

УТВЕРЖДЕНА

Советом директоров ПАО «Акрон»

Протокол № 590 от 29 декабря 2017 г.

ПОЛИТИКА

**по вознаграждению и возмещению расходов
членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых
руководящих должностных лиц ПАО «Акрон»**

2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика по вознаграждению и возмещению расходов членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц ПАО «Акрон» (далее - Политика) разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом и внутренними документами Публичного акционерного общества «Акрон» (далее - Общество), а также с учетом требований правил листинга организатора торговли, допустившего ценные бумаги Общества к организованным торгам, и 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 членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц (работников) Общества, в целях привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией.

Под ключевыми руководящими должностными лицами (работниками) Общества в целях настоящей Политики (далее - ключевые руководящие должностные лица) понимаются единоличный исполнительный орган (Генеральный директор) и все члены коллегиального исполнительного органа (Правления) Общества, в связи с тем, что они занимают значимые позиции в структуре исполнительного руководства Общества и оказывают непосредственное влияние на эффективность финансово-экономической деятельности Общества. Иные ключевые руководящие должностные лица Общества, кроме указанных в настоящем пункте, на момент утверждения настоящей Политики в Обществе отсутствуют.

По рекомендации Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям указанный перечень ключевых руководящих должностных лиц Общества для целей применения настоящей Политики может быть дополнен путем утверждения Советом директоров Общества приложения к настоящей Политике с перечислением иных должностей, замещаемых лицами, которые занимают значимые позиции в структуре исполнительного руководства Общества и оказывают непосредственное влияние на эффективность финансово-экономической деятельности Общества.

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. Система выплаты вознаграждений и возмещения расходов членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества основывается на следующих принципах:

Прозрачность системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов ключевых руководителей Общества. Общество определяет в настоящей Политике все основные элементы вознаграждения ключевых руководителей Общества, конкретизирует перечень расходов,

подлежащих возмещению, и устанавливает уровень обслуживания, на который могут претендовать ключевые руководители Общества. Общество также обеспечивает раскрытие настоящей Политики для заинтересованных лиц.

Сближение финансовых интересов ключевых руководителей Общества и долгосрочных интересов его акционеров. Общество стремится обеспечивать формирование эффективной политики в области выплаты вознаграждений и возмещения расходов ключевых руководителей Общества путем использования подходов к определению вознаграждений и иных форм мотивации, которые в наибольшей степени способствуют сближению интересов ключевых руководителей с интересами акционеров Общества, в том числе за счет установления зависимости соответствующих вознаграждений как от результатов работы Общества в целом, так и от личного вклада ключевых руководителей в достижение этого результата.

Достаточность и соразмерность выплачиваемых вознаграждений целям, стоящим перед Обществом, а также возлагаемой на ключевых руководителей Общества ответственности и уровню принимаемых ими рисков. Общество обеспечивает, чтобы уровень выплачиваемого Обществом вознаграждения был достаточным для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией. Общество определяет политику в области выплаты вознаграждений и возмещения расходов ключевых руководителей Общества с учетом текущего этапа в развитии Общества, характера и масштаба его деятельности и уровня принимаемых рисков. 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, возлагаемой на соответствующих ключевых руководителей.

Подотчетность акционерам Общества. Общество раскрывает для сведения акционеров информацию о принятой в Обществе системе и практике выплаты вознаграждений и возмещения расходов ключевых руководителей 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 путем ее опубликования на сайте Общества в сети Интернет.

Сведения об основных положениях настоящей Политики, отчет о ее внедрении и практической реализации в Обществе, а также сведения о владении акциями Общества членами Совета директоров, исполнительных органов и иными ключевыми руководящими должностными лицами Общества раскрываются в годовом отчете Общества.

2. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

2.1. По решению общего собрания акционеров членам Совета директоров Общества в период исполнения ими своих обязанностей могут выплачиваться вознаграждение и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими функций членов Совета директоров Общества.

Размеры указанного вознаграждения и компенсаций устанавливаются решением общего собрания акционеров Общества.

Предложения по утверждению размеров указанного вознаграждения и компенсаций представляются общему собранию акционеров Советом директоров Общества по рекомендации Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям с учетом положений настоящей Политики.

2.2. Фиксированное годовое вознаграждение члена Совета директоров Общества устанавливается решением общего собрания акционеров и является единственной формой денежного вознаграждения членов Совета директоров Общества.

Указанное вознаграждение выплачивается Обществом ежемесячно равными частями, начиная со дня принятия соответствующего решения общим собранием акционеров Общества, путем перечисления денежных средств по указанным в заявлении члена Совета директоров банковским реквизитам.

Выплата очередного ежемесячного платежа фиксированного годового вознаграждения обусловлена участием члена Совета директоров Общества в определенном количестве заседаний Совета директоров. Общество вправе приостановить выплату фиксированного годового вознаграждения члену Совета директоров Общества в случае, если соответствующий член Совета директоров принял участие менее чем в 2/3 от общего количества заседаний Совета директоров с момента его избрания в данный состав Совета директоров и до даты очередного ежемесячного платежа.

В случае, если решением общего собрания акционеров установлено вознаграждение за исполнение функций членов Совета директоров Общества только для независимых директоров (независимых членов Совета директоров), такое вознаграждение выплачивается членам Совета директоров Общества, отвечающим требованиям, предусмотренным пунктом 3.1 Положения о Совете директоров Общества. В этом случае, если член Совета директоров Общества перестает соответствовать требованиям, предусмотренным пунктом 3.1 настоящего Положения о Совете директоров Общества, установленное решением общего собрания акционеров вознаграждение выплачивается соответствующему члену Совета директоров Общества до истечения месяца, в течение которого он перестал соответствовать указанным требованиям.

Член Совета директоров Общества вправе отказаться от получения вознаграждения, предусмотренного настоящей Политикой, полностью или в определенной части путем направления соответствующего заявления на имя Председателя Совета директоров.

2.3. При подготовке предложений по утверждению размера фиксированного годового вознаграждения Совет директоров Общества (Комитет Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям) учитывает ожидаемые временные затраты и иные необходимые усилия членов Совета директоров Общества, связанные с подготовкой и участием в заседаниях Совета директоров, а также объем возлагаемых на них обязанностей и ответственности.

Общество стремится обеспечить, чтобы уровень вознаграждения членов Совета директоров Общества был достаточным для того, чтобы привлекать, удерживать и мотивировать членов Совета директоров, имеющих необходимые профессиональные качества и опыт для эффективного управления компанией. В указанных целях Общество проводит сравнительный анализ уровня вознаграждения членов Совета директоров в сопоставимых компаниях, а также учитывает уровень вознаграждений, сложившийся в Обществе и отрасли в целом.

2.4. Общество не предусматривает выплату дополнительного вознаграждения членам Совета директоров Общества за участие в отдельных заседаниях Совета директоров или его комитетов, а также дополнительное вознаграждение за выполнение функций Председателя Совета директоров, члена комитета или председателя комитета, Старшего независимого директора.

В отношении членов Совета директоров Общества не применяются любые иные формы краткосрочной и долгосрочной мотивации, а также дополнительного материального стимулирования.

Общество не предусматривает предоставление акций Общества (опционных программ) членам Совета директоров. Вместе с тем Общество приветствует владение акциями Общества членами Совета директоров, поскольку это способствует сближению финансовых интересов членов Совета директоров и долгосрочных интересов акционеров Общества.

2.5. Общество не предусматривает выплату каких-либо дополнительных вознаграждений или компенсаций членам Совета директоров Общества в случае досрочного прекращения их полномочий в связи с переходом контроля над Обществом или иными обстоятельствами.

2.6. В целях привлечения в состав Совета директоров Общества лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией, Общество осуществляет за свой счет страхование ответственности членов Совета директоров. Страхование ответственности членов Совета директоров позволяет при необходимости не только компенсировать причиненные ими Обществу или третьим лицам убытки, но и предоставить им гарантии защиты их имущественных интересов в случае непреднамеренного принятия ими неверных управленческих решений.

Формирование рекомендаций по организации страхования ответственности членов Совета директоров осуществляется Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям с учетом уровня рисков в текущей деятельности Общества и реализуемой стратегии развития Общества.

2.7. Общество осуществляет компенсацию (возмещение) расходов членов Совета директоров Общества, связанных с участием в Совете директоров и исполнением ими своих функций (обязанностей) в размере, установленном решением общего собрания акционеров.

Возмещению подлежат следующие расходы членов Совета директоров Общества:

- расходы, связанные с проездом к месту проведения очного заседания Совета директоров и обратно бизнес-классом, пользование бизнес и VIP залами ожидания;
- одноместное проживание в гостиницах повышенной категории (4 и 5 звезд) при проведении очного заседания Совета директоров;
- расходы, связанные с прочими поездками, совершаемыми в рамках исполнения членами Совета директоров своих функций (обязанностей).

Подлежащими возмещению расходами признаются только обоснованные (экономически оправданные) и документально подтвержденные затраты, понесенные членами Совета директоров Общества в связи с участием в Совете директоров и исполнением ими своих функций (обязанностей) с учетом принципов разумности и добросовестности.

Компенсация (возмещение) указанных расходов производится Обществом на основании заявления члена Совета директоров Общества путем перечисления денежных средств по указанным в заявлении члена Совета директоров банковским реквизитам после представления документов, подтверждающих фактически понесенные затраты. Общество вправе осуществлять предоплату расходов, которые член Совета директоров заведомо должен понести в связи с участием в Совете директоров Общества и исполнением им своих функций (обязанностей), в том числе организовывать за свой счет проезд и проживание члена Совета директоров, в случаях предусмотренных настоящей Политикой.

2.8. Общество не предоставляет членам Совета директоров Общества дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии), а также компенсации (возмещения) расходов, помимо предусмотренных в настоящей Политике.

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

3.1. Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных 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 иным ключевым руководящим должностным лицам Общества, создавал достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя Обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом

Общество избегает установления большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и иных работников Общества. 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.

3.2. При определении вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общество 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.

Проверка эффективности соотношения фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения осуществляется Советом директоров (Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям) при проведении оценки системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества.

3.3. Составляющие системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества:

3.3.1. *Фиксированная часть вознаграждения (должностной оклад).*

Должностной оклад является базовым элементом вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества и представляет собой фиксированный размер вознаграждения соответствующего лица за выполнение своих должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета премиальных и иных стимулирующих выплат.

При определении размера должностного оклада Общество принимает во внимание уровень компетенции и квалификации соответствующего лица, его индивидуальные навыки и опыт как ключевого руководителя, объем и сферу ответственности, уровень принимаемых им рисков.

Окончательный размер должностного оклада устанавливается трудовым договором, заключаемым с соответствующим должностным лицом Общества в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в Обществе, а также Положением о грейдировании должностей работников Общества. Разработанная в Обществе система грейдирования представляет собой распределение должностей работников по различным уровням (грейдам) в соответствии с определенной значимостью каждой должности в организационной структуре Общества и степенью влияния лица, занимающего соответствующую должность, на результаты деятельности Общества. Формирование должностных уровней (грейдов) на основе единых стандартов оценки должностей позволяет Обществу устанавливать должностным лицам Общества обоснованные размеры должностного оклада, а также дополнительные льготы и привилегии с учетом опыта, компетенции и

квалификации указанных лиц, а также значимости занимаемой должности с учетом степени их влияния на результаты деятельности Общества.

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

Премиальные и иные стимулирующие выплаты представляют собой переменную часть вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц 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 иных ключевых руководящих должностных лиц Общества может включать:

краткосрочный компонент – ежемесячную премию;

среднесрочный компонент – годовую премию;

долгосрочный компонент – премия (бонус) в рамках программ мотивации, рассчитанных на определенный период развития Общества или действующих в рамках реализации определенного инвестиционного или иного проекта Общества.

Премиальные и иные стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются в соответствии с трудовым договором, заключаемым с соответствующим должностным лицом Общества, на основании действующих в Обществе локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в Обществе, а также программ мотивации.

3.4. При формировании и пересмотре системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества Комитет Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям проводит анализ и представляет рекомендации Совету директоров в отношении переменных и постоянных составляющих системы вознаграждения, а также их пропорционального соотношения в целях обеспечения разумного баланса между краткосрочными и долгосрочными результатами деятельности. Под краткосрочными результатами деятельности в данном случае понимаются итоги деятельности за период не более трех лет, под долгосрочными - за период не менее пяти лет.

В целях обеспечения баланса краткосрочных и долгосрочных стимулов Общество может предусмотреть отложенную выплату переменной части вознаграждения по итогам года, например, равными частями в течение последующих нескольких лет.

3.5. По решению Совета директоров Общества с целью повышения эффективности работы ключевых руководителей Общество 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 иных ключевых руководящих должностных лиц 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 руководящих должностных лиц 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 иных ключевых руководящих должностных лиц Общества приходилось на долгосрочную программу мотивации.

Разработка целевых показателей и оценка результатов деятельности Общества (личного вклада членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц 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.

Разработка, периодический пересмотр и представление рекомендаций Совету директоров Общества по утверждению программ краткосрочной и долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц 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 руководящих должностных лиц 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 руководящих должностных лиц 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.

3.6. По решению Совета директоров с учетом рекомендаций Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям Общество вправе внедрить программу долгосрочной мотивации членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества с использованием акций Общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции Общества).

Условия внедрения и реализации указанной программы долгосрочной мотивации определяются в соответствии с применимым действующим законодательством и с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления.

3.7. 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). По результатам рассмотрения указанных фактов Совет директоров (Комитет Совета директоров Общества по аудиту) вправе внести предложения об инициировании Обществом возвращения ему средств (премиальных выплат), неправомерно полученных членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими должностными лицами Общества вследствие манипулирования показателями отчетности Общества или иных недобросовестных действий со стороны соответствующих лиц.

Вопрос о включении в трудовые договоры обязанности по возвращению Обществу неправомерно полученных средств (премиальных выплат) членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими должностными лицами Общества вследствие манипулирования показателями отчетности Общества или иных недобросовестных действий со стороны соответствующих лиц, рассматривается Советом директоров (Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям) при утверждении условий трудовых договоров, заключаемых с членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими должностными лицами Общества.

3.8. В случаях, установленных законодательством при прекращении трудового договора с членом исполнительного органа или иным ключевым руководящим должностным лицом

Общества по инициативе Общества и при отсутствии виновных недобросовестных действий (бездействия) с его стороны, такому лицу выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором. Сумма указанной компенсации (выходного пособия), как правило, не должна превышать двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения соответствующего члена исполнительного органа или иного ключевого руководящего должностного лица Общества.

3.9. В целях привлечения в состав исполнительных органов и на иные значимые должностные позиции в Обществе лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией, Общество осуществляет за свой счет страхование ответственности членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества. Страхование ответственности указанных лиц позволяет при необходимости не только компенсировать причиненные ими Обществу или третьим лицам убытки, но и предоставить указанным лицам гарантии защиты их имущественных интересов в случае непреднамеренного принятия ими неверных управленческих решений.

Формирование рекомендаций по организации страхования ответственности членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества осуществляется Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям с учетом уровня рисков в текущей деятельности Общества и реализуемой стратегии развития Общества.

3.10. Совет директоров Общества осуществляет контроль за эффективностью деятельности исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества.

Разработка, предварительное рассмотрение и представление рекомендаций Совету директоров Обществ по утверждению условий трудовых договоров с членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими должностными лицами 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.

Комитет Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям также осуществляет предварительную оценку эффективности работы исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества по итогам года или иного периода с учетом критериев, заложенных в настоящую Политику, а также предварительную оценку достижения указанными лицами поставленных целей в рамках программ мотивации.

Совет директоров Общества с учетом указанных выше рекомендаций Комитета Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям утверждает условия трудовых договоров с членами исполнительных органов, включая условия о вознаграждении и иных выплатах, а также осуществляет окончательную оценку работы (достижения целей) исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества по итогам года или иного периода.

3.11. В целях повышения эффективности и качества выполнения членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими должностными лицами Общества своих обязанностей Общество предоставляет им дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) в зависимости от должностного уровня (грейда). В частности, в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами и Положением о грейдировании должностей работников Общества указанным лицам предоставляются 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, в том числе наличие персонального корпоративного автомобиля с закрепленным водителем;
- пользование оздоровительными фитнес-центрами;
- проезд к месту командировки и обратно бизнес-классом, пользование бизнес и VIP залами ожидания;
- одноместное проживание в гостиницах повышенной категории (4 и 5 звезд) при направлении в командировку;
- пользование корпоративными банковскими картами для оплаты командировочных расходов, представительских расходов и иных расходов, непосредственно связанных с выполнением их должностных обязанностей;
- получение в повышенном размере, установленном локальными нормативными актами Общества, суточных для покрытия дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства во время командировки в пределах территории Российской Федерации и за пределами Российской Федерации.

Предоставляемые членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим должностным лицам 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.

Разработанная в Обществе система грейдирования должностей работников Общества, позволяет устанавливать членам исполнительных органов и иным ключевым руководящим

должностным лицам Общества обоснованные дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) с учетом опыта, компетенции и квалификации указанных лиц, а также значимости занимаемой ими должности с учетом степени их влияния на результаты деятельности Общества.

3.12. Общество осуществляет компенсацию (возмещение) расходов членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих должностных лиц Общества, связанных с исполнением их 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 иных ключевых руководящих должностных лиц 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 руководящими должностными лицами Общества в связи с исполнением их 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 и Комитетом Совета директоров Общества по кадрам и вознаграждениям.

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.

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, 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.