

УТВЕРЖДЕНА

Решением Совета директоров

ПАО «КуйбышевАзот»

Протокол № 4 от 03.08. 2018 г.

ПОЛИТИКА

**по вознаграждению и возмещению расходов членов
исполнительных органов и ключевых руководящих должностных лиц
ПАО «КуйбышевАзот»**

2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика по вознаграждению и возмещению расходов исполнительных органов и ключевых руководящих должностных лиц ПАО «КуйбышевАзот» (далее – «**Политика**») разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом и внутренними документами Публичного акционерного общества «КуйбышевАзот» (далее – «**Общество**»), а также с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления, рекомендованного Банком России к применению акционерными обществами (далее – «**Кодекс корпоративного управления**»).

1.2. В настоящей Политике определяются основные принципы и подходы, используемые Обществом для формирования эффективной и прозрачной системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов исполнительных органов и ключевых руководящих должностных лиц Общества, обладающим необходимой для Общества компетенцией и квалификацией в целях привлечения, мотивации и удержания.

Под ключевыми руководящими должностными лицами Общества в целях настоящей Политики (далее – «**Ключевые руководители**») понимаются:

- 1) главный инженер;
- 2) директор по коммерции;
- 3) директор по маркетингу;
- 4) директор по корпоративным отношениям.

Указанные должности концентрируют в себе наиболее значимые функции и полномочия в структуре исполнительного руководства Обществом, а лица, их занимающие, оказывают непосредственное влияние на эффективность хозяйственной и финансово-экономической деятельности Общества. Иные руководящие должностные лица Общества, кроме указанных в настоящем пункте, на момент утверждения настоящей Политики не являются ключевыми.

По рекомендации Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям, в том числе исходя из предложения единоличного исполнительного органа Общества, указанный перечень Ключевых руководителей Общества для целей применения настоящей Политики может быть дополнен или изменён путем утверждения Советом директоров Общества соответствующих изменений или новой редакции настоящей Политики.

Настоящая Политика регулирует корпоративные отношения Общества и не является локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права и устанавливающим систему оплаты труда в Обществе.

1.3. Применяемая в Обществе система выплаты вознаграждений и возмещения расходов исполнительных органов и Ключевых руководителей основывается на следующих принципах:

1.3.1 Прозрачность системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов.

Общество определяет в настоящей Политике все основные элементы вознаграждения, конкретизирует перечень расходов, подлежащих возмещению, и устанавливает уровень обслуживания для лиц, попадающих под действие настоящей Политики.

1.3.2. Сближение интересов, в том числе финансовых, исполнительных органов, Ключевых руководителей Общества и долгосрочных интересов его акционеров.

Общество использует такие подходы к определению размеров вознаграждений и порядку их выплаты, а также применению и иных форм мотивации, которые в наибольшей степени способствуют сближению интересов, в том числе финансовых, исполнительных органов, Ключевых руководителей и акционеров Общества.

1.3.3. Достаточность и соразмерность выплачиваемых вознаграждений.

Общество обеспечивает уровень выплачиваемого вознаграждения достаточный для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией, с учетом текущего этапа в развитии Общества, характера и масштаба его деятельности и уровня принимаемых рисков. В то же время при определении вознаграждений Общество проводит сравнительный анализ уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях и взвешенно подходит к позиционированию целевого уровня вознаграждения с учетом избранной стратегии развития Общества и ответственности за ее осуществление.

1.3.4. Легальность.

Обществе применяет систему начисления и выплаты вознаграждения исполнительных органов и Ключевых руководителей, не противоречащую нормам действующего применимого законодательства РФ, положениям Устава и внутренних документов Общества.

1.4. Вне зависимости от принятых в Обществе процедур и подходов к определению и применению тех или иных видов вознаграждения Общество стремится избегать возникновения конфликта интересов при определении вознаграждения конкретного лица, в частности при обсуждении и принятии решения по размеру вознаграждения с участием лица, вознаграждение которого обсуждается.

1.5. Настоящая Политика раскрывается Обществом в порядке и в случаях, предусмотренных применимым законодательством, а также путем публикации на официальном сайте Общества в сети интернет.

2. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И КЛЮЧЕВЫХ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

2.1. Система вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководящих должностных лиц Общества предусматривает зависимость их вознаграждения от результата работы Общества и их личного вклада в достижение этого результата.

Общество стремится, чтобы уровень вознаграждения, предоставляемого Обществом членам исполнительных органов и Ключевым руководящим должностным лицам Общества, создавал достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя Обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. В указанных целях Общество проводит сравнительный анализ уровня вознаграждения аналогичных лиц в сопоставимых компаниях, а также учитывает уровень вознаграждений таких лиц, сложившийся в Обществе и отрасли в целом.

2.2. Составляющие системы вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества:

2.2.1. Фиксированная часть вознаграждения.

Фиксированная часть вознаграждения является базовым элементом вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества и представляет собой вознаграждение соответствующего лица, установленное его трудовым договором с Обществом, за выполнение своих должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета премиальных и иных стимулирующих выплат.

При определении размера фиксированной части вознаграждения Общество принимает во внимание уровень компетенции и квалификации соответствующего лица, его индивидуальные навыки и опыт как Ключевого руководителя, объем и сферу ответственности, степень влияния лица занимающего определённую должность, на результаты деятельности Общества, уровень принимаемых им рисков.

Окончательный размер фиксированной части вознаграждения устанавливается трудовым договором, заключаемым с соответствующим должностным лицом Общества в соответствии с Уставом, локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в Обществе.

2.2.2. Переменная часть вознаграждения (премиальные и иные стимулирующие выплаты).

Премиальные и иные стимулирующие выплаты представляют собой переменную часть вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества, обеспечивающую заинтересованность указанных лиц в реализации стратегии развития и бизнес-планов Общества, за счет зависимости размера такой переменной части вознаграждения от

долгосрочных и краткосрочных результатов работы Общества в целом и величины личного (индивидуального) вклада указанных лиц в конечный результат.

Переменная часть вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества может включать премиальные и иные стимулирующие выплаты, которые устанавливаются и выплачиваются в соответствии с трудовым договором, заключаемым с соответствующим должностным лицом Общества.

2.3. При определении вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества стремится обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы Общества в целом и личного (индивидуального) вклада соответствующего лица в конечный результат.

2.4. По решению Совета директоров Общества с целью повышения эффективности работы Ключевых руководителей Общества вправе внедрять программы краткосрочной и долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных Ключевых руководящих должностных лиц Общества.

Указанные программы мотивации должны предусматривать зависимость переменной части вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества:

- от результата работы Общества, т.е. достижения ключевых целевых показателей финансово-хозяйственной деятельности Общества, предусмотренных в стратегии развития и бизнес-планах Общества, а также
- от личного вклада членов исполнительных органов и иных Ключевых руководителей Общества в достижение результата работы Общества, т.е. достижения индивидуальных целевых показателей, установленных для данных лиц в соответствующей программе мотивации.

Выбранные целевые показатели должны быть актуальными и увязанными с долгосрочной стратегией развития и бизнес-планами Общества, а их целевые значения - требовательными. При этом Общество намерено стремиться, чтобы не менее половины целевого размера переменной составляющей вознаграждения членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества приходилось на долгосрочную программу мотивации.

Разработка целевых показателей и оценка результатов деятельности Общества (личного вклада членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества) в рамках краткосрочной и долгосрочной программ мотивации производится в контексте рисков, которые несет Общество, с тем чтобы избежать создания стимулов к рискованным управленческим решениям, наносящим ущерб долгосрочным интересам акционеров Общества.

Участие в разработке, периодическом пересмотре и представлении рекомендаций Совету директоров Общества по утверждению программ краткосрочной и долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных Ключевых руководителей Общества осуществляется Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления. В частности, при оценке целесообразности внедрения программ мотивации принимаются во внимание текущая экономическая ситуация, особенности финансово-хозяйственной деятельности и организационной структуры Общества, принятые в Обществе корпоративные ценности, горизонты планирования деятельности Общества, ожидаемая мотивационная эффективность и стоимость реализации такой программы, а также иные существенные обстоятельства.

Комитет Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям осуществляет текущий контроль (надзор) за внедрением и реализацией программ мотивации, а также проводит предварительную оценку эффективности работы (достижения целей) исполнительных органов и иных Ключевых руководителей Общества в рамках программ мотивации по итогам отчетного года или иного периода, предусмотренного соответствующей программой мотивации.

Окончательная оценка работы (достижения целевых показателей) членов исполнительных органов и иных Ключевых руководителей Общества проводится Советом директоров на основании отчета о внедрении и практической реализации в Обществе программ мотивации, представленного Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям.

2.5. Управление внутреннего аудита Общества осуществляет проверку обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и иной отчетности Общества, в том числе определяет насколько отраженные в такой отчетности результаты деятельности Общества соответствуют действительности и целевым показателям деятельности Общества.

В случае выявления фактов манипулирования показателями отчетности Общества или иных недобросовестных действий со стороны исполнительных органов и иных руководящих должностных лиц Общества, нацеленных лишь на формальное достижение целевых показателей деятельности Общества и совершенных в ущерб долгосрочным интересам акционеров Общества, информация о таких фактах незамедлительно предоставляется Совету директоров (Комитету Совета директоров Общества по аудиту).

2.6. В случаях, установленных законодательством при прекращении трудового договора с членом исполнительного органа или Ключевым руководителем Общества по инициативе Общества и при отсутствии со стороны такого члена исполнительного органа или Ключевого руководителем существенных нарушений условий трудового договора с Обществом, такому лицу выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором.

2.7. Совет директоров Общества осуществляет контроль за эффективностью деятельности исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества.

Предварительное рассмотрение и представление рекомендаций Совету директоров Общества относительно выполнения Обществом условий трудовых договоров с членами исполнительных органов и Ключевыми руководителями Общества, в том числе условий о вознаграждении и условий досрочного расторжения трудовых договоров (включая все материальные обязательства Общества и условия их предоставления) осуществляется Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям.

2.8 Совет директоров Общества с учетом рекомендаций Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям утверждает условия трудового договора с единоличным исполнительным органом – генеральным директором, включая условия о вознаграждении и иных выплатах, а также осуществляет окончательную оценку его работы (достижения целей).

2.9. В целях повышения эффективности и качества выполнения членами исполнительных органов и Ключевыми руководителями Общества своих обязанностей Общество может предоставлять им дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) в зависимости от должностного уровня. В частности, в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами и внутренними документами, указанным лицам могут предоставляться следующие дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) за счет Общества:

- пользование корпоративной мобильной связью и доступом в сеть Интернет;
- осуществление добровольного медицинского страхования (ДМС) и международного медицинского страхования (ММС);
- пользование корпоративным автомобильным транспортом;
- санаторно-курортное лечение;
- проезд к месту командировки и обратно бизнес-классом, пользование бизнес и VIP залами ожидания;
- проживание в гостиницах повышенной категории при направлении в командировку;
- пользование корпоративными банковскими картами для оплаты командировочных расходов, представительских расходов и иных расходов в установленных размерах и непосредственно связанных с выполнением их должностных обязанностей.

Предоставляемые членам исполнительных органов и Ключевым руководителям Общества дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) периодически пересматриваются Обществом, чтобы гарантировать их доступность и конкурентоспособность.

При принятии решений о предоставлении дополнительных корпоративных возможностей (льгот и привилегий) Общество ориентируется на сложность выполняемой работы соответствующим лицом, особенности его рабочего графика, представительские функции и уровень контактов с контрагентами и представителями иного бизнес-сообщества, а также существующую практику предоставления дополнительных корпоративных возможностей (льгот и привилегий) в сравнимых компаниях.

3. ВОЗМЕЩЕНИЕ (КОМПЕНСАЦИЯ) РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И КЛЮЧЕВЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

3.1. Общество осуществляет возмещение (компенсацию) расходов членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества, связанных с исполнением ими должностных (трудовых) обязанностей в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством и локальными нормативными актами Общества.

В частности, возмещению подлежат следующие расходы членов исполнительных органов и Ключевых руководителей Общества:

- расходы, связанные с командировкой (расходы по проезду к месту командировки и обратно, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные соответствующим лицом с разрешения или ведома Общества);
- расходы, связанные с переездом на работу в другую местность (расходы по переезду соответствующего лица, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства, в том числе по найму жилого помещения);
- представительские расходы, связанные с официальным приемом и (или) обслуживанием представителей других организаций, участвующих в переговорах в целях установления и (или) поддержания сотрудничества, а также участников, прибывших на заседания Совета директоров, Правления или иного руководящего органа Общества, независимо от места проведения указанных мероприятий;
- расходы на почтовые, телефонные, телеграфные и другие подобные услуги, расходы на оплату услуг связи, включая расходы на услуги факсимильной и спутниковой связи, электронной почты, доступа в сеть Интернет и использование необходимых информационных систем;
- иные расходы, связанные с исполнением членами исполнительных органов и иными Ключевыми руководящими должностными лицами Общества своих должностных (трудовых) обязанностей в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством и локальными нормативными актами Общества.

Подлежащими возмещению расходами признаются только обоснованные (экономически оправданные) и документально подтвержденные затраты, понесенные членами исполнительных органов и иными Ключевыми руководителями Общества в связи с исполнением ими должностных (трудовых) обязанностей с учетом принципов разумности и добросовестности.

4. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПОЛИТИКИ И ОЦЕНКА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

4.1. Контроль (надзор) за внедрением и практической реализацией настоящей Политики в Обществе осуществляется Советом директоров Общества.

Комитет Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям периодически рассматривает отчеты о внедрении и практической реализации в Обществе настоящей Политики, а также предоставляет Совету директоров заключения и рекомендации по пересмотру настоящей Политики и предусмотренной ею системы вознаграждения и возмещения расходов, в том числе по предложению единоличного исполнительного органа Общества.

4.2. Оценка эффективности настоящей Политики, а также предусмотренной ею системы вознаграждения и возмещения расходов осуществляется Советом директоров Общества с учетом соответствующих рекомендаций Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям.

Для оценки эффективности настоящей Политики, а также предусмотренной ею системы вознаграждения и возмещения расходов Совет директоров вправе привлечь независимого консультанта.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Решение об утверждении настоящей Политики, решение о внесении изменений и дополнений в настоящую Политику, в том числе утверждение её новой редакции, а также решение об отмене настоящей Политики принимается Советом директоров с учетом соответствующих рекомендаций Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям.

5.2. Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения Советом директоров Общества и действует постоянно до ее отмены или утверждения в новой редакции.

5.3. В случае если какие-либо пункты настоящей Политики по каким-либо причинам вступят в противоречие с обязательными для Общества требованиями, установленными законодательством Российской Федерации (императивными нормами), такие пункты утрачивают юридическую силу и до внесения соответствующих изменений в настоящую Политику Общество руководствуется нормами действующего законодательства Российской Федерации.