

Общекорпоративные цели НКЦ и НРД отличаются от целей Биржи в силу специфики деятельности указанных компаний, выполняющих функции ЦК и центрального депозитария соответственно, а также требований законодательства, предъявляемых к кредитным организациям. В этой связи общекорпоративные цели данных компаний рассматриваются отдельно и утверждаются соответствующими решениями наблюдательных советов данных организаций.

Для удержания ключевого персонала, его мотивации на долгосрочное, устойчивое развитие бизнеса всей Группы действует Программа долгосрочной мотивации, основанной на акциях, принципы и параметры которой утверждены Наблюдательным советом Биржи.

Кроме того, в Группе действует система льгот, включающая в себя несколько типов страхования, а также различные виды материальной помощи.

Биржа последовательно повышает конкурентоспособность компенсационного пакета для найма и удержания профессиональных кадров. В отчетном году на Бирже велась работа по усилению зависимости переменной части вознаграждения, особенно сотрудников рыночных подразделений, от финансовых целей и реализации стратегических проектов через систему целеполагания.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Одним из направлений стратегии Группы является совершенствование корпоративной культуры, целями которого являются:

- ▶ выработка наиболее эффективных моделей поведения сотрудников для решения стоящих бизнес-задач;
- ▶ повышение вовлеченности сотрудников в реализацию стратегии;
- ▶ повышение эффективности взаимодействия сотрудников (вертикального, горизонтального, кросс-функционального).

Основа совершенствования корпоративной культуры – ценности Группы:

- ▶ мы отвечаем за будущее компании;
- ▶ мы развиваемся и готовы к изменениям;
- ▶ мы в партнерстве с клиентами;
- ▶ мы открыты и порядочны.

Корпоративные ценности интегрированы во все ключевые процессы и средства коммуникации:

- ▶ обратная связь по ценностям и компетенциям;
- ▶ внутренние коммуникации;
- ▶ демонстрация топ-менеджерами личного примера следования ценностям;
- ▶ аудит регулярных бизнес-процессов на соответствие ценностям;
- ▶ обучение сотрудников;
- ▶ оценка персонала при найме по ценностям;
- ▶ нематериальное поощрение сотрудников;
- ▶ управление талантами;
- ▶ развитие HR-бренда;
- ▶ программы признания, номинации которых разработаны в прямой взаимосвязи с ценностями;
- ▶ корпоративные клубы.

Мы стремимся к единому подходу в развитии нашей корпоративной культуры, поэтому 2019 год объявлен годом диалога между руководителем и подчиненным, между внутренними заказчиками и исполнителями, между коллегами.

Для мониторинга корпоративной культуры было проведено исследование вовлеченности персонала Группы, в котором приняли участие 88 % сотрудников Группы. По результатам исследования определены основные зоны развития, которым в 2019 году будет уделяться особое внимание.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Система обучения и развития Биржи включает образовательные программы, инструменты развития на рабочем месте и самообучения. При этом Биржа делает акцент на передаче сотрудникам ответственности за их развитие, предоставляя для этого современные технологии, ресурсы и дополнительные возможности. Начиная с 2017 года Биржа придерживается концепции обучения «70–20–10», которая предполагает смещение фокуса в обучении на самообучение и развитие на рабочем месте (70 % усилий) вместе с обучением на опыте других (20 % усилий) и непосредственным прохождением тренингов (10 % усилий).

В различных образовательных программах и тренингах приняли участие 692 сотрудника.