

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Биржа уделяет особое внимание вопросам непрерывного повышения эффективности бизнес-процессов и системы управления. Основным направлением оптимизации бизнес-процессов в 2019 году было повышение надежности с целью снижения операционных рисков.

В 2019 году была проведена реструктуризация ИТ-подразделений Биржи. В целях эффективного управления ресурсами были сформированы Блок развития торгово-клиринговых систем, обеспечивающий развитие ключевых для основного бизнеса Биржи ИТ-систем,

а также Блок развития электронных платформ и интеграционных сервисов, обеспечивающий разработку и развитие новых для бизнеса платформ, в том числе маркетплейса финансовых продуктов.

В 2019 году была также создана Служба комплаенса для обеспечения реализации планов по развитию комплаенс-культуры в Группе.

Количественный состав Правления Биржи в отчетном периоде оставался без изменений.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Биржа стремится обеспечить конкурентоспособный уровень оплаты труда для привлечения, удержания и мотивации сотрудников. Система оплаты труда включает в себя фиксированную (оклад) и переменную (годовая премия) составляющие. Определение размера фиксированной части оплаты труда и целевого размера переменной части происходит с учетом действующей системы должностных разрядов (грейдов) и данных рынка заработных плат. Переменная часть вознаграждения зависит от результатов деятельности Группы и индивидуальных результатов сотрудника, оцениваемых в рамках процесса управления эффективностью.

Наблюдательный совет Биржи утвердил на 2019 год общекорпоративные цели, включавшие финансовые показатели, показатели по ключевым проектам и проектам, направленным на снижение операционных рисков в Группе (как в части технологий, так и в части комплаенса).

Общекорпоративные цели НКЦ и НРД отличаются от целей Биржи в силу специфики деятельности указанных компаний, выполняющих функции центрального контрагента 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. В 2019 году разрабатывалась новая программа, запуск которой запланирован на 2020 год.

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

Биржа последовательно повышает конкурентоспособность компенсационного пакета для найма и удержания профессиональных кадров.