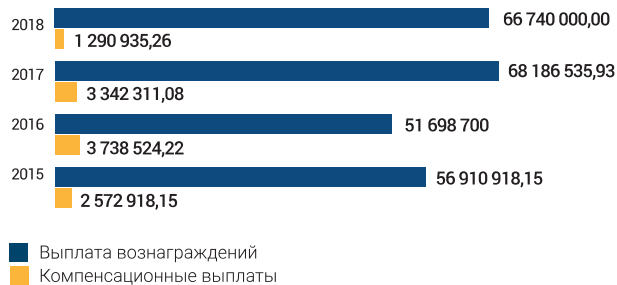


Выплата вознаграждений членам Совета директоров в 2015–2018 годах



Выплата вознаграждений членам Совета директоров и комитетов Совета директоров в 2018 г. произведена в соответствии с Положением о выплате членам Совета директоров ПАО «ТрансКонтейнер» вознаграждений и компенсаций, утвержденным годовым Общим собранием акционеров Общества 22 июня 2017 г. (протокол от 23 июня 2017 г. № 6)¹, согласно которому предусмотрено вознаграждение за участие в заседаниях Совета директоров и годовое вознаграждение членам Совета директоров, зависящее от участия члена Совета директоров в заседаниях Совета директоров и заседаниях комитетов Совета директоров в течение корпоративного года.

Годовым Общим собранием акционеров Общества 15 мая 2018 г. (протокол от 16 мая 2018 г. № 37) утверждена новая редакция Положения о выплате членам Совета директоров ПАО «ТрансКонтейнер» вознаграждений и компенсаций², согласно которой отменена выплата вознаграждения за участие в отдельных заседаниях Совета директоров или его комитетов. Расчет вознаграждения осуществляется исходя из базовой (максимальной) суммы и зависит от количества заседаний, в которых член Совета директоров принял участие за отчетный период. В 2018 г. выплаты вознаграждений и компенсаций согласно новой редакции указанного Положения не проводились.

Решение о выплате членам Совета директоров годового вознаграждения принимает Общее собрание акционеров.

Члены Совета директоров ПАО «ТрансКонтейнер» не являются участниками пенсионных программ, программ страхования (за исключением страхования D&O), опционных программ, инвестиционных программ и получателями прочих льгот и привилегий.

В течение отчетного периода члены Совета директоров займы (кредиты) от Общества не получали.

Вознаграждение членов исполнительных органов и менеджмента в 2018 году

Вознаграждение менеджмента Общества осуществляется в порядке, определенном Положением о мотивации труда менеджмента Общества.

Положение определяет размер и порядок выплаты вознаграждений Генеральному директору, первым заместителям Генерального директора, заместителям Генерального директора, первому заместителю финансового директора, директорам аппарата управления по направлениям, а также главному бухгалтеру и главному инженеру (21 ключевой руководитель Общества).

Мотивация менеджмента направлена на повышение эффективности управления Обществом, достижение стратегических целей Общества, а также закрепление в Обществе квалифицированных кадров исходя из следующих основных принципов:

- прозрачности определения размера и структуры совокупного вознаграждения;
- простоты исчисления размера совокупного вознаграждения;
- конкурентоспособности по уровню и структуре вознаграждения;
- соблюдения баланса интересов акционеров и менеджмента Общества.

Совокупное вознаграждение (мотивационный пакет) менеджмента состоит из постоянной части вознаграждения (должностной оклад или фиксированная заработная плата), установленной трудовым договором, и переменной части вознаграждения, включающей премии и долгосрочную мотивацию (программа акционирования), а также иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором или локальными нормативными актами. Уровень вознаграждения менеджмента формируется с учетом уровней вознаграждения, сложившихся на рынке труда для должностей, сопоставимых с должностями менеджмента Общества.

Общая сумма вознаграждений ключевых руководителей Общества в 2017 г. составила 485 647 300,16 руб., в том числе Генерального директора и членов Правления – 257 827 507,56 руб.

Общая сумма вознаграждений ключевых руководителей Общества в 2018 г. составила 621 076 017,87 руб.³, в том числе Генерального директора и членов Правления – 344 983 550,00 руб.

В течение отчетного периода члены Правления займы (кредиты) от Общества не получали.

1. Ссылка на документ: https://trcont.com/documents/20143/69792/170727-Amendments_to_Regul_on_Payments_to_BoD_rus+%281%29.pdf/74945fa2-fc3b-c4b0-93dd-11bceae01ec

2. Ссылка на документ: https://trcont.com/documents/20143/474466/180517_Regulation_on_payment.pdf/333cc1a7-9c8e-cdb8-43d2-7976f1b53819

3. Указана общая сумма вознаграждений для 31 ключевого руководителя Общества в течение отчетного года (с учетом кадровых изменений в Обществе).

Система вознаграждения членов исполнительных органов и менеджмента

Показатель	Постоянная часть вознаграждения (заработная плата и иные виды вознаграждений)		Переменная часть вознаграждения – премирование		
			квартальное	годовое	разовое
Сумма выплат ¹ и вознаграждений членам Правления Общества (включая Генерального директора) в 2018 г. (руб.) Итого (руб.)	Заработная плата 76 972 990,00	Иные виды вознаграждений 68 362 430,00	57 181 179,00	97 466 951,00	45 000 000,00
Итого (руб.)	199 648 130,00				
Сумма выплат ² и вознаграждений менеджменту Общества (включая членов Правления и Генерального директора Общества) в 2018 г. (руб.)	Заработная плата 176 420 339,60	Иные виды вознаграждений 95 968 604,61	117 460 645,86	186 226 427,74	45 000 000,00
Итого (руб.)	348 687 073,60				
Цель	Конкурентоспособный базовый мотивационный пакет для привлечения и удержания высококвалифицированных менеджеров	Направлено на достижение менеджментом краткосрочных финансовых и производственных показателей		Направлено на достижение менеджментом корпоративных и индивидуальных КПЭ	Поощрение за реализацию стратегических задач, определенных Советом директоров, отдельных проектов и (или) ответственных работ, не носящих систематический характер
Описание	Постоянная часть вознаграждения формируется с учетом знаний, опыта и роли менеджера в Обществе, а также уровня вознаграждения на рынке труда	Премирование производится по результатам деятельности Общества и индивидуальным результатам трудовой деятельности каждого менеджера в отчетном квартале		Годовое премирование выплачивается по результатам выполнения КПЭ. Размер годовой премии каждого менеджера определяется как произведение величины постоянной части вознаграждения и суммы коэффициентов, оценивающих деятельность менеджера по выполнению общекорпоративных и индивидуальных КПЭ	Размер разового премирования определяется Советом директоров и зависит от значимости, сложности и результатов выполнения поставленной стратегической задачи
Сроки выплат	Ежемесячно	Ежеквартально	Ежегодно		После принятия Советом директоров решения о выплате разовой премии
Максимально возможные выплаты	Определяется в трудовом договоре с менеджером	Генеральный директор – 3,5 размера постоянной части вознаграждения за квартал; менеджмент – 1,5 размера постоянной части вознаграждения за квартал		Годовая премия в размере 100% постоянной части годового вознаграждения. Максимальный процент выполнения плана по чистой прибыли, используемый для расчета дополнительной годовой премии, составляет 150%.	–

1. Под суммой выплат понимается сумма начисленной к выплате заработной платы без учета доходов в натуральной форме до удержания налогов и прочих отчислений, в соответствии с Положением о мотивации труда менеджмента Общества. (Общая сумма выплат членам Правления.)

2. Под суммой выплат понимается сумма начисленная к выплате заработной платы без учета доходов в натуральной форме до удержания налогов и прочих отчислений в соответствии с Положением о мотивации труда менеджмента Общества. (общая сумма выплат менеджменту, включая выплаты членам Правления.)