

У т в е р ж д е н о
Советом директоров
ПАО "Таттелеком"
протокол № 7
от "03" ноября 2017г.
Председатель Совета директоров
подпись В.Ю.Сорокин

ПОЛИТИКА
ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ,
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ КЛЮЧЕВЫХ
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ПАО "ТАТТЕЛЕКОМ"

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика по вознаграждению и компенсации расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Публичного акционерного общества "Таттелеком" (далее - Политика), разработанная в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом корпоративного управления Банка России и Уставом ПАО "Таттелеком" (далее – Общество), определяет принципы и подходы к вознаграждению членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества (далее – членов исполнительных органов), устанавливает порядок определения размера вознаграждений, а также регламентирует виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам. Под иными ключевыми руководящими работниками в целях настоящей Политики понимаются заместители генерального директора Общества.

1.4. В целях настоящей Политики под вознаграждением членов исполнительных органов Общества понимаются как элементы оплаты труда, так и другие выплаты, социальные гарантии, льготы и привилегии, не относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации и(или) внутренними документами Общества к системе оплаты труда Общества.

1.5. Установление размеров, условий и порядка выплаты вознаграждений исполнительным органам Общества осуществляется Советом директоров Общества.

1.6. Совет директоров Общества сохраняет за собой право в исключительных случаях в зависимости от стратегических и производственных задач устанавливать размер, условия и порядок выплаты вознаграждения, отличные от указанных в настоящей Политике, с обязательным их закреплением в условиях трудового договора. Утвержденные Советом директоров Общества условия трудового договора превалируют над нормами настоящей Политики.

1.7. Выплата вознаграждения членам исполнительных органов Общества осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, а также в соответствии с настоящей Политикой. Все выплаты в денежной форме осуществляются в российских рублях.

2. Основные принципы политики Общества в области вознаграждения

2.1. Общество должно привлекать и удерживать профессиональную и эффективную команду членов исполнительных органов, имеющую необходимые профессиональные качества для эффективного управления Обществом и отвечающую квалификационным требованиям, способную реализовывать стратегию и иные приоритетные направления деятельности Общества и увеличивать прибыль для акционеров.

2.2. В рамках реализации настоящей Политики Общество стремится обеспечить конкурентоспособный уровень предоставляемого членам исполнительных органов вознаграждения, достаточного для привлечения, мотивации эффективной работы и удержания лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией.

Для этого в Обществе реализована комплексная система мотивации членов исполнительных органов, включающая в себя денежное вознаграждение, социальный пакет, нематериальное стимулирование. Общество избегает устанавливать членам исполнительных органов размер вознаграждения, превышающий уровень, необходимый для достижения этих целей.

2.3. Система вознаграждения членов исполнительных органов нацелена на достижение оптимального баланса между зависимостью вознаграждения от результатов деятельности Общества и от личного вклада каждого члена исполнительного органа в достижение этого результата.

2.4. Основными элементами вознаграждения (в целях настоящей Политики) являются:

2.4.1. Фиксированная часть: - должностной оклад.

2.4.2. Переменная часть:

-краткосрочный компонент – ежемесячная премия.

2.4.3. Льготы и привилегии.

3. Фиксированная часть вознаграждения (должностной оклад)

3.1. Должностной оклад является базовым элементом вознаграждения, который отражает должностные обязанности. Размер должностного оклада должен способствовать привлечению и удержанию члена исполнительного органа, отвечающего требуемой квалификации и обладающего компетенциями, необходимыми для реализации стратегии Общества.

3.2. При принятии решения о размере должностного оклада члена исполнительного органа принимается во внимание ряд факторов, в том числе:

- объем и сферы ответственности;
- компетенция, квалификация, навыки и опыт руководителя;
- уровень мотивации на эффективное управление Обществом;
- личный вклад в достижение результатов;
- рыночная практика.

3.3. Пересмотр размера должностного оклада производится, как правило, при принятии решения о продлении полномочий члена исполнительного органа.

4. Переменная часть вознаграждения

4.1. Основой эффективного управления Обществом является обеспечение заинтересованности членов исполнительных органов в исполнении стратегии Общества, а также в долгосрочных и краткосрочных результатах работы Общества и увеличении личного (индивидуального) вклада в конечный результат. Достижению этих задач служит переменная часть вознаграждения.

4.2. Для членов исполнительных органов переменная часть представляет собой ежемесячную премию по результатам работы за месяц, зависящая от выполнения плана Общества по получению чистой прибыли.

5. Льготы и привилегии

5.1. Предоставление льгот имеет целью соответствие рыночной практике, а также обеспечение членов исполнительных органов Общества (а в ряде случаев и членов их семей) социальной защищенностью, способствующей повышению эффективности и качества их труда. Предоставление льгот членам исполнительных органов Общества осуществляется на основании Коллективного договора.

6. Другие выплаты и компенсации, предусмотренные законодательством

6.1. Членам исполнительных органов предоставляются законодательно установленные гарантии и выплачиваются другие виды компенсаций, в случаях и порядке, а также размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

6.2. В случае прекращения трудового договора с членом исполнительного органа в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) с его стороны, ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка. Условиями трудового договора сумма компенсаций (выходное пособие), выплачиваемых в случае досрочного прекращения полномочий члена исполнительного органа и при отсутствии с его стороны недобросовестных действий, может быть увеличена, но ее размер не превышает двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения.

7. Компенсация расходов

7.1. Командировочные расходы

Членам исполнительных органов в случае направления в служебную командировку Общество компенсируются командировочные расходы в порядке и в размерах, установленных Положением о служебных командировках ПАО "Таттелеком".

7.2. Корпоративная сотовая связь

Для оперативного обмена информацией с целью повышения эффективности управления, предотвращения потерь рабочего времени, а также в связи с необходимостью круглосуточной связи с персоналом, инвесторами Общества, с его партнерами, в том числе с зарубежными и потенциальными, и оперативного обмена информацией в современных условиях ведения бизнеса, членам исполнительных органов наряду с другими работниками предоставляется корпоративная сотовая связь в порядке и на условиях, установленных Положением о порядке пользования услугами мобильной связи в ПАО "Таттелеком".

8. Вознаграждение Членов Совета директоров

8.1. Членам Совета директоров ПАО "Таттелеком" премии и комиссионные не выплачиваются, расходы, связанные с исполнением функций членов органов управления акционерного общества, не компенсируются.

8.2. Членам Совета директоров по решению Годового общего собрания акционеров выплачивается вознаграждение из чистой прибыли Общества за предыдущий год.

8.3. При распределении сумма вознаграждения, утвержденная Общим собранием акционеров, делится поровну между членами совета, имеющими право на его получение.

8.4. В случае, если член Совета директоров Общества являлся таковым не полный год, ему выплачивается вознаграждение пропорционально количеству дней в году, в течение которых он являлся членом Совета директоров.

9. Заключительные положения

9.1. Политика по вознаграждению и компенсации расходов членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Публичного акционерного общества "Таттелеком", а также изменения и дополнения в нее вступают в силу с даты утверждения Советом директоров Общества.