

# КОМАНДА ВТБ

УСПЕШНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ДОСТИЖЕНИЕ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ В ВТБ НЕРАЗРЫВНО СВЯЗАНЫ С НАЛИЧИЕМ ЛОЯЛЬНЫХ И КОМПЕТЕНТНЫХ СОТРУДНИКОВ. ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, ОСНОВАННАЯ НА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ, ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА РЕЗУЛЬТАТ, И БЛАГОПРИЯТНОМ РАБОЧЕМ КЛИМАТЕ ЯВЛЯЮТСЯ ВАЖНЕЙШИМИ ПРИОРИТЕТАМИ БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ ВТБ.



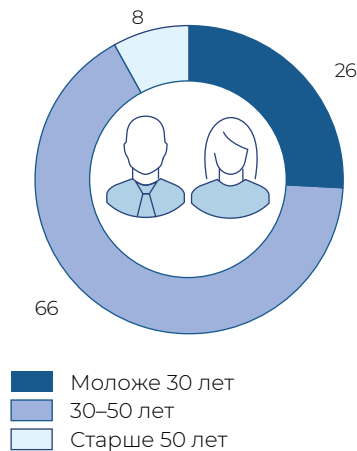
«Ключевым фактором успеха группы ВТБ является наличие слаженной и профессиональной команды, способной решать сложные задачи в быстро меняющихся экономических условиях. Задача подразделения по работе с персоналом – всегда оставаться надежным партнером в решении этих задач: менеджменту – помогать достигать целей бизнеса, сотрудникам – реализовать личностный и профессиональный потенциал».

**Глеб Ермаков,**

*Руководитель Департамента по работе с персоналом – старший вице-президент банка ВТБ*

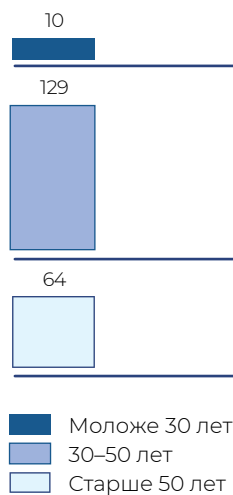
## Управление персоналом

СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ ВТБ НА 31 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ (%)

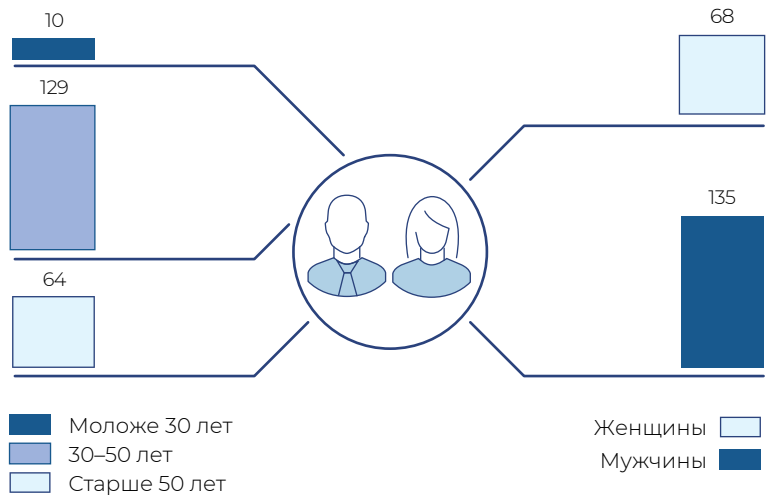


СОСТАВ РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ (человек)

В разбивке по возрастной группе



В разбивке по полу





Являясь одним из крупнейших работодателей банковской отрасли в регионах своего присутствия, ВТБ постоянно совершенствует подходы к управлению персоналом, внедряя наилучшие и оптимальные практики.

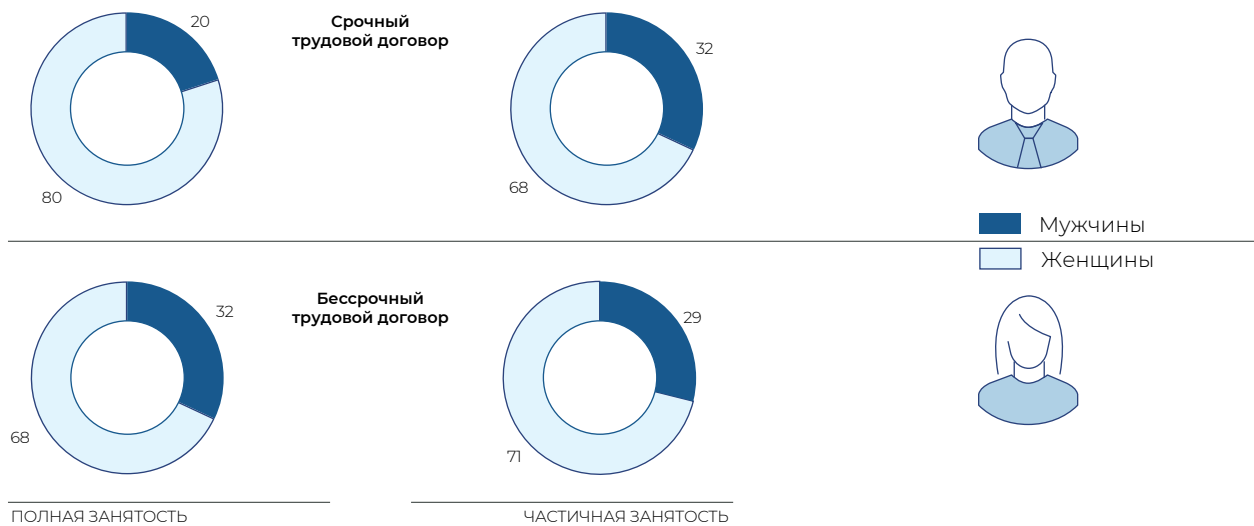
Основными факторами прироста численности банка ВТБ (2,6%) стали продолжающийся процесс укрепления блока информационных технологий, а также реализация программы «600 дней», в рамках которой создаются кросс-функциональные команды по разработке и внедрению сервисов по цифровизации процессов и ускоренному развитию продуктов и каналов продаж Банка.

**68,7**  
тыс. человек

---

среднесписочная численность сотрудников группы ВТБ в 2020 году

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ ВТБ НА 31 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА (%) [🔗](#)



## Права человека, гендерное равенство и инклюзивность

Банк ВТБ полностью соблюдает трудовое законодательство Российской Федерации и обеспечивает равные условия при приеме на работу кандидатов и продвижении по службе сотрудников независимо от пола, возраста, национальности.

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 одинаковые условия для обучения и карьерного роста. В 2020 году количество женщин среди представителей высшего руководства Группы составило 33%; из всех принятых на работу сотрудников в отчетном периоде доля женщин составила 64%. Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника Группы составило 39,5 академических часов: 37,3 академических часа среди мужчин и 40,4 академических часов - среди женщин. Обеспечить справедливость вознаграждения и равные условия труда призвана в том числе система грейдов, которая позволяет объективно оценивать все должности.

Компании Группы ответственно подходят к выполнению обязанностей, установленных законодательством, по содействию занятости социально незащищенных категорий лиц, в том числе выделяют штатные единицы для приема на работу людей с ограниченными возможностями здоровья. В 2020 году в группе ВТБ трудоустроено 142 человека с ограниченными возможностями здоровья.

В банке ВТБ предусмотрен механизм подачи жалоб на практику трудовых отношений через анонимную горячую линию. В 2020 году таким способом была подана 21 жалоба. Обращения касались вопросов взаимоотношений с руководством и материального поощрения. Все обращения обработаны, по итогам рассмотрения приняты необходимые меры.

## Приоритеты политики инклюзивности ВТБ



**Равенство карьерных  
возможностей для женщин  
и мужчин**



**Содействие занятости  
людей с ограниченными  
возможностями здоровья**



**Эффективный механизм  
подачи жалоб**