

Утверждено
решением Совета директоров
ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону»
31 января 2019 года
(протокол № 15 от 31 января 2019 г.)

**Политика по вознаграждениям
ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону»**

1. Общие положения

1.1. Политика по вознаграждениям ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» (далее – Политика) определяет принципы и критерии определения вознаграждения в ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» (далее – Общество), включая комплекс мер, направленных на развитие профессиональных навыков, личностных качеств, обеспечение роста удовлетворённости трудом, его условиями и результатом, а также повышение мотивации труда.

1.2. Политика определяет порядок установления размеров оплаты труда в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества, а также выполнения плановых значений ключевых показателей эффективности деятельности (КПЭ):

- высшим менеджерам Общества,
- ключевым руководящим и иным работникам.

1.3. Политика определяет порядок установления размеров выплаты компенсаций и вознаграждений в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества:

- членам Совета директоров;
- членам Ревизионной комиссии.

1.4. Целью Политики является организация эффективной системы оплаты труда в Обществе, стимулирующей достижение целей Стратегии развития группы компаний «ТНС энерго» на 2019-2021 гг. и уставных задач Общества.

1.5. Политика разрабатывается на основании Политики по вознаграждениям ПАО ГК «ТНС энерго» и дочерних обществ ПАО ГК «ТНС энерго».¹

2. Принципы вознаграждений

2.1. Принципы вознаграждений Общества призваны:

- способствовать повышению эффективности энергосбытовой деятельности Общества;
- способствовать повышению эффективности работы с потребителями, в том числе повышению уровня реализации электроэнергии;
- способствовать повышению эффективности управления экономикой и

финансами Общества;

- способствовать извлечению максимальной прибыли, сохранения и укрепления положения Общества на рынке;

- поддерживать бизнес-стратегию и долгосрочные цели, интересы и ценности Общества, путем использования установленного набора показателей и ключевых компетенций;

2.2. Общие принципы вознаграждений в Обществе:

2.2.1. вознаграждение за труд основано на функциональной структуре должностей и результативности;

2.2.2. заработная плата является конкурентоспособной, доступной и разумной, и определяется в соответствии с относительной ценностью работы, рыночной стоимостью и практикой;

2.2.3. соотношение переменных и фиксированных выплат должно быть хорошо сбалансировано и обеспечивать достаточный уровень жизни за счет фиксированной части дохода;

2.2.4. переменное вознаграждение может включать:

- ежемесячное премирование, основанное на результативности Общества, индивидуальной результативности, используя количественные и/или качественные показатели/критерии;

- квартальное премирование, основанное на результативности Общества, индивидуальной результативности, используя количественные и/или качественные показатели/критерии;

- премирование по итогам работы за год, основанное на результатах по Обществу в целом, подразделению, индивидуальной результативности или результатах;

- единовременное премирование за выполнение особо важных заданий¹;

- премирование за оказание коммерческих услуг;

- единовременное премирование за добросовестное исполнение

¹ Согласно порядку, установленному Положением о единовременном премировании работников ПАО ГК «ТНС энерго» и дочерних обществ ПАО ГК «ТНС энерго» за выполнение особо важных заданий, утв. протоколом заседания Совета директоров от 19.03.2018 б/н.

трудовых обязанностей, за выполнение иных заданий, работ, единовременное премирование за высокие достижения в труде и др., имеющих основание к премированию по решению руководства Общества.

2.2.5. переменные вознаграждения напрямую связаны с результативностью, которая учитывает:

- результативность Общества, подразделения (где они применимы) и индивидуальную результативность;
- соблюдение требований Антикоррупционной политики ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону»².

3. Функциональная структура - основа вознаграждений

3.1. Обществом разрабатывается внутренняя функциональная структура (иерархия) должностей, которая отражена в системе должностных окладов. Этот подход базируется на дифференциации уровней вознаграждений в соответствии с относительной стоимостью работы (выраженной в окладах) и рыночной стоимостью.

3.2. Дифференциация должностных окладов указывает на сложность трудовой функции, вклад в бизнес, а также их роль и значимость.

3.3. Структура должностей основана на следующих факторах, которые используются для определения относительной ценности трудовой функции:

- функциональные знания;
- опыт работы в бизнесе;
- руководящие навыки;
- уровень и характер решаемых проблем;
- природа и область влияния;
- навыки межличностного общения.

3.4. Структура совокупного дохода лиц, указанных в п. 1.2. Политики, состоит из фиксированной и переменной части:

- фиксированная часть совокупного дохода состоит из должностного оклада, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера;
- переменная часть вознаграждения направлена на привлечение, мотивирование и удержание работников, основана на четких критериях результативности, учитывает оценку риска и соответствует практике рынка труда.

3.5. Нарушение работником требований законодательства Российской Федерации, решений органов управления, локальных нормативных правовых актов, условий трудового договора влечет снижение переменных выплат, не принимая во

² Утверждена Советом директоров ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» 09.04.2018

внимание достигнутые результаты.

4. Реализация принципов вознаграждений

4.1. В соответствии с полномочиями, определенными пп. 18, 21 и 22 п. 11.2 и пп.17 п. 16.3. Устава общее собрание акционеров Общества принимает решение о выплате вознаграждений и компенсаций в отношении членов Совета директоров и членов Ревизионной комиссии, а также утверждает внутренние документы Общества, к числу которых относится Положение о выплате членам Совета директоров ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» вознаграждений и компенсаций, Положение о выплате членам Ревизионной комиссии ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» вознаграждений и компенсаций.

4.1.1. Членам совета Директоров предусматриваются следующие виды вознаграждений (и компенсаций):

- выплата вознаграждений за участие в заседании Совета директоров;
- дополнительные вознаграждения за показатель чистой прибыли по данным годовой бухгалтерской отчетности;
- компенсации, если заседание проводилось вне территории постоянного проживания члена Совета директоров (компенсация стоимости проживания, расходы по проезду к месту проведения заседания и обратно);
- иные вознаграждения членам Совета директоров по решению Общего собрания акционеров (при наличии рекомендаций Совета директоров Общества).

4.1.2. Членам ревизионной комиссии Общества выплачиваются вознаграждения на основании рекомендаций Совета директоров, в соответствии с полномочиями, определенными пп. 17 п. 16.3 Устава.

4.1.3. Членам Ревизионной комиссии предусматриваются следующие основные виды вознаграждений (и компенсаций):

- выплата вознаграждений за проведение ревизионной проверки;
- дополнительное вознаграждение;
- компенсации, если проверка проводилась вне территории постоянного проживания члена Ревизионной комиссии (компенсация стоимости проживания, расходы по проезду к месту проведения проверки и обратно).

4.2. В соответствии с полномочиями, определенными пп. 48 п. 16.3 Устава, Совет директоров утверждает Положение о материальном стимулировании высших

менеджеров ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» (согласно перечню должностей, определенному Советом директоров).

4.2.1. Высшим менеджерам предусматриваются следующие виды вознаграждений:

- премирование за квартал за основные результаты работы (в зависимости от степени выполнения КПЭ);
- премирование по итогам года;
- премирование за выполнение особо важных заданий;
- премирование в случае награждения государственными и отраслевыми наградами;
- премирование в связи с государственными или профессиональными праздниками.

4.3. В соответствии с полномочиями, определенными пп. 23 п. 16.3 Устава, Совет директоров утверждает целевые значения (скорректированные значения) ключевых показателей эффективности (КПЭ) Общества и отчеты об их выполнении.

4.4. В соответствии с полномочиями, определенными ст. 22 Устава ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» единоличный исполнительный орган ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону:

- утверждает Положение об оплате труда и материальном стимулировании начальников управлений, начальников департаментов, директоров межрайонных отделений, первых заместителей директоров межрайонных отделений ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» и подчиненных им структурных подразделений;

- утверждает Положение об оплате труда и стимулировании труда персонала Общества.

4.5. Порядок вознаграждения иным категориям работников Общества устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании начальников управлений, начальников департаментов, директоров межрайонных отделений, первых заместителей директоров межрайонных отделений ПАО «ТНС энерго Ростов-на-Дону» и подчиненных им структурных подразделений; Положением об оплате труда и стимулировании труда персонала Общества и Коллективным договором.

4.6. Работникам Общества может выплачиваться вознаграждение при условии участия в оказании коммерческих услуг, стимулирующих увеличение объемов и обеспечение качества предоставляемых услуг Обществом, в порядке, определенном локальными нормативными актами Общества, а также осуществляться премирование за выполнение особо важных заданий.