

▶ ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



Уважаемые акционеры!

Сегодня мы подводим итоги 2020 года, ставшего проверкой наших способностей адаптироваться и реагировать на изменения внешней среды, которые в минувшем году носили беспрецедентный характер. Рад сообщить, что ПАО «МТС» уверенно справилось с этим вызовом. Нам удалось воспользоваться фактором роста спроса на массовые телекоммуникационные и цифровые услуги, что позволило в течение года повысить целевые уровни ряда ключевых показателей деятельности, включая выручку и OIBDA, и достичь их. Несмотря на очевидные трудности в области логистики и организации работ, Компания в полном объеме выполнила программу капитального строительства. А реализация части активов позволила пересмотреть в сторону увеличения размеры дивидендов, так что 2020 год стал для нас рекордным в отношении выплат акционерам.

Я благодарю сотрудников Компании за усердную работу в новых условиях, способность выполнять задачи несмотря на неопределенность, в том числе в отношении собственного здоровья и здоровья близких, за эффективность при отсутствии возможности прямого взаимодействия с коллегами и партнерами. Отмечу, что менеджмент Компании предпринял все необходимые меры для защиты наших клиентов и сотрудников, обеспечил непрерывность бизнес-процессов и минимизировал негативное влияние новых условий на бизнес. Нам удалось выполнить обязательства перед партнерами и акционерами, сохранить рабочие места и обеспечить занятость, а это еще раз подчеркивает, что надежность является одной из ключевых ценностей, лежащих в основе идеологии и мышления, принятых в нашей Компании. Мы показали, что даже в критических условиях можем адаптироваться, перестраиваться и добиваться успеха.

Одно из сильнейших свойств, присущих человеку, — способность находить выходы из самых сложных ситуаций, видеть возможности в трудностях и проблемах, обращать любые обстоятельства в свою пользу. В контексте такого позитивного мышления отмечу, что прошедший год стал катализатором процессов цифровизации, дал мощный импульс развитию цифровых каналов общения, рабочего взаимодействия, потребления услуг и развлечений, ускорил процесс цифровой адаптации общества в целом. Такие изменения и для нас

открывают дополнительные возможности и позволяют более интенсивными темпами реализовывать нашу стратегию Customer Lifetime Value 2.0 (CLV 2.0).

Основа для успешной реализации стратегии закладывается в организационной структуре компании, бизнес-процессах, принятых правилах и условиях взаимодействия подразделений, корпоративной культуре. Принимая стратегию CLV 2.0, мы одновременно перестраивали структуру Компании, приводя ее к состоянию, в котором она будет способна эффективно действовать на множестве цифровых рынков и формировать при этом целостную экосистемную среду. В течение 2020 года мы точно усиливали функции, связанные с перспективными цифровыми направлениями, отлаживали механизмы взаимодействия бизнес-линий, укрепляли связи между ними и формировали новые информационные потоки.

Таким образом, существенная часть нашей работы в прошедшем году была связана с формированием новой корпоративной культуры. Под понятием «культура» здесь я подразумеваю большее, чем механистическое декларирование неких ценностей и призывы сотрудников руководствоваться ими в своей деятельности. Нашей целью являются глубинные, фундаментальные изменения в принципах построения взаимоотношений между подразделениями, применяемых методах решения задач, ежедневном рабочем межличностном общении. Наш главный союзник в проведении таких изменений — прагматизм. Мы связываем ценности с реальными потребностями, измеряем степень вовлеченности менеджмента и сотрудников через конкретные поведенческие индикаторы и даем ясную и четкую обратную связь. Мы демонстрируем, что предлагаемые нами принципы полезны, следование им дает возможность эффективно добиваться результата. Мы не только формируем определенные правила взаимодействия, но и создаем новые типы команд, в которые активно привлекаем людей, приносящих с собой новые идеи, творческую энергию и альтернативные подходы к решению проблем. В настоящее время наша Компания находится в стадии наиболее радикальной культурной трансформации за всю свою историю. В связи с этим я хочу отдельно отметить огромную работу Блока по управлению персоналом и поблагодарить весь состав менеджмента за безоговорочную поддержку и принятие происходящих изменений.

Разработка технологических платформ, отработка эффективных механизмов взаимодействия с партнерами и наполнение рыночного предложения высококачественными цифровыми сервисами требуют времени. Мы понимаем, что нам предстоит не один год усердной и кропотливой работы на пути к созданию полномасштабной цифровой экосистемы. Тем не

менее в 2020 году наша Компания запустила первые комплексные предложения, с помощью которых мы постепенно приводим рынок к пониманию нашего будущего стратегического позиционирования и формируем восприятие себя как цифровой экосистемы.

Все, о чем было сказано выше, является прямым результатом управленческих решений, разработанных и принятых совместно менеджментом и Советом директоров — ключевым органом, ответственным за стратегическое управление организацией. Расширение сферы деятельности Компании неизбежно ведет к нарастанию нагрузки на управляющее звено, требует более глубокого погружения в вопросы, относящиеся к различным отраслям и рынкам. При этом существенная часть работы, направленной на выработку качественных управленческих решений, ложится на комитеты, сформированные при Совете директоров. В прошедшем году в рамках комитетов нашими коллегами была проделана большая работа, связанная с формированием и утверждением стратегий отдельных бизнес-линий, которую я хочу отметить отдельно и которая, как я полагаю, позволит нам в итоге добиться выдающихся результатов во всех направлениях деятельности.

Следуя лучшим практикам корпоративного управления, в частности в отношении регулярной ротации состава Совета директоров, а также учитывая потребность в экспертизе высочайшего уровня в новых областях бизнеса, Советом директоров было принято решение о новых назначениях, одобренных Общим собранием акционеров в июне 2020 года. После этих назначений количество независимых директоров в составе Совета директоров достигло шести из общего количества в девять человек. Я рад приветствовать в наших рядах Константина Эрнста, Надю Шурабуру и Шайгана Херадпира. Считаю, что их опыт, профессионализм и энергия станут для нас важным источником знаний и новых идей, которые в итоге трансформируются в качественные управленческие решения.

В заключение я хочу поблагодарить акционеров за доверие и поддержку, полагаю, что и в дальнейшем результаты деятельности МТС будут вас только радовать, а наши новые инициативы станут основой для последующего прогресса и создания новой акционерной ценности.

Ф. В. Евтушков,
Председатель Совета директоров МТС