

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
Акционерного общества
«ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА»
(Протокол №1/2023 от «20» января 2023 г.)

**ПОЛИТИКА
ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ И ВОЗМЕЩЕНИЮ РАСХОДОВ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА»
(редакция № 1)**

г. Москва
2023 г.

Оглавление

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ	4
3.	ВОЗМЕЩЕНИЕ (КОМПЕНСАЦИЯ) РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ	8
4.	КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПОЛИТИКИ И ОЦЕНКА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	9
5.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Политика по вознаграждению и возмещению расходов исполнительных органов Акционерного общества «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА» (далее – «**Политика**») разработана в соответствии с Федеральным законом от 26.12.1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах», Уставом Акционерного общества «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА» (далее – ЦТС), положением о правлении ЦТС, иными внутренними документами ЦТС, а также с учетом рекомендаций Кодекса корпоративного управления, рекомендованного Банком России к применению акционерными обществами на основании письма Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» (далее – «**Кодекс корпоративного управления**»).

1.2. В настоящей Политике определяются основные принципы и подходы, используемые ЦТС для формирования эффективной и прозрачной системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов исполнительных органов.

Под исполнительными органами ЦТС в целях настоящей Политики понимаются:

- генеральный директор (единоличный исполнительный орган);
- члены правления.

Указанные должности концентрируют в себе наиболее значимые функции и полномочия в структуре исполнительного руководства, а лица, их занимающие, оказывают непосредственное влияние на эффективность хозяйственной и финансово-экономической деятельности ЦТС.

Настоящая Политика регулирует корпоративные отношения и не является локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права и устанавливающим систему оплаты труда в ЦТС.

1.3. Применяемая в ЦТС система выплаты вознаграждений и возмещения расходов исполнительных органов основывается на следующих принципах:

1.3.1. Прозрачность системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов.

ЦТС определяет в настоящей Политике все основные элементы вознаграждения, конкретизирует перечень расходов, подлежащих возмещению, и устанавливает уровень обслуживания для лиц, подпадающих под действие настоящей Политики.

1.3.2. Сближение интересов, в том числе финансовых, исполнительных органов ЦТС и долгосрочных интересов его акционеров.

ЦТС использует данные подходы к определению размера вознаграждений и порядку их выплаты, а также применению и иных форм мотивации, которые в наибольшей степени способствуют сближению интересов, в том числе финансовых, исполнительных органов и акционеров ЦТС.

1.3.3. Достаточность и соразмерность выплачиваемых вознаграждений.

ЦТС обеспечивает уровень выплачиваемого вознаграждения достаточный для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимыми компетенциями и квалификацией с учетом текущего этапа развития ЦТС, характера и масштаба его деятельности и уровня принимаемых рисков. В то же время, при определении вознаграждений ЦТС проводит сравнительный анализ уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях и взвешенно подходит к позиционированию целевого уровня вознаграждения с учетом избранной стратегии развития ЦТС и ответственности за ее осуществление.

1.3.4. Легальность.

ЦТС применяет систему начисления и выплаты вознаграждения исполнительных органов, не противоречащую нормам действующего применимого законодательства РФ, положениям Устава и внутренних документов ЦТС.

1.4. Вне зависимости от принятых процедур и подходов к определению и применению тех или иных видов вознаграждения ЦТС 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 ЦТС в порядке и в случаях, предусмотренных применимым законодательством, а также путем публикации на официальном сайте ЦТС в сети интернет.

2. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

2.1. Система вознаграждения членов исполнительных органов предусматривает зависимость их вознаграждения от результата работы ЦТС и их личного вклада в достижение этого результата.

ЦТС стремится, чтобы уровень вознаграждения, предоставляемого членам исполнительных органов, создавал достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. В указанных целях ЦТС проводит сравнительный анализ уровня

вознаграждения аналогичных лиц в сопоставимых компаниях, а также учитывает уровень вознаграждений таких лиц, сложившийся в ЦТС и отрасли в целом.

2.2. Составляющие системы вознаграждения членов исполнительных органов ЦТС:

2.2.1. Фиксированная часть вознаграждения.

Фиксированная часть вознаграждения является базовым элементом вознаграждения членов исполнительных органов и представляет собой вознаграждение соответствующего лица, установленное его трудовым договором с ЦТС, за выполнение своих должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета премиальных и иных стимулирующих выплат.

При определении размера фиксированной части вознаграждения членов исполнительных органов ЦТС принимает во внимание уровень компетенции и квалификации соответствующего лица, его индивидуальные навыки и опыт, объем и сферу ответственности, степень влияния лица, занимающего определённую должность, на результаты деятельности ЦТС, уровень принимаемых им рисков.

Окончательный размер фиксированной части вознаграждения для единоличного исполнительного органа (генерального директора), являющегося председателем правления, а также окончательный размер фиксированной части вознаграждения для остальных членов правления устанавливается Советом директоров по рекомендации комитета по вознаграждениям и кадрам Совета директоров (далее - Комитет).

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

Премиальные и иные стимулирующие выплаты представляют собой переменную часть вознаграждения членов исполнительных органов, обеспечивающую заинтересованность указанных лиц в реализации стратегии развития и бизнес-планов ЦТС, за счет зависимости размера такой переменной части вознаграждения от долгосрочных и краткосрочных результатов работы ЦТС в целом и величины личного (индивидуального) вклада указанных лиц в конечный результат.

Переменная часть вознаграждения членов исполнительных органов ЦТС может включать премиальные и иные стимулирующие выплаты.

2.3. При определении вознаграждения членов исполнительных органов ЦТС стремится обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы ЦТС в целом и личного (индивидуального) вклада соответствующего лица в конечный результат.

2.4. По решению Совета директоров, с целью повышения эффективности работы исполнительных органов ЦТС вправе внедрять программы краткосрочной и долгосрочной мотивации.

Указанные программы мотивации должны предусматривать зависимость переменной части вознаграждения членов исполнительных органов ЦТС:

- от результата работы, т.е. достижения ключевых целевых показателей финансово-хозяйственной деятельности ЦТС, предусмотренных в стратегии развития и бизнес-планах;
- от личного вклада членов исполнительных органов в достижение результата работы ЦТС, 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 ЦТС, а их целевые значения - требовательными. При этом ЦТС намерено стремиться, чтобы не менее половины целевого размера переменной составляющей вознаграждения членов исполнительных органов ЦТС приходилось на долгосрочную программу мотивации.

Разработка целевых показателей и оценка результатов деятельности ЦТС (личного вклада членов исполнительных органов) в рамках краткосрочной и долгосрочной программ мотивации производится в контексте рисков, которые несет ЦТС, с тем чтобы избежать создания стимулов к рискованным управленческим решениям, наносящим ущерб долгосрочным интересам акционеров ЦТС.

Участие в разработке, периодическом пересмотре и представлении рекомендаций Совету директоров ЦТС по утверждению программ краткосрочной и долгосрочной мотивации членов исполнительных органов ЦТС осуществляется Комитетом.

При осуществлении деятельности коллегиального исполнительного органа (правления) его члены обязаны учитывать наличие (возможность возникновения) конфликта интересов и уведомлять о таких фактах Председателя правления до момента принятия таких решений.

В случае возникновения конфликта интересов в деятельности председателя правления, последний обязан сообщить о них Совету директоров до момента принятия решения.

В частности, при оценке целесообразности внедрения программ мотивации принимаются во внимание текущая экономическая ситуация, особенности финансово-хозяйственной деятельности и организационной структуры ЦТС,

принятые в ЦТС корпоративные ценности, горизонты планирования деятельности, ожидаемая мотивационная эффективность и стоимость реализации такой программы, а также иные существенные обстоятельства.

Комитет осуществляет текущий контроль (надзор) за внедрением и реализацией программ мотивации, а также проводит предварительную оценку эффективности работы (достижения целей) исполнительных органов в рамках программ мотивации по итогам отчетного года или иного периода, предусмотренного соответствующей программой мотивации.

Окончательная оценка работы (достижения целевых показателей) членов исполнительных органов проводится Советом директоров на основании отчета о внедрении и практической реализации в ЦТС программ мотивации, представленного Комитетом.

В случае принятия соответствующего решения Советом директоров вознаграждение членам исполнительных органов ЦТС может не выплачиваться.

2.5. Внутренний аудитор ЦТС осуществляет проверку обеспечения достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и иной отчетности ЦТС, в том числе определяет насколько отраженные в такой отчетности результаты деятельности ЦТС соответствуют действительности и целевым показателям деятельности.

В случае выявления фактов манипулирования показателями отчетности ЦТС и (или) иных недобросовестных действий со стороны исполнительных органов, нацеленных лишь на формальное достижение целевых показателей деятельности и совершенных в ущерб долгосрочным интересам акционеров ЦТС, информация о таких фактах незамедлительно представляется Внутренним аудитором Совету директоров.

2.6. Совет директоров ЦТС осуществляет контроль за эффективностью деятельности исполнительных органов.

Предварительное рассмотрение и представление рекомендаций Совету директоров относительно выполнения условий трудовых договоров между ЦТС с членами исполнительных органов, в том числе условий о вознаграждении и условий досрочного расторжения трудовых договоров (включая все материальные обязательства ЦТС и условия их предоставления) осуществляется Комитетом.

2.7 Совет директоров с учетом рекомендаций Комитета утверждает условия трудового договора с единоличным исполнительным органом – генеральным директором, включая условия о вознаграждении и иных выплатах, а также осуществляет окончательную оценку его работы (достижения целей).

2.8. В целях повышения эффективности и качества выполнения членами исполнительных органов своих обязанностей ЦТС может предоставлять им дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) в зависимости от должностного уровня. В частности, указанным лицам могут предоставляться следующие дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) за счет ЦТС:

- пользование корпоративной мобильной связью и доступом в сеть Интернет;
- осуществление добровольного медицинского страхования (ДМС);
- пользование корпоративным автомобильным транспортом;
- проживание в гостиницах повышенной категории при направлении в командировку.

Предоставляемые членам исполнительных органов дополнительные корпоративные возможности (льготы и привилегии) периодически пересматриваются Советом директоров, чтобы гарантировать их доступность и конкурентоспособность.

При принятии решений о предоставлении дополнительных корпоративных возможностей (льгот и привилегий) ЦТС 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.

3. ВОЗМЕЩЕНИЕ (КОМПЕНСАЦИЯ) РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

3.1. ЦТС осуществляет возмещение (компенсацию) расходов членов исполнительных органов, связанных с исполнением ими должностных (трудовых) обязанностей в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством и локальными нормативными актами, в частности Положением о представительских расходах.

Подлежащими возмещению расходами признаются только обоснованные (экономически оправданные) и документально подтвержденные затраты, понесенные членами исполнительных органов в связи с исполнением ими 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 ЦТС осуществляется Советом директоров ЦТС.

Комитет периодически рассматривает отчеты о внедрении и практической реализации в ЦТС настоящей Политики, а также предоставляет Совету директоров заключения и рекомендации по пересмотру настоящей Политики и предусмотренной ею системы вознаграждения и возмещения расходов, в том числе по предложению единоличного исполнительного органа ЦТС.

4.2. Оценка эффективности настоящей Политики, а также предусмотренной ею системы вознаграждения и возмещения расходов осуществляется Советом директоров ЦТС с учетом соответствующих рекомендаций Комитета.

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, в том числе утверждение её новой редакции, а также решение об отмене настоящей Политики принимается Советом директоров с учетом соответствующих рекомендаций Комитета. В случае, если Комитет не сформирован, решение принимается Советом директоров самостоятельно.

5.2. Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения Советом директоров ЦТС 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 ЦТС требованиями, установленными законодательством Российской Федерации (императивными нормами), такие пункты утрачивают юридическую силу и до внесения соответствующих изменений в настоящую Политику ЦТС руководствуется нормами действующего законодательства Российской Федерации.