# Политика вознаграждения органов управления

**Совет директоров напрямую контролирует действующую в Компании систему вознаграждений. В перечень компетенций Комитета Совета директоров по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям входят:**

- разработка Политики вознаграждения членов Совета директоров, членов Правления и Президента Компании;
- надзор за внедрением и реализацией Политики;
- регулярный пересмотр данного документа.

Компания не выдает кредиты членам Совета директоров и Правления.

Общая сумма вознаграждения, выплаченная членам Совета директоров и Правления Компании в 2025 году, составила 5,0 млрд руб. (59,3 млн долл. США)[1].

## Вознаграждения исполнительных директоров

В соответствии с утвержденной Политикой исполнительные директора не получают какого-либо дополнительного вознаграждения за участие в работе Совета директоров во избежание конфликта интересов.

**Вознаграждение членов Совета директоров**

| Вид вознаграждения | 2025 | |
|---|---|---|
| | Млн руб. | Млн долл. США |
| За работу в Совете директоров и комитетах | 452,3 | 5,4 |
| Заработная плата | 12,2 | 0,1 |
| Премия | 7,9 | 0,1 |
| Компенсация расходов | 0,2 | 0,002 |
| Иные вознаграждения | – | – |
| **Итого** | **472,5[1]** | **5,6** |

## Вознаграждение Совета директоров

### Принципы вознаграждения

Размер годового вознаграждения членов Совета директоров определяется в соответствии с Политикой вознаграждения.

По решению Собрания акционеров членам Совета директоров в период исполнения обязанностей выплачивается вознаграждение и компенсируются расходы, связанные с исполнением их функций. В качестве дополнительной привилегии все члены Совета директоров пользуются страхованием ответственности за счет средств Компании в рамках программы страхования ответственности директоров. Также с членами Совета директоров заключаются соглашения о возмещении убытков, которые они могут понести в связи с избранием их членами Совета директоров. Страхование ответственности членов Совета директоров за счет собственных средств Компании рекомендовано Кодексом корпоративного управления, с тем чтобы в случае причинения убытков Компании они могли быть возмещены за счет средств страховой компании.

### Вознаграждение Председателя Совета директоров

В связи с повышенным уровнем компетенции и ответственности структура вознаграждения Председателя Совета директоров отличается от вознаграждения иных неисполнительных директоров. По решению Собрания акционеров в отношении Председателя Совета директоров могут быть утверждены условия вознаграждения и дополнительные привилегии, отличные от установленных Политикой. На годовом заседании Собрания акционеров 27 июня 2025 года было принято решение установить вознаграждение Председателя Совета директоров в размере 500 тыс. долл. США в год[2].

В случае вхождения Председателя Совета директоров в состав комитетов Совета директоров он не получает никакого дополнительного вознаграждения.

### Вознаграждения неисполнительных директоров

**Все неисполнительные директора получают одинаковое вознаграждение. Согласно нормам Политики, ежегодное вознаграждение неисполнительных директоров включает в себя:**

- базовое вознаграждение (за членство в Совете директоров) — 120 тыс. долл. США;
- вознаграждение за участие в работе одного из комитетов Совета директоров — 75 тыс. долл. США;
- вознаграждение за руководство одним из комитетов Совета директоров — 150 тыс. долл. США.

В отношении неисполнительных директоров любые формы краткосрочной или долгосрочной денежной мотивации, а также вознаграждения в неденежной форме, в том числе бонусы, привязанные к операционным результатам, опционы, социальный пакет и пенсионные планы, не применяются.

## Вознаграждение исполнительных органов

В соответствии с Уставом Компании размер вознаграждения и компенсаций членам Правления определяется Советом директоров.

КПЭ ежегодно актуализируются Комитетом Совета директоров по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

Вопрос об определении размера вознаграждения и компенсаций, выплачиваемых Президенту Компании, входит в компетенцию Совета директоров.

### Система КПЭ

Вознаграждение топ-менеджмента Компании, включая лиц, являющихся членами Правления, состоит из должностного оклада и премиальной части. Премиальная часть вознаграждения основана на системе КПЭ (долгосрочной и годовой), отражающей уровень достижения стратегических целей. Годовое вознаграждение зависит от результатов работы Компании, которые определяются как финансовыми показателями (EBITDA и FCF общим весом 40%), так и прочими нефинансовыми показателями. В картах КПЭ топ-менеджмента 10% веса занимает показатель по промышленной безопасности, охране труда и экологии — это подтверждает, что культура безопасности в Компании продолжает оставаться безусловным приоритетом.

**Вознаграждение членов Правления и Президента**

| Вид вознаграждения | 2025 | |
|---|---|---|
| | Млн руб. | Млн долл. США |
| За работу в Правлении | 3,0 | 0,04 |
| Заработная плата | 3 215,4 | 38,5 |
| Премия | 798,4 | 9,5 |
| Компенсация расходов | – | – |
| Иные вознаграждения | 476,7 | 5,7 |
| **Итого** | **4 493,5** | **53,7** |

1 Сумма выплаченного вознаграждения не включает в себя вознаграждение, начисленное, но не выплаченное на конец 2025 года, а также страховые взносы и перечисления на ДМС. С учетом указанных начислений вознаграждение членов органов управления Компанией за 2025 год составило 6,5 млрд руб. (77 млн долл. США) в соответствии с отчетностью по МСФО.

2 Выплачивается ежеквартально равными долями в рублях по курсу Центрального банка Российской Федерации на последний рабочий день отчетного квартала. Указанная сумма приведена после удержания налогов в соответствии с действующим российским законодательством.

1 При суммировании возможна погрешность из-за округления.