

УТВЕРЖДЕНА

Решением Совета директоров

ПАО «КуйбышевАзот» от 04.08.2022 г.

(Протокол № 3 от 05.08.2022 г.)

ПОЛИТИКА

**по выплате вознаграждения и возмещению расходов
единоличному исполнительному органу и
ключевым руководящим должностным лицам**

ПАО «КуйбышевАзот»

(редакция от 04.08.2022 г.)

2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика по выплате вознаграждения и возмещению расходов единоличному исполнительному органу (далее – «ЕИО») и ключевым руководящим должностным лицам 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 ЕИО и ключевым руководящим должностным лицам Общества, обладающим необходимой для Общества компетенцией и квалификацией в целях привлечения, мотивации и удержания их на должности.

Под ключевыми руководящими должностными лицами Общества в целях настоящей Политики (далее – «Ключевые руководители») понимаются должности, которые 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.

По рекомендации Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям, в том числе исходя из предложения единоличного исполнительного органа Общества, перечень Ключевых руководителей Общества для целей применения настоящей Политики определяется Советом директоров Общества.

Настоящая Политика регулирует корпоративные отношения в Обществе и не является локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права и устанавливающим систему оплаты труда в Обществе, однако, является основополагающим документом для составления и утверждения Обществом таких актов.

1.3. Применяемая в Обществе система выплаты вознаграждений и возмещения расходов ЕИО и Ключевым руководителям должна основываться 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, ЕИО, 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, ЕИО, Ключевых руководителей и акционеров Общества.

1.3.3. Достаточность и соразмерность выплачиваемых вознаграждений.

Общество обеспечивает уровень выплачиваемого вознаграждения достаточный для привлечения, мотивации и удержания на должности 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 может проводить сравнительный анализ уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях и взвешенно подходить к позиционированию целевого уровня вознаграждения с учетом избранной стратегии развития Общества и ответственности за ее осуществление.

1.3.4. Легальность.

Общество применяет систему начисления и выплаты вознаграждения ЕИО и Ключевым руководителям, 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 ЕИО И КЛЮЧЕВЫМ РУКОВОДЯЩИМ ДОЛЖНОСТНЫМ ЛИЦАМ

2.1. Система вознаграждения ЕИО и Ключевых руководителей Общества должна предусматривать зависимость их вознаграждения от результата работы Общества и их личного вклада в достижение этого результата.

Общество должно стремиться, чтобы уровень вознаграждения, предоставляемого Обществом ЕИО и Ключевым руководителям Общества, создавал достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя Обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов.

2.2. Составляющие системы вознаграждения ЕИО и Ключевых руководителей Общества:

2.2.1. Постоянная часть вознаграждения.

Постоянная часть вознаграждения является базовым элементом вознаграждения ЕИО 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 постоянной части вознаграждения Общество принимает во внимание уровень компетенции и квалификации соответствующего лица, его индивидуальные навыки и опыт, объем и сферу ответственности, степень влияния лица, занимающего определённую должность, на результаты деятельности Общества, уровень принимаемых им рисков.

Окончательный размер постоянной части вознаграждения устанавливается трудовым договором, заключаемым с соответствующим должностным лицом Общества.

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

Премияльные и иные стимулирующие выплаты представляют собой премиальную часть вознаграждения ЕИО и Ключевых руководителей Общества, обеспечивающую заинтересованность указанных лиц в реализации стратегии развития и бизнес-планов Общества, за счет зависимости размера такой премиальной части вознаграждения от долгосрочных и краткосрочных результатов работы Общества в целом и величины личного (индивидуального) вклада указанных лиц в конечный результат.

Премияльная часть вознаграждения ЕИО и каждого из Ключевых руководителей Общества может включать премиальные и иные стимулирующие выплаты, которые:

- 1) в отношении ЕИО устанавливаются и выплачиваются на основании и в соответствии с его трудовым договором, заключенным между ним и Обществом;
- 2) в отношении каждого из Ключевых руководителей выплачиваются по усмотрению Генерального директора Общества и на основании его приказа в соответствии с принятыми в Обществе локальными нормативными актами, в том числе устанавливающими порядок расчета и выплаты премиальной части вознаграждения Ключевых руководителей Общества.

2.3. При определении размера вознаграждения ЕИО и Ключевых руководителей Общество стремится обеспечивать разумное и обоснованное соотношение постоянной части вознаграждения и премиальной 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 ЕИО и Ключевых руководителей Общество вправе внедрять программы их краткосрочной и долгосрочной мотивации.

Указанные программы мотивации должны предусматривать зависимость премиальной части вознаграждения:

- 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 ЕИО и 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 20% целевого размера премиальной составляющей вознаграждения ЕИО и Ключевых руководителей Общества приходилось на долгосрочную программу мотивации.

Разработка целевых показателей и оценка результатов деятельности Общества (личного вклада ЕИО 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.

Предоставление рекомендаций Совету директоров Общества по утверждению и изменению программ краткосрочной и долгосрочной мотивации ЕИО и Ключевых руководителей Общества осуществляется Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления. В частности, при оценке целесообразности внедрения или изменения 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) ЕИО и Ключевых руководителей Общества в рамках программ мотивации по итогам отчетного года или иного периода, предусмотренного соответствующей программой мотивации.

Окончательная оценка работы (достижения целевых показателей) ЕИО и 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 ЕИО 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 ЕИО или Ключевым руководителем Общества по инициативе Общества и при отсутствии со стороны ЕИО или такого Ключевого руководителя существенных нарушений условий трудового договора с Обществом, такому лицу выплачивается компенсация в размере, установленном трудовым договором, а при отсутствии в трудовом договоре таких условий в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Предварительное рассмотрение и предоставление рекомендаций Совету директоров Общества относительно выполнения Обществом условий трудовых договоров с ЕИО 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 ЕИО, 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 ЕИО 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 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 ЕИО 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 ЕИО И КЛЮЧЕВЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ

3.1. Общество осуществляет возмещение (компенсацию) расходов ЕИО и Ключевым руководителям 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 ЕИО 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 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 ЕИО и Ключевыми руководителями 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 ЕИО и 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, в том числе по предложению единоличного исполнительного органа Общества.

4.2. Оценка эффективности настоящей Политики осуществляется Советом директоров Общества с учетом мнения ЕИО и соответствующих рекомендаций Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям.

Для оценки эффективности настоящей Политики 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 предложений Генерального директора Общества и 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.