержку бывшим сотрудникам, ушедшим на пенсию, в том числе посредством предоставления им ДМС. Банк регулярно поздравляет бывших сотрудников-пенсионеров с юбилеями и праздниками и проводит для них ежегодные встречи. В 2017 году в Москве мероприятия для 200 бывших сотрудников-пенсионеров приурочили к Дню Победы и к Дню пожилого человека. Также в 2017 году для 100 пенсионеров были организованы экскурсия по кинематографическим местам Москвы с посещением киностудии «Мосфильм» и экскурсия в Тулу.

Волонтерство

Даже в 2017 году, когда в компаниях Группы происходили значительные изменения в связи с подготовкой к интеграции, сотрудники не забывали уделять должное внимание волонтерским инициативам.

Сотрудники банка ВТБ собрали 61 литр крови в рамках Дня донора совместно с Центром сердечно-сосудистой хирургии им. Бакулева.

Примеры волонтерских инициатив, реализованных компаниями Группы в 2017 году

Инициатива	Компания Группы	Результаты
«Неделя добрых дел»	Банк ВТБ, ВТБ24, ВТБ Капитал, Почта Банк, ВТБ Факторинг	<ul style="list-style-type: none">1,2 тыс. волонтеровСобрано свыше 500 тыс. рублейОтправлено 283 книги в детские домаСобран спортивный инвентарь для трех детских домов
Благотворительная ярмарка детских поделок воспитанников детских домов	Банк ВТБ	<ul style="list-style-type: none">120 волонтеровСобрано 115 тыс. рублейПриобретены необходимые для изготовления поделок расходные материалы и подарки юным мастерам
Семейный инклюзивный благотворительный фестиваль «Галафэст»	Почта Банк	<ul style="list-style-type: none">7 тыс. участниковСобрано более 4 млн рублей для подопечных фонда «Галчонок»
Благотворительная книжная ярмарка	ВТБ Капитал совместно с издательством «Розовый жираф»	<ul style="list-style-type: none">Передано более 60 книг в дар детской библиотеке деревни Еметкино Чувашской Республики
Шефство над домом престарелых в селе Подборки Калужской области	ВТБ Капитал	<ul style="list-style-type: none">Собрано более 120 тыс. рублейОрганизованы три визита к подопечнымПриобретены необходимые лекарства и средства по уходу за лежачими больными
Благотворительный фонд «Джэнерэйшн» (создан сотрудниками банка)	Банк ВТБ (Грузия)	<ul style="list-style-type: none">225 сотрудников принимали активное участие в деятельности фонда46 человек получили помощь

Охрана труда

Деятельность группы ВТБ в области охраны труда направлена на сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также на организацию комфортных и безопасных условий труда. В 2017 году была актуализирована база внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность по охране труда в целях ее адаптации к текущим требованиям законодательства в этой сфере.

В целях снижения производственного травматизма компании Группы на постоянной основе проводят обучение работников нормам охраны труда и безопасного поведения на рабочих местах.

Результаты реализации инициатив по охране труда в группе ВТБ в 2017 году



6,7 тыс. сотрудников
Группы прошли обучение по охране труда



на 9,2 тыс. рабочих местах работников компаний Группы была проведена СОУТ*



9,4 тыс. человек прошли профилактические медицинские осмотры



на 40 % снизился коэффициент частоты травматизма

* СОУТ – специальная оценка условий труда, представляющая собой процедуру аттестации рабочих мест на соответствие необходимым требованиям в области охраны труда.

Основным результатом проделанной работы стало значительное снижение количества несчастных случаев сравнению с 2016 годом. За год в компаниях Группы, работающих на территории Российской Федерации, произошло 13 несчастных случаев. По каждому несчастному случаю были проведены расследования и приняты соответствующие меры во избежание повторения подобных инцидентов.

Динамика основных показателей производственного травматизма в группе ВТБ в 2016–2017 годах¹

Показатели	2016	2017	Динамика, %
Количество несчастных случаев	20	13	-35
Коэффициент частоты травматизма (v)	0,30	0,18	-40

1. В данном разделе количественные данные охватывают компании Группы, которые расположены на территории Российской Федерации, так как в силу различий в законодательстве других стран присутствия группы ВТБ подобные данные по охране труда не поддаются корректной интерпретации.