

Утверждено
решением совета директоров
ПАО "Европейская Электротехника"
(Протокол № 6-СД/2018 от 28.06.2018 г.)

ПОЛИТИКА

**ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И ВОЗМЕЩЕНИЮ
РАСХОДОВ (КОМПЕНСАЦИЙ)
членов совета директоров, исполнительных
органов и иных ключевых руководящих
работников**

**Публичного акционерного общества
«Европейская Электротехника»**

Москва, 2018 год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящая политика по вознаграждениям и возмещению расходов (компенсаций) членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Публичного акционерного общества «Европейская Электротехника» (далее – Политика) разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом Публичного акционерного общества «Европейская Электротехника» (далее – Общество, Компания) и его локальными нормативными актами, Положением «О совете директоров» Общества, Положением «О вознаграждениях членам совета директоров» Общества, с учетом положений Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению письмом Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 "О Кодексе корпоративного управления", «Кодексом корпоративного поведения» Общества, утвержденным советом директоров (Протокол № 8 от 06.09.2017 г.), а также учитывает международную и российскую практику корпоративного управления в части, не противоречащей российскому законодательству и иным внутренним документам Общества.

1.2. Настоящая Политика является важной частью системы корпоративного управления ПАО «Европейская Электротехника» и стремится к установлению вознаграждений членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам Компании через определение подходов к разумному и добросовестному исполнению ими обязанностей, в том числе за тот вклад, который они вносят в развитие ПАО «Европейская Электротехника». Политика определяет подходы Общества к дальнейшему привлечению высококвалифицированных кандидатов, подразумевая предоставление им компенсаций за время и силы, затраченные на осуществление своих обязанностей.

1.3. Результаты деятельности членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества подлежат регулярно проводимой оценке соответствия уровню вознаграждения для поддержания стабильно высокого уровня эффективности его деятельности.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Политика разработана для достижения следующих целей:

- формирования эффективной и прозрачной практики вознаграждения;
- привлечения к сотрудничеству и создания достаточной мотивации к работе высококвалифицированных специалистов, обладающих опытом и навыками, необходимыми для повышения эффективности работы органов и подразделений Общества;
- сближения интересов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества с интересами акционеров Общества;
- предоставления заинтересованным сторонам информации для оценки соответствия уровня вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества выполняемым обязанностям и показателям деятельности Компании;
- предоставление заинтересованным сторонам полного отчета обо всех компонентах системы вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, включая основополагающие принципы и виды выплат;
- содействие долгосрочному и устойчивому развитию Компании.

2.2. Общество стремится создать систему вознаграждения, способствующую:

- поддержанию независимого подхода к принятию и исполнению решений органов Общества;
- отражению масштаба деятельности Компании и сложности управления бизнесом;
- учету ответственности членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, их полномочий и времени, требуемого для принятия и реализации оптимальных и эффективных решений, касающихся деятельности Компании;
- соответствию индивидуального вклада каждого из членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества в свою работу;

3. ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ (КОМПЕНСАЦИЙ)

3.1. Уровень вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) призван создать достаточную мотивацию для эффективной работы, позволяя Компании привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов.

3.2. Компания руководствуется следующими принципами вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества:

принцип конкурентоспособности ориентирован на то, чтобы сумма вознаграждений членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, была конкурентоспособной и соответствовала реальным рыночным условиям;

принцип доступности включает в себя стремление Компании к тому, чтобы структура вознаграждений была понятна членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам Общества, его акционерам и другим заинтересованным лицам;

принцип прозрачности призван обеспечить раскрытие информации о системе и размере вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам Общества за каждый год;

4. СТРУКТУРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ИХ ВЫПЛАТА

4.1. Компания исходит из того, что фиксированное годовое вознаграждение является предпочтительной формой денежного вознаграждения членов совета директоров и стремится выплачивать членам совета директоров вознаграждение за исполнение ими своих обязанностей, а также устанавливать размер вознаграждения в соответствии с принципами, изложенными в настоящей Политике.

4.2. Вознаграждение за выполнение обязанностей членов совета директоров ПАО «Европейская Электротехника» выплачивается Обществом только членам совета директоров, являющимся независимыми в соответствии с положениями Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению письмом Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 "О Кодексе корпоративного управления" и критериями, установленными Правилами листинга ПАО Московская Биржа.

4.3. Решение о выплате членам совета директоров вознаграждения принимается общим собранием акционеров ПАО «Европейская Электротехника» по итогам работы совета директоров.

4.4. Периодом расчета выплаты вознаграждений является 1 (Один) год, который начинается с момента избрания персонального состава совета директоров на годовом общем собрании акционеров Общества и завершается моментом проведения следующего годового общего собрания акционеров Общества (далее – Корпоративный год). В случае досрочного прекращения полномочий и избрания совета директоров в новом составе на внеочередном общем собрании акционеров Общества, или досрочного прекращения полномочий члена совета директоров по иным основаниям, расчет суммы вознаграждения производится с учетом фактического времени работы члена совета директоров Общества. Началом фактического времени работы является дата избрания члена совета директоров, а окончанием – дата прекращения полномочий члена совета директоров. Для целей расчета вознаграждения членам совета директоров, полномочия которых досрочно прекращены и которые избраны на внеочередном общем собрании акционеров, а также, членам совета директоров, полномочия которых досрочно прекращены по иным основаниям, корпоративный год признается равным 365 дням.

4.5. Размер вознаграждения членам предыдущего состава совета директоров утверждается решением общего собрания акционеров, на котором избирается новый состав совета директоров. Совет директоров при представлении проекта решения о вознаграждении руководствуется настоящей Политикой, Положением «О вознаграждениях членам совета директоров» (утверждено решением общего собрания акционеров Общества (Протокол № 2-06/2018 от 09.06.2018 г.)), рекомендациями Комитета совета директоров по вознаграждениям (далее – Комитет по вознаграждениям), условиями договоров членов совета директоров с Обществом и фактическим объемом работы членов совета директоров в данном статусе.

4.6. В структуре вознаграждений членов совета директоров не используются элементы системы вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества.

4.7. Помимо выплаты вознаграждения, членам совета директоров в период выполнения ими своих обязанностей могут компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими функций членов совета директоров. Виды расходов, подлежащих компенсации членам совета директоров в период исполнения ими своих обязанностей, устанавливаются решением годового общего собрания акционеров Общества. Расходы членов совета директоров, компенсируемые Компанией, должны отвечать критериям разумности, добросовестности и связанности с непосредственным осуществлением членом совета директоров его функций.

4.8. В период исполнения членами совета директоров своих обязанностей Компания может компенсировать следующие виды расходов:

расходы, связанные с проездом к месту проведения заседания совета директоров и из места проведения заседания до места назначения, и нахождением в месте проведения заседания;

расходы, связанные с участием в заседании совета директоров по телефону, с использованием системы телеконференции, направлением письменного мнения, а также проведением заочного голосования;

расходы, связанные с исполнением членами совета директоров своих функций в периоды между заседаниями;

расходы, связанные с привлечением консультантов и экспертов и получением соответствующих заключений по вопросам деятельности совета директоров в совокупности, не превышающие сумму средств, запланированных на эти цели в бюджете Компании;

В случае установления иных видов компенсируемых расходов членов совета директоров Компания руководствуется решением годового общего собрания акционеров Общества.

4.9. Компенсация расходов членов совета директоров состоит из возмещения фактически произведенных и документально подтвержденных расходов членов совета директоров.

4.10. Выплата вознаграждений и возмещение расходов (компенсаций) членам совета директоров производится только на основании решения общего собрания акционеров Общества.

4.11. Член совета директоров вправе отказаться от получения вознаграждения и/или возмещения расходов (компенсаций), о чем он должен уведомить председателя совета директоров в письменной форме.

5. СТРУКТУРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ КЛЮЧЕВЫХ РАБОТНИКОВ И ИХ ВЫПЛАТА

5.1. 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 Общество могло привлечь специалистов с соответствующим уровнем знаний и опытом, одновременно обеспечить эффективный механизм по уменьшению и устранению ситуаций конфликта интересов.

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

5.3. 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.

5.3.1. 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.

5.3.2. 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 личных достижениях и качественных показателях Сотрудника, 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 Общества.

5.3.2. 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.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Основные положения Политики, а также сведения а также сведения по каждому из органов управления акционерного общества (за исключением физического лица, занимавшего должность (осуществлявшего функции) единоличного исполнительного органа управления акционерного общества, если только таким лицом не являлся управляющий) с указанием размера всех видов вознаграждения, включая заработную плату членов органов управления акционерного общества, являвшихся его работниками, в том числе работавших по совместительству, премии, комиссионные, вознаграждения, отдельно выплаченные за участие в работе соответствующего органа управления, иные виды вознаграждения, которые были выплачены акционерным обществом в течение отчетного года, и с указанием размера расходов, связанных с исполнением функций членов органов управления акционерного общества, компенсированных акционерным обществом в течение отчетного года, включаются в годовой отчет Компании.

6.2. Комитет по вознаграждениям может проводить мониторинг практики вознаграждения членов совета директоров публичных акционерных обществ в Российской Федерации и готовить в соответствии с заявленными целями настоящей Политики предложения по ее дополнению и изменению, а также пересмотру Политики.

6.3. Политика, а также все дополнения и изменения в Политику вступают в силу с момента утверждения советом директоров ПАО «Европейская Электротехника».