

Кадровая политика

Кадровая политика Внешэкономбанка нацелена на формирование профессиональной, лояльной и мотивированной команды, способной эффективно решать стоящие перед Банком задачи государственного института развития. Привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов — один из главных приоритетов Внешэкономбанка. Как ответственный работодатель Банк гарантирует для своих сотрудников достойные условия труда и отдыха, а также предоставляет дополнительные возможности профессионального роста и обеспечивает социальную защищенность.

В рамках реализации кадровой политики Внешэкономбанк ориентирован на непрерывное развитие методологической и нормативной баз в сфере управления персоналом с применением передовых знаний, стандартов и технологий в этой области. В целях повышения эффективности кадровой политики во Внешэкономбанке и организациях группы разработаны нормативные документы, регулирующие широкий круг вопросов по управлению персоналом, — кодексы этики корпоративного поведения, коллективные договоры, программы социальной поддержки, положения об оплате труда и о стимулировании работников, программы по обучению и повышению квалификации, положены по ежегодной оценке результативности деятельности персонала.

Дальнейшее совершенствование системы управления персоналом будет осуществляться в рамках реализации Стратегии развития Внешэкономбанка на период 2015-2020 гг., которая предусматривает повышение централизации функции управления персоналом в группе в том числе в рамках формирования центра компетенций по управлению персоналом Группы Внешэкономбанка. Особое внимание в рамках реализации стратегии будет уделяться вопросам развития системы преемственности кадров, совершенствования системы оплаты труда, а также развития системы управления и обмена знаниями.

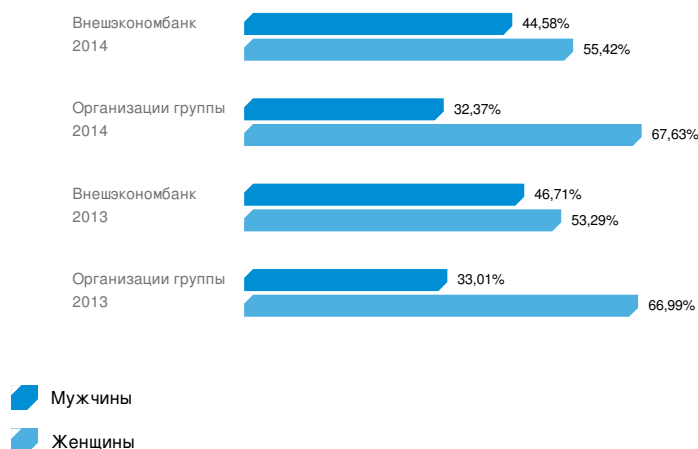
Характеристика персонала

По состоянию на конец 2014 года фактическая численность персонала Внешэкономбанка составила 2 095 человек, что на 140 человек меньше в предыдущем отчетном периоде. В организациях группы фактическая численность персонала сократилась на 737 человек — с 14 57 человек в 2013 году до 13 835 человек в 2014 году. По сравнению с 2013 годом структура персонала Группы Внешэкономбанка существенно изменилась. В целом по группе, включая Внешэкономбанк, наблюдался незначительный перевес в пользу женщин. Основу коллектива Внешэкономбанка и организаций группы составляют работники в возрасте от 30 до 50 лет.

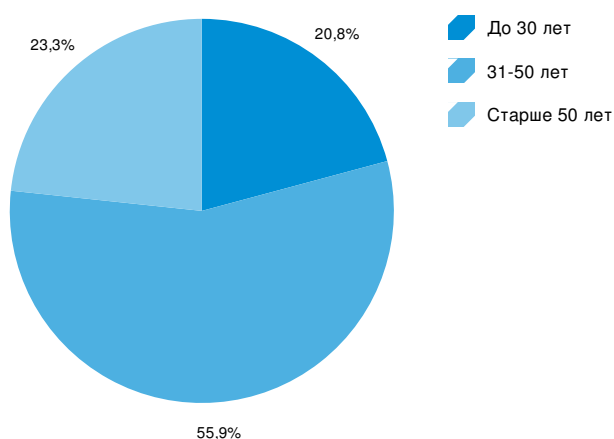
В целях пополнения кадрового состава молодыми перспективными специалистами Внешэкономбанк и организации группы регулярно приглашают для прохождения стажировок и практик в своих подразделениях студентов, магистрантов и аспирантов ведущих финансовых вузов. Лучшим из них предоставляется возможность присоединиться к трудовому коллективу Внешэкономбанка и организаций группы на постоянной основе. В 2014 году в целом по группе было трудоустроено 28 молодых специалистов из числа ранее проходивших практик

Информация о структуре персонала Группы Внешэкономбанка в разбивке по типу занятости, типу договора, категориям работников и полу представлена в [приложении 2](#), данные по текучести кадров — в [приложении 3](#).

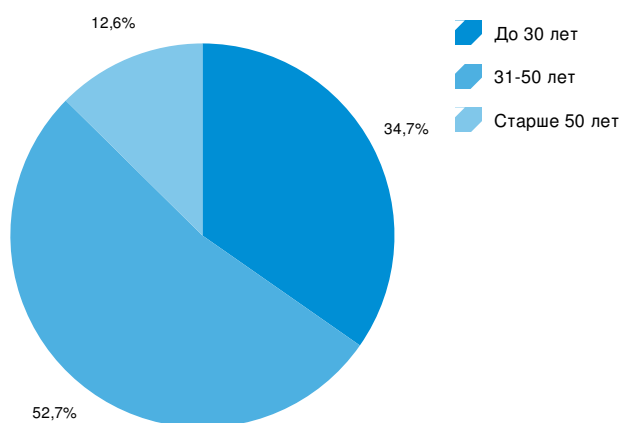
Структура персонала Внешэкономбанка и организаций группы в разбивке по полу



Структура персонала Внешэкономбанка в разбивке по возрасту



Структура персонала организаций группы в разбивке по возрасту



Система оплаты труда и мотивации

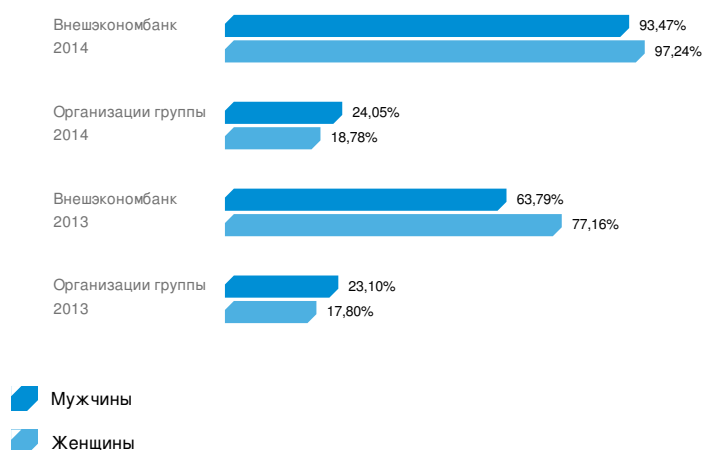
В 2014 году **89 работников** Внешэкономбанка получили знаки отличия «Лучший сотрудник» или «Отличник Внешэкономбанка», имена **10 работников** внесены в Книгу Почета Внешэкономбанка, **140 работникам** вручена Благодарность Председателя Внешэкономбанка

Система оплаты труда и стимулирования работников, действующая во Внешэкономбанке, основана на дифференцированном подходе к выплатам стимулирующего характера, зависящим от оценки индивидуальной результативности работников, а также от выполнения общекорпоративных ключевых показателей эффективности. Уровень вознаграждения работников Банка определяется на основе стандартизированных прозрачных механизмов, повышающих мотивацию работников к успешному выполнению своих должностных обязанностей.

В большинстве организаций Группы Внешэкономбанка также внедрена система ежегодной оценки результативности персонала, по итогам которой определяется размер выплат индивидуальной части годовой премии. В 2014 году оценку результативности прошли 4 836 работни Группы Внешэкономбанка (1 950 мужчин и 2 886 женщин), что на 402 человека больше, чем в предыдущем отчетном периоде.

Данные о доле работников Внешэкономбанка и организаций группы, прошедших оценку результативности, в разбивке по категориям работни представлены в [приложении 6](#).

Доля работников Внешэкономбанка и организаций группы, прошедших оценку результативности, в разбивке по полу



Уровень вознаграждения работников Группы Внешэкономбанка в целом соответствует средним рыночным показателям кредитно-финанс отрасли. В 2014 году во Внешэкономбанке размер заработной платы работников начального уровня составил 14 400 руб., превысив в 1,12 размер минимальной заработной платы, установленной соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Данные о соотношении заработной платы работников Группы Внешэкономбанка начального уровня и установленной минимальной заработной платы представлены в [приложении 8](#).

Повышение квалификации работников

В 2014 году в учебных мероприятиях приняли участие свыше **13 тыс. работников** Группы Внешэкономбанка. Среднее количество часов обучения на одного работника составило **44,6 часа**, что в три раза больше, чем в 2013 году

Обеспечение высокого уровня профессиональной подготовленности работников и приобретение ими новых знаний входит в число главных приоритетов кадровой политики Внешэкономбанка и организаций группы. Во Внешэкономбанке работа по данному направлению реализуется в рамках комплексной многомодульной программы обучения персонала, которая предусматривает организацию учебных мероприятий по следующим темам:

- противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;
- противодействие неправомерному использованию инсайдерской информации;

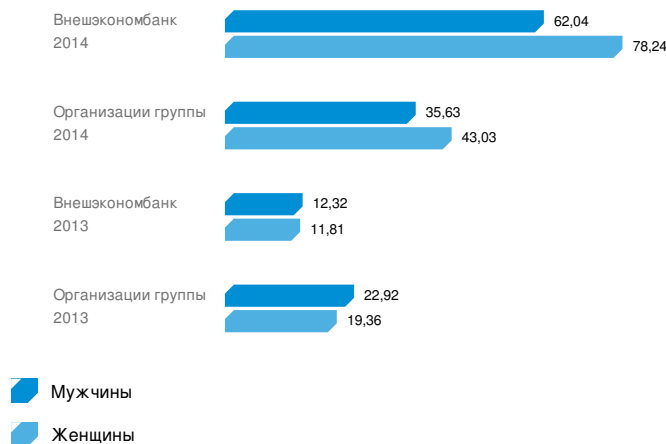
- ✓ бухгалтерский учет и МСФО;
- ✓ управление, финансы и инвестиции;
- ✓ иностранный язык и информационные технологии;
- ✓ охрана труда и пожарная безопасность;
- ✓ программы дополнительного образования.

В 2014 году обучение в рамках программы прошли 1 976 работников Внешэкономбанка, что существенно превышает показатель 2013 года, когда в учебных мероприятиях приняли участие 1 270 работников. Увеличение уровня вовлеченности работников в мероприятия программ было достигнуто благодаря открытию корпоративного учебного портала Внешэкономбанка, более активному использованию дистанционных форм обучения, а также увеличению количества образовательных программ, доступных для различных категорий работников.

Среднее количество часов обучения на одного работника Внешэкономбанка и организаций группы в разбивке по категориям работников



Среднее количество часов обучения на одного работника Внешэкономбанка и организаций группы в разбивке по полу



Внешэкономбанк и организации группы уделяют особое внимание проведению дополнительного обучения и приобретению работниками знаний и навыков, позволяющих поддерживать высокую конкурентоспособность на рынке труда. В 2014 году в целом по группе обучение направленное на повышение личностных компетенций, прошел 1 021 работник, курсы иностранных языков посещали 424 работника, курс компьютерной грамотности — 240 работников. Обучение по программам высшего образования проходили 16 работников, дополнительное образование MBA получали 3 работника.

С целью оценки эффективности учебных мероприятий во Внешэкономбанке и большинстве организаций группы регулярно проводится анкетирование работников, прошедших обучение. Результаты обратной связи используются в том числе для формирования индивидуаль-

планов развития работников.

Социальные программы

В 2014 году 6 176 работникам Группы Внешэкономбанка была оказана материальная помощь на общую сумму 4 738 млн руб.

Социальные программы, реализуемые Внешэкономбанком и организациями группы, направлены на обеспечение высокого уровня защищенности работников, повышения их мотивации и продвижения среди работников принципов здорового образа жизни. В перечень социальных программ, которыми могут воспользоваться работники Внешэкономбанка и большинства организаций группы, входят добровольное медицинское страхование (ДМС) и компенсация расходов на занятия спортом. В некоторых организациях группы, включая Внешэкономбанк, работникам и членам их семей также предоставляются льготные условия для прохождения санаторно-курортного лечения и организации отдыха. Дополнительно к этому во Внешэкономбанке действует программа негосударственного пенсионного обеспечения в рамках договора с НПФ «Поддержка».

Особым вниманием со стороны Внешэкономбанка пользуется реализация социальных программ, направленных на поддержку материнства и детства. В комплексную программу ДМС Банка входят дополнительные опции «Дородовое наблюдение за беременными» и «Родовспоможение», которые с 2014 года стали доступны для жен работников. В Банке также действует специальная программа ДМС детей работников в возрасте от 0 до 3 лет, которой в 2014 году воспользовались свыше 200 работников Банка.

Помимо Внешэкономбанка, специальные программы по защите материнства и детства реализуют также Связь-Банк, ВЭБ-лизинг, БелВЭБ и Фонд «ВЭБ-Инновации». В целом по группе в 2014 году материальную поддержку в связи с рождением или усыновлением ребенка получили свыше 4 тыс. молодых семей на общую сумму более 8,1 млн руб.

Данные о количестве работников Группы Внешэкономбанка, взявших в 2014 году декретный отпуск или отпуск по уходу за ребенком, а также о количестве работников, вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, в разбивке по полу приведены в [приложении 4](#).

Для работников большинства организаций группы, осуществляющих операции с денежной наличностью или занимающихся изъятием предметов лизинга, предусмотрены услуги по бесплатному страхованию от несчастных случаев. Дополнительно к этому работники Внешэкономбанка могут воспользоваться льготными программами страхования личного имущества и автотранспорта, а также оформить медицинский полис на время личных поездок за границу.

В 2014 году некоторыми организациями группы были реализованы дополнительные мероприятия по социальной поддержке сотрудников. В их числе инициативы МСП Банка по выплате компенсаций работникам, отказавшимся от полиса ДМС, которой воспользовались 55 чел и доплате к пособию по временной нетрудоспособности до 10 рабочих дней, которой воспользовались 185 человек. В Связь-Банке широк применяемой практикой стало вручение подарков к государственным праздникам, а также призов победителям спортивных состязаний и профессиональных конкурсов. В течение года работники банка и члены их семей получили более 2 тыс. подарков на общую сумму 1,76 млн руб.

Результаты реализации социальных программ Группы Внешэкономбанка в 2014 году

Вид социальных программ

Группа Внешэкономбанка

Количество работников Группы Внешэкономбанка, воспользовавшихся социальными программами в 2014 году

	Внешэкономбанк	МСП Банк	Глобэксбанк	Связь-Банк	БелВЭБ	Проминвестбанк	ВЭБ-лизинг	ЭКСП	ВЭБ Инжиниринг	ВЭБ Капитал	ФЦПФ	РОПИ	КРСК	Фонд развития Дальнего Востока и Байкальского региона	Фонд «ВЭБ-Инновации»	
Программы добровольного медицинского страхования	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7 790 чел.
Программы по охране материнства и детства	✓			✓	✓		✓								✓	4 077 чел.
Страхование от несчастных случаев	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓	1 915 полисов
Материальная помощь	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	6 176 чел.
Занятия спортом	✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓			✓	869 чел.
Организация отдыха, санаторно-курортное лечение	✓			✓	✓											776 чел.

Особой заботой Внешэкономбанка пользуются пенсионеры — члены Совета ветеранов труда Внешэкономбанка, которым выплачивается ежемесячная негосударственная пенсия в рамках договора с НПФ «Внешэкономфонд». Дополнительно к этому бывшим работникам Внешэкономбанка, вошедшим в состав Совета ветеранов труда, предоставляется расширенный социальный пакет, который включает страхование по программе ДМС, регулярную материальную помощь, а также возможность организовать свой отдых и пройти санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение за счет средств Внешэкономбанка.

Охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте

В 2014 году в Группе Внешэкономбанка проведена оценка условий труда на 1 012 рабочих местах. Различные виды обучения и инструктажей по охране труда и безопасности на рабочем месте прошли более 7,4 тыс. работников

В целях предотвращения производственного травматизма и профилактики профессиональных заболеваний во Внешэкономбанке и организациях группы реализуется комплекс мер по охране труда и обеспечению безопасности на рабочем месте. Во всех организациях группы действуют нормативные документы, регламентирующие вопросы обеспечения безопасных условий труда, проводится обучение и проверка знаний работников, а также реализуется ряд дополнительных мер по соблюдению пожарной безопасности.

В 2014 году в Группе Внешэкономбанка зарегистрировано 5 случаев получения травм на рабочем месте: два случая в Связь-Банке, один во Внешэкономбанке, один в Глобэксбанке и один в ВЭБ-лизинге. По всем выявленным случаям были проведены внутренние служебные расследования в соответствии с требованиями российского законодательства. Согласно медицинским заключениям о тяжести поврежденного здоровья все полученные травмы относятся к категории легких. Со стороны руководства организаций группы приняты необходимые меры предупреждения подобных происшествий в будущем.

Данные об уровне травматизма на рабочем месте, профессиональной заболеваемости и количестве потерянных рабочих дней по Группе Внешэкономбанка в разбивке по полу представлены в [приложении 7](#).

