

ИНФОРМАЦИЯ О ДОЛГОСРОЧНОЙ ПРОГРАММЕ РАЗВИТИЯ

По состоянию на конец 2019 года в Банке действовала актуализированная Долгосрочная программа развития Банка ВТБ (ПАО) на 2014–2019 годы, утвержденная Наблюдательным советом Банка (Протокол от 9 апреля 2018 года № 4).

Вместе с тем, в 2019 году на основе утвержденной Наблюдательным советом Банка Стратегии развития Банка ВТБ (ПАО) на 2019–2022 годы и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке долгосрочных программ развития стратегических открытых акционерных обществ и федеральных государственных унитарных предприятий, а также открытых акционерных обществ, доля Российской Федерации в уставных капиталах которых в совокупности превышает пятьдесят процентов, подготовленными Минэкономразвития России в рамках исполнения перечня поручений Президента Российской Федерации от 27 декабря 2013 года № Пр-3086 (далее – Методическими рекомендациями), в Банке был разработан проект Долгосрочной программы развития Банка ВТБ (ПАО) на 2020–2023 годы (далее – «Проект программы»).

Проект программы содержит детальные перечни мероприятий, обеспечивающих достижение целей развития Банка ВТБ (ПАО) на 2019–2022 годы, определенных Стратегией развития Банка ВТБ (ПАО) на 2019–2022 годы, что более детально отражено ниже.

Разработка новой Долгосрочной программы развития Банка ВТБ (ПАО) на 2020–2023 годы обусловлена:

- **Утверждением новой Стратегии развития Банка ВТБ (ПАО) на 2019–2022 годы и обновлением ключевых стратегических приоритетов,** учитывающих в том числе:
 - Дополнительные требования регулятора по повышению достаточности капитала Банка;
 - Требования по доле чистой прибыли, направляемой на выплату дивидендов, в размере не менее 50 % чистой прибыли Банка;
 - Необходимость дополнительных мер по увеличению рентабельности собственных средств (ROE) при давлении на чистую процентную маржу в условиях усиления конкуренции и снижения ставок на рынке;
 - Необходимость инвестиций в обновление технологической платформы и новые высококонкурентные решения для клиентов;

- **Требованиями новых Директив Правительства Российской Федерации по актуализации Долгосрочной программы развития** с учетом плана действий по ускорению темпов роста и повышению эффективности инвестиций в основной капитал, приведения Долгосрочной программы развития в соответствие с целями указа № 204 (Директивы № 276п-П13 от 17 января 2019 года), а также касательно перехода на преимущественное использование отечественного программного обеспечения (Директивы № 10068п-П13 от 6 декабря 2018 года).

В соответствии с поручениями Правительства Российской Федерации (Директивы № 4955п-П13 от 17 июля 2014 года) в Банке предусмотрена ежегодная аудиторская проверка реализации Долгосрочной программы развития (аудит). Аудит реализации Долгосрочной программы развития регламентируется утвержденным в Банке Стандартом проведения аудиторской проверки реализации Долгосрочной программы развития (утвержден Наблюдательным Советом Банка ВТБ (ПАО), Протокол № 23 от 17 ноября 2014 года), содержащим информацию о порядке планирования проверки, конкурсной процедуре отбора аудитора, проведении аудита, сроках выполнения работ по проведению аудита и принятии решений по результатам проверки, а также соответствующим техническим заданием для проведения аудита.

Аудит реализации Долгосрочной программы развития за 2019 год был осуществлен независимой экспертной организацией ООО «Эрнст энд Янг», по итогам аудита был подготовлен аудиторский отчет. Отчет о выполнении показателей Долгосрочной программы развития за 2019 год и результатах аудита ее реализации предполагается к рассмотрению Наблюдательным советом Банка.

ИНФОРМАЦИЯ О СИСТЕМЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Важным элементом контроля достижения целей Стратегии развития Банка ВТБ (ПАО) на 2019–2022 годы и Долгосрочной программы развития Банка является введение ключевых показателей эффективности (КПЭ), определенных указанными документами, в систему мотивации ответственных лиц, гарантирующее единую направленность действий сотрудников на достижение стратегических целей.

В рамках этого направления в Банке действуют¹ следующие документы, обуславливающие развитие системы КПЭ:

- Положение о вознаграждении и ключевых показателях эффективности деятельности исполнительных органов Банка ВТБ (ПАО) (Протокол Наблюдательного совета Банка от 15 апреля 2019 года № 4);
- Перечень ключевых показателей эффективности для оценки деятельности членов Правления Банка (Протокол Наблюдательного совета Банка от 23 апреля 2019 года № 5);
- Порядок определения расчетной величины вознаграждения членов Правления Банка в зависимости от степени исполнения КПЭ (Протокол Наблюдательного совета Банка от 30 декабря 2014 года № 26);
- Методика расчета и оценки КПЭ «Рентабельность инвестиций акционеров» (Протокол Наблюдательного совета Банка от 30 декабря 2014 года № 26).

Текущая редакция Положения о вознаграждении и ключевых показателях эффективности деятельности исполнительных органов Банка ВТБ (ПАО) содержит также следующую информацию:

- Соответствие системы оплаты труда в Банке характеру и масштабу совершаемых им операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков;
- Зависимость вознаграждения исполнительных органов Банка от достижения целей и задач, определенных Долгосрочной программой развития;
- Зависимость КПЭ единоличного исполнительного органа от плановых значений результативных показателей деятельности Группы ВТБ, рассчитываемых на основе консолидированной финансовой отчетности Банка и его дочерних компаний в соответствии с требованиями

МСФО и определенных Долгосрочной программой развития.

Увязка расчетного размера переменной части вознаграждения членов Правления Банка с исполнением установленных КПЭ содержится в утвержденном Порядке определения расчетной величины переменной части вознаграждения членов Правления Банка, а также в трудовых договорах топ-менеджмента Банка.

Информация о соотношении расчетного размера переменной части вознаграждения членов Правления Банка с исполнением установленных КПЭ содержится в документе «Порядок определения расчетной величины переменной части вознаграждения членов Правления Банка», а также в трудовых договорах топ-менеджмента Банка.

КПЭ формируются для оценки деятельности исполнительных органов Банка с учетом сфер ответственности соответствующих руководителей Банка. В качестве КПЭ могут также использоваться индивидуальные показатели, характеризующие качество реализации проектов/задач/программ, установленных для соответствующих руководителей.

Перечень КПЭ, их целевые значения и вес в соответствии с принятыми в Банке нормативными документами устанавливаются на отчетный год решением Наблюдательного совета индивидуально для каждого члена Правления.

¹ По состоянию на 31 декабря 2019 года.