

ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ КЛЮЧЕВЫХ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ

В соответствии с действующей в Компании Политикой по вознаграждениям и возмещению расходов (компенсаций) членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников при определении вознаграждения исполнительным органам и иным ключевым работникам Общества (далее – Сотрудник, Сотрудники), принимается во внимание, что объем и структура вознаграждения должны мотивировать Сотрудников на реализацию их личных целей, учитывать все стратегии Общества так, чтобы оно могло привлечь специалистов с соответствующим уровнем знаний и опытом, одновременно обеспечить эффективный механизм по уменьшению и устранению ситуаций конфликта интересов.

Система вознаграждения предусматривает, что заработная плата Сотрудника соответствует его вкладу в выполнение корпоративной стратегии Общества, опыту и конкурентоспособности Сотрудника на рынке труда.

Структуру вознаграждения составляют следующие компоненты:

- ▶ основная (фиксированная) часть заработной платы;
- ▶ переменная часть заработной платы, размер которой зависит от результатов деятельности сотрудника;
- ▶ дополнительный доход, состоящий из премий и других бонусов.

ПРИНЦИПЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ФИКСИРОВАННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Фиксированная часть заработной платы формируется на основании конкурентоспособной ежемесячной индивидуальной заработной платы и зависит от компетентности, профессионального опыта и роли Сотрудника в решении поставленных перед ним задач. Принимая во внимание, что заработная плата Сотрудника является одним из главных факторов в повышении продуктивности и удовлетворения от проделанной работы, объем фиксированной заработной платы устанавливается с целью мотивировать Сотрудников на повышение результатов своей деятельности.

Выплата фиксированной части заработной платы производится в соответствии с трудовым договором Сотрудника.

ПРИНЦИПЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Переменная часть заработной платы определяется в зависимости от результата работы каждого Сотрудника. Определяя порядок выплаты переменной части вознаграждения, Общество реализует принцип, который подразумевает частичную (не менее 70 %) отсрочку выплаты переменной части вознаграждения на определенный период. Общество производит коррекцию переменной части вознаграждения, принимая во внимание оценку работы конкретного Сотрудника, которая основывается на его личных достижениях и качественных показателях, деятельности всей структуры и исполнении бюджета Компании.

Выплата переменной части вознаграждения производится после проведения соответствующей оценки, коррекции переменной части вознаграждения и утверждения Годового отчета Общества.

Обществом предусмотрено, что выплаты переменной части вознаграждения могут быть отложены или даже полностью отменены, учитывая показатели финансовой отчетности Компании.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДОХОД, СОСТОЯЩИЙ ИЗ ПРЕМИЙ И ДРУГИХ БОНУСОВ

Дополнительные виды дохода, такие, например, как премии, доплаты и другие виды бонусов, могут быть назначены и выплачены в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества и индивидуального вклада каждого Сотрудника.

В 2018 году вознаграждение, выплаченное Генеральному директору и ключевому руководящему работнику Общества – Директору по развитию – составило 1,782 млн руб.