

**Публичное акционерное общество
«Московская Биржа ММВБ-РТС»
(ПАО Московская Биржа)**

Меморандум о социальной ответственности

Москва – 2023

Содержание

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2 ПРАВА ЧЕЛОВЕКА	3
3 ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ЛЬГОТЫ	4
4 СОБЛЮДЕНИЕ БАЛАНСА РАБОЧЕГО И ЛИЧНОГО ВРЕМЕНИ	5
5 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ	6
6 ПОДБОР И НАЙМ РАБОТНИКОВ	6
7 СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	7

1. Общие положения

Мы – ПАО Московская Биржа (далее – Биржа) являемся крупнейшей российской многофункциональной биржевой площадкой по торговле акциями, облигациями, производными инструментами, валютой, инструментами денежного рынка и товарами.

Для наших клиентов мы являемся надежным инфраструктурным партнером, помогающим им продвигать свои услуги при помощи новых цифровых каналов доступа на рынок. Для акционеров мы создаем акционерную стоимость. Наши работники, чьи компетенции помогают в решении задач, не имеющих аналогов на российском рынке, являются главным достоянием.

Меморандум по социальной ответственности направлен на достижение следующих целей:

- Создание атмосферы, способствующей благоприятной среде для работы, мотивации на достижение лучших результатов и стратегических целей.
- Соблюдение равенства возможностей и прав работников в соответствии с законодательством.

2. Права человека

Мы заявляем о своей приверженности соблюдению прав человека в соответствии с Конституцией РФ и российским законодательством. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, правовое регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии со стандартами Международной организации труда и действующим законодательством Российской Федерации.

Мы не приемлем любые преступления против личности, посягающие на безопасность жизни, здоровье, свободу, честь и достоинство, половые различия, конституционные права и свободы человека и гражданина, интересы семьи и несовершеннолетних, включая серьезные нарушения международного гуманитарного права.

Мы не допускаем использование детского труда в своей деятельности. Мы не используем труд лиц моложе 16 лет и соблюдаем требования Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с российским законодательством мы не допускаем

дискриминации в сфере труда по любым признакам, включая, пол, сексуальную ориентацию, участие в профсоюзной деятельности, политические и религиозные убеждения, возраст, социальный статус, культурную, этническую и национальную принадлежность, ограниченные возможности.

Мы также не приемлем любое физическое насилие, словесное оскорбление и сексуальное домогательство, соответствующие угрозы и все прочие формы преследования.

Мы не допускаем любые формы принудительного труда, торговли людьми и современного рабства, определенные Международной организацией труда как «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно».

Мы поддерживаем принципы социокультурного и гендерного разнообразия путем уважения различных мнений и образа жизни всех работников, не участвуя в каких-либо действиях, которые могли бы способствовать созданию на рабочем месте атмосферы запугивания, враждебности, оскорбления или унижения человеческого достоинства.

Мы уважаем права работников на свободу объединений и ассоциаций. Работникам предоставляются возможности формирования тематических инициативных групп, охватывающих различные социальные направления. Руководство оказывает содействие созданию и материальную поддержку таких объединений, а также ведёт продуктивный диалог с ними.

Мы руководствуемся действующим законодательством в сфере охраны труда и внутренними нормативными документами, обеспечивающими сохранность жизни и здоровья работников.

3. Вознаграждение и льготы

Мы стремимся обеспечить конкурентоспособный уровень вознаграждения для привлечения, удержания и мотивации работников.

Основную роль в системе мотивации работников играют взаимосвязанные и взаимодополняющие элементы, такие как: материальное вознаграждение и моральная поддержка.

Материальное вознаграждение работников основано на следующих принципах:

- Строгое соблюдение российского законодательства.
- Своевременная выплата заработной платы в полном объеме и всех связанных с оплатой труда налогов и страховых взносов, обеспечивающих обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование работников.
- Регулирование вознаграждения, исходя из результативности и производительности труда работников.

Для удержания ключевых работников, их мотивации на долгосрочное устойчивое развитие бизнеса действуют программы долгосрочной мотивации.

Корпоративная социальная поддержка осуществляется в соответствии с внутренними нормативными документами Биржи. Приоритетные направления социальной поддержки включают заботу о здоровье, защиту материнства и детства.

Система льгот и материальной поддержки, включает медицинское страхование и различные виды материальной помощи при наступлении определенных событий.

Программа признания и мотивации работников предоставляет руководителям инструменты поддержания мотивации работников на систематической основе.

Мотивация и благополучие работников важны для нас, поэтому мы последовательно повышаем конкурентоспособность компенсационного пакета для найма и удержания профессиональных кадров.

4. Соблюдение баланса рабочего и личного времени

Мы помогаем работникам сбалансировать свою личную и трудовую жизнь, благодаря гибриднему формату работы, гибкому графику и дополнительным программам поддержки. Продолжительность рабочего времени, сверхурочной работы и отпуска соответствуют требованиям Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Обеспечение оптимальных условий труда работников контролируется посредством своевременного проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, производственного контроля за соблюдением санитарных правил и

выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

Мы также заботимся о популяризации здорового образа жизни, профилактике и предупреждении эпидемических подъемов заболеваемости ОРВИ и гриппом. Для работников проводится сезонная иммунопрофилактика в офисах, организованы спортивные клубы, которые способствуют развитию корпоративной культуры, создают условия для благополучия работников и их здоровья.

Ежегодно мы проводим опрос вовлеченности среди работников, по результатам которого определяем направления работы по повышению внутренней лояльности и удовлетворенности.

Кроме того, отследить, вовремя распознать и помочь работникам справиться с синдромом профессионального выгорания помогают анонимные опросы, проводимые самостоятельно на уровне подразделений.

5. Обучение и развитие

Система обучения и развития персонала включает образовательные программы, инструменты развития на рабочем месте и самообучения. Мы делаем акцент на передаче работникам ответственности за их развитие, предоставляя для этого современные технологии, ресурсы и дополнительные возможности.

Одним из главных подходов в обучении и развитии работников является гибкость и открытость. Мы оперативно подстраиваем обучение под разные форматы и потребности.

Направление, которое неизменно является нашей задачей – это преемственность знаний и функций с целью минимизации кадровых и операционных рисков. Ежегодно мы актуализируем список преемников на ключевые позиции, проводим оценку готовности преемников и составляем планы развития.

Мы предоставляем работникам все возможности для вертикального и горизонтального роста.

6. Подбор и найм работников

При поиске и отборе кандидатов мы руководствуемся принципом равных возможностей при трудоустройстве, а также основаниями Трудового Кодекса Российской Федерации.

Ежегодно мы привлекаем ИТ-специалистов, экспертов по развитию рынков, продуктовых и проектных менеджеров, финансистов, юристов, маклеров и других специалистов, помогающих людям и компаниям управлять финансами, используя передовые технологии и знания.

Новых работников на этапе адаптации сопровождает команда внутренних экспертов, готовых поделиться опытом, поддержать и помочь.

Мы также заинтересованы в талантливых молодых специалистах, студентах готовых работать и учиться, чтобы стать профессионалами своего дела. Наши программы стажировок позволяют получить отличный опыт, и с первых дней принять участие в крупных и значимых проектах, влияющих на всю финансовую отрасль.

Кроме того, взаимодействие с высшими учебными заведениями по вопросам организации учебной, производственной, преддипломной практики студентов бакалавриата и магистратуры по финансовым и другим специальностям способствует усилению практической составляющей в процессе подготовки студентов. Развитие студентов сейчас - будущее финансовой сферы.

7. Социальная активность и развитие корпоративной культуры

Благотворительная деятельность направлена на содействие в решении социально значимых проблем по приоритетным направлениям своей благотворительной деятельности. В их числе – оказание помощи детям, малоимущим, находящимся в тяжелых обстоятельствах с целью возвращения их к активной жизни и деятельности, образовательные и просветительские проекты. Наша программа корпоративной благотворительности базируется на сотрудничестве с авторитетными благотворительными фондами и волонтерскими организациями.

Мы бережно относимся к окружающей среде и стараемся снизить нагрузку на экосистему: в наших офисах установлены контейнеры для отдельного сбора мусора, отработанных батареек, пластиковых крышек.

Для нас важно личное вовлечение работников в благотворительные проекты, поэтому мы предлагаем широкий спектр благотворительных и волонтерских активностей, среди которых каждый сотрудник может найти подходящую, а также поощряем частные инициативы сотрудников.

Мы стремимся развивать процессы управления и внутрикорпоративную культуру, основанную на принципах лидерства, ответственности и вовлеченности работников.

Мы предоставляем возможность работникам и другим заинтересованным лицам оставить анонимное обращение по поводу нарушения основных прав через линию информирования "Speak Up!" на русском и английском языках. При этом мы соблюдаем принцип защиты тех работников, которые сообщают о проблемах через горячую линию "Speak Up!".