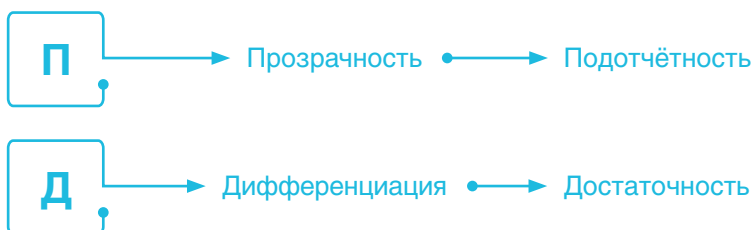


## ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ [GRI 102-36]

С учётом структуры органов управления Обществом и подчинённости их членов в Обществе существует два документа, регулирующих выплату вознаграждения: для членов Совета директоров, подотчётных Общему собранию акционеров и им избираемых, и для членов Правления, назначаемых и подотчётных Совету директоров.

**Политика вознаграждения менеджмента и Совета директоров «Интер РАО» основана на принципах, зафиксированных в Кодексе корпоративного управления.**



Порядок выплаты вознаграждения членам Совета директоров и членам Правления регулируют соответствующие нормативные документы:

- выплата вознаграждений членам Совета директоров и членам комитетов Совета директоров производится в соответствии с Положением о выплате членам Совета директоров ПАО «Интер РАО» вознаграждений и компенсаций<sup>1</sup>;
- порядок определения размера и процедуры выплаты вознаграждения Генеральному директору и членам Правления определены в Положении о материальном стимулировании Председателя и членов Правления ПАО «Интер РАО»<sup>2</sup>.

Указанные документы предварительно рассмотрены Комитетом по номинациям и вознаграждениям Совета директоров. Периметр их применения ограничен только членами Совета директоров ПАО «Интер РАО» и членами Правления ПАО «Интер РАО» соответственно. Вознаграждение членов Комитета по стратегии и инвестициям, не являющихся членами Совета директоров, определяется Положением о данном Комитете.

### Отчёт о практической реализации принципов политики вознаграждения членов Совета директоров, членов Правления и Генерального директора [GRI 102-35]

Комитет по номинациям и вознаграждениям Совета директоров на ежегодной основе выполняет обзор системы вознаграждения. В случае изменений внутренней и внешней среды Комитет представляет соответствующие рекомендации.

Отчёт основан на принципе 2.1.4 Кодекса корпоративного управления, провозгласившем роль Совета директоров как органа, определяющего политику по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членов Совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества.

В 2019 г. Отчёт о практической реализации принципов политики вознаграждения и практике её внедрения, в том числе применение эффективного соотношения фиксированной и переменной частей вознаграждения был рассмотрен на очном заседании Комитета 11.12.2019<sup>3</sup>. При подготовке отчёта проанализировано 29 рекомендаций Кодекса корпоративного управления в области политики вознаграждения. Подробная информация о соблюдении положений Кодекса представлена в Приложении настоящего Отчёта.

По итогам рассмотрения отчёта Комитет по номинациям и вознаграждению Совета директоров отметил:

1. Система вознаграждения членов Совета директоров ПАО «Интер РАО» полностью соответствует принципам, изложенным в Кодексе корпоративного управления.
2. Политика по вознаграждению содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов Совета директоров, а также регламентирует все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.
3. Фиксированное годовое вознаграждение является единственной формой денежного вознаграждения членов Совета директоров. В отношении членов Совета директоров не применяются любые формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования.

<sup>1</sup> Утверждено годовым Общим собранием акционеров ПАО «Интер РАО» 20.05.2019 (протокол от 20.05.2019 № 19).

<sup>2</sup> Утверждено решением Совета директоров Общества от 01.11.2013 (протокол от 05.11.2013 № 103) с изменениями и дополнениями от 29.12.2016 (протокол от 30.12.2016 № 189), от 09.12.2014 (протокол от 12.12.2014 № 129).

<sup>3</sup> Протокол от 11.12.2019 № 110.

4. В соответствии с рекомендациями Комитета по номинациям и вознаграждениям от 13.12.2018<sup>1</sup>, сформулированными по итогам проведённого Комитетом анализа системы мотивации членов Совета директоров крупнейших российских эмитентов со сравнимой рыночной капитализацией, в 2019 г. была вынесена на утверждение годового Общего собрания акционеров новая редакция Положения о выплате членам Совета директоров ПАО «Интер РАО» вознаграждений и компенсаций. Положение утверждено годовым Общим собранием акционеров 20.05.2019. В результате базовая часть вознаграждения членов Совета директоров ПАО «Интер РАО» в 2019 г. повышена до 6 млн руб. и достигла медианы в сравнении с крупными российскими эмитентами. Уровень вознаграждения членов Совета директоров является достаточным для того, чтобы привлекать признанных экспертов для работы в Совете директоров, в том числе по сравнению с сопоставимыми компаниями.
5. Опционная программа, утверждённая Советом директоров в феврале 2016 г., завершена в 2018 г. Разработка новой долгосрочной программы мотивации менеджмента в Обществе целесообразна не ранее утверждения актуализированной Стратегии развития «Интер РАО» на новый долгосрочный горизонт. Рассмотрение актуализированной Стратегии развития включено в план работы Совета директоров ПАО «Интер РАО» на май 2020 г.

### Порядок определения размера вознаграждения Совета директоров

#### Размер вознаграждения членов Совета директоров рассчитывается по формуле<sup>2</sup>:

$$V_{\text{чсд}} = \frac{V_{\text{баз}} \times \left( 0,7 \times \left( \frac{j}{m} \right) + 0,3 \times \left( \frac{n}{k} \right) \right) \times T}{12}$$

- V<sub>чсд</sub>** размер вознаграждения члена Совета директоров;
- V<sub>баз</sub>** базовая часть вознаграждения. Составляет 6 млн руб. за корпоративный год;
- j** количество участия в заседаниях (очных и заочных);
- m** общее количество заседаний (очных и заочных);
- n** количество участия в заседаниях (очных);
- k** общее количество заседаний (очных и заочных);
- T** период исполнения полномочий (месяцев).

Вознаграждение Председателю Совета директоров увеличивается на 30 %, председателям комитетов Совета директоров – на 15 %, членам комитетов – на 10 % за участие в работе каждого комитета. Указанные надбавки суммируются. Вознаграждение не выплачивается в случае участия члена Совета директоров менее чем в 50 % состоявшихся (с момента его избрания до момента прекращения полномочий) заседаний (как очных, так и заочных).

#### Положение о выплате членам Совета директоров ПАО «Интер РАО» вознаграждений и компенсаций

Положение также предусматривает выплату членам Совета директоров ПАО «Интер РАО» компенсаций в размере фактических расходов, таких как расходы на проезд в обе стороны к месту проведения заседания Совета директоров и комитетов, затраты на проживание, а также регулирует вопросы владения акциями Общества членами Совета директоров.

Иные формы вознаграждения, включая формы краткосрочной и долгосрочной мотивации, зависящие от финансового результата, а также формы мотивации акциями (опционами на акции), в Обществе не применяются. В случае досрочного прекращения полномочий члена Совета директоров иных выплат, кроме предусмотренных Положением о выплате членам Совета директоров ПАО «Интер РАО» вознаграждений и компенсаций, не осуществляется.

Действие Положения не распространяется на членов Совета директоров, являющихся членами Правления Общества.

С Положением можно ознакомиться на сайте: [https://www.interrao.ru/upload/docs/Polozhenie\\_voznagr\\_SD\\_21052019.pdf](https://www.interrao.ru/upload/docs/Polozhenie_voznagr_SD_21052019.pdf).



<sup>1</sup> Протокол от 13.12.2018 № 92.

<sup>2</sup> Обобщённые показатели. В полном виде представлены в Положении о выплате членам Совета директоров вознаграждений и компенсаций.

## Размер вознаграждения Совета директоров

### Персональный размер вознаграждения Председателю и членам Совета директоров в 2019 г. (суммы после налогообложения), руб.<sup>1</sup>

Ф. И. О.	Всего, значение	Базовое вознаграждение за участие в заседаниях Совета директоров	Дополнительное вознаграждение, в том числе:			Компенсация расходов, связанных с участием в заседаниях Совета директоров
			за председательство в Совете директоров (30 %)	за председательство в комитетах при Совете директоров (15 % от базовой части)	за членство в комитетах при Совете директоров (10 % от базовой части)	
Аюев Борис Ильич	5 220 000,00	5 220 000,00	–	–	–	–
Бугров Андрей Евгеньевич	6 133 500,00	4 906 800,00	–	736 020,00 (1 комитет)	490 680,00 (1 комитет)	–
Гавриленко Анатолий Анатольевич	4 275 860,61	4 275 860,61	–	–	–	–
Локшин Александр Маркович	5 222 723,43	4 747 930,39	–	–	474 793,04 (1 комитет)	–
Муров Андрей Евгеньевич	4 593 600,00	4 593 600,00	–	–	–	–
Поллетт Рональд Джеймс	7 047 000,00	5 220 000,00	–	783 000,00 (1 комитет)	1 044 000,00 (2 комитета)	240 560,72
Сапожникова Елена Владимировна	5 971 680,00	4 593 600,00	–	–	1 378 080,00 (3 комитета)	–
Сечин Игорь Иванович (Председатель)	4 543 669,70	3 495 130,54	1 048 539,16	–	–	–
Фёдоров Денис Владимирович	3 967 200,00	3 967 200,00	–	–	–	–
<b>Итого</b>	<b>46 975 233,74</b>	<b>41 020 121,54</b>	<b>1 048 539,16</b>	<b>1 519 020</b>	<b>3 387 553,04</b>	<b>240 560,72</b>

<sup>1</sup> Вознаграждение указано только за работу в Совете директоров ПАО «Интер РАО». Члены Совета директоров, за исключением Генерального директора Общества Б. Ю. Ковальчука, не занимают должности в органах управления или на руководящих должностях в организациях Группы. Информация о вознаграждении Генерального директора Общества за работу в органах управления подконтрольных лиц Общества приведена в разделе «Размер вознаграждения Генерального директора и членов Правления» настоящего Отчёта.

### Динамика вознаграждения членов Совета директоров, тыс. руб.<sup>1,2</sup>



### Порядок определения размера вознаграждения членов Правления и Генерального директора

#### Принцип прозрачности

В рамках повышения информационной прозрачности Комитет по номинациям и вознаграждениям принял решение публиковать информацию о размере вознаграждения Генерального директора и членов Правления на официальном сайте «Интер РАО».



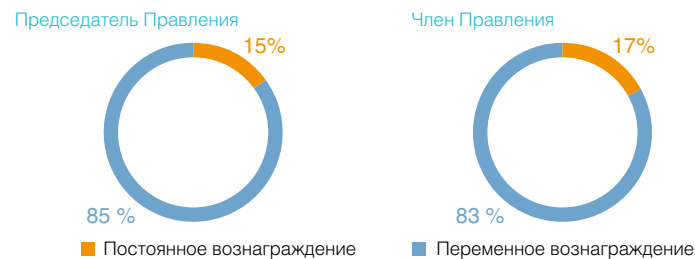
Система вознаграждения членов Правления ПАО «Интер РАО» направлена на обеспечение их материальной заинтересованности в достижении стратегических целей и повышении экономической эффективности управления.

Система вознаграждения членов Правления Общества разработана на основе анализа практик стимулирования труда передовых российских и международных компаний и направлена на обеспечение справедливого и конкурентоспособного уровня оплаты труда.

Материальная заинтересованность членов Правления в достижении стратегических целей «Интер РАО» достигается за счёт систем краткосрочной и долгосрочной мотивации.

Размер переменных выплат членов Правления Общества зависит от выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ), что позволяет сфокусировать внимание руководства на достижении годовых стратегических и приоритетных задач/показателей «Интер РАО», выполнение которых необходимо в целях реализации Стратегии / Долгосрочной программы развития.

### Целевое соотношение элементов совокупного дохода Генерального директора и членов Правления ПАО «Интер РАО»



Условия трудовых договоров с членами Правления и Генеральным директором в соответствии с Уставом Общества утверждаются Советом директоров.

В Обществе предусмотрена процедура, обеспечивающая возвращение обществу премиальных выплат, неправомерно полученных членами исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества<sup>3</sup>. В практике ПАО «Интер РАО» таких случаев не было.

Размер единовременной компенсации, выплачиваемой работнику в случае расторжения (досрочного прекращения) трудового договора по инициативе работодателя, зафиксирован в трудовых договорах с членами Правления и Генеральным директором в размере трёх средних месячных зарплаток.

В 2018 г. Группа приняла решение об отмене выплат вознаграждений представителям менеджмента в Советах директоров подконтрольных лиц.

<sup>1</sup> Вознаграждение Председателя Совета директоров перечислено на благотворительные цели.

<sup>2</sup> Вознаграждение, причитающееся к выплате Председателю Совета директоров И.И. Сечину, в размере 7 305,3 тыс. руб., перечисленное Обществом на благотворительные цели в 2016 г., включало в себя вознаграждение, начисленное за 2015 г., в размере 3 405,3 тыс. руб. и вознаграждение, начисленное за 2016 г., в размере 3 900 тыс. руб.

<sup>3</sup> Изменения в Положение о материальном стимулировании Председателя и членов Правления утверждены решением Совета директоров Общества от 29.12.2016 (протокол от 30.12.2016 № 189).

## Основные компоненты системы вознаграждения исполнительных органов управления

<b>Зарботная плата</b>	Уровень заработной платы соответствует рыночным условиям, что обеспечивает стабильность состава руководства Общества. В 2019 г. по рекомендации Комитета по номинациям и вознаграждению Совет директоров проиндексировал должностные оклады Генерального директора и членов Правления ПАО «Интер РАО» <sup>1</sup> .
<b>Краткосрочная мотивация менеджмента</b>	<p>Годовое премирование на основании достижения КПЭ.</p> <p>Размер годовой премии руководителя рассчитывается исходя из фактически достигнутых значений КПЭ по результатам деятельности Общества. Система КПЭ Общества взаимосвязана с бизнес-планом, включая инвестиционную программу Общества, со стратегией Общества и исполнительской дисциплиной.</p> <p>В 2019 г. утверждено Положение о ключевых показателях эффективности деятельности ПАО «Интер РАО» в новой редакции<sup>2</sup>, учитывающее требования Росимущества.</p> <p>Специальная премия за достижение показателя EBITDA.</p> <p>Дополнительно по результатам выполнения годовых показателей по величине чистой прибыли руководителям Общества выплачивается специальная годовая премия, рассчитанная на основании консолидированной финансовой отчётности Общества, подготовленной в соответствии с МСФО. Условием выплаты премии является достижение показателя «Выполнение стратегических приоритетов Общества». Размер специальной премии для Генерального директора составляет 0,1 % от EBITDA, а для других руководителей рассчитывается по специальной формуле от размера премии Генерального директора.</p> <p>На основании решения Совета директоров члены Правления могут быть премированы (единовременное премирование) за выполнение особо важных заданий.</p>
<b>Долгосрочная мотивация менеджмента</b>	<p>Опционная программа (исполнена в 2018 г.).</p> <p>Планируется, что основные принципы новой программы долгосрочной мотивации будет представлены в рамках актуализированной Стратегии развития ПАО «Интер РАО».</p>
<b>Льготы и иные виды вознаграждения</b>	<p>Страховая защита:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; по программам ДМС;</li> <li>&gt; страхование профессиональной ответственности (D&amp;O);</li> <li>&gt; страхование от несчастных случаев;</li> <li>&gt; пользование корпоративной мобильной связью;</li> <li>&gt; автотранспортное обслуживание.</li> </ul> <p>Иные виды компенсаций и вознаграждений в соответствии с трудовым договором, условия которого определяются Советом директоров.</p>

<sup>1</sup> Протокол от 28.06.2019 № 251.

<sup>2</sup> Протокол от 25.11.2019 № 259.

### Вознаграждение руководящих лиц в подконтрольных обществах

Оплата труда и материальное стимулирование единоличных исполнительных органов дочерних обществ Группы устанавливаются на основании трудового договора, а также на основании Положения о материальном стимулировании Генерального директора, утверждаемого Советом директоров соответствующего подконтрольного лица Общества, которое устанавливает следующие элементы системы:

- должностной оклад;
- дополнительные стимулирующие и компенсационные выплаты руководителя:
  - премия руководителя по итогу выполнения Обществом годовых КПЭ;
  - единовременное премирование руководителя за вклад в развитие Общества или в связи с награждением руководителя;
  - материальное стимулирование руководителя в соответствии с дополнительным решением Совета директоров по мотивации руководителя Общества.

Размер должностного оклада, а также вопросы премирования руководителя подконтрольного лица регламентируются решением Совета директоров в соответствии с Положением.

### Система КПЭ

Перечень годовых КПЭ и КП, а также их целевые значения для Генерального директора и членов Правления Общества, определяемые на основании утверждённых бизнес-плана и стратегических приоритетов развития, утверждаются Советом директоров. По окончании года Совет директоров Общества рассматривает вопрос о выполнении КПЭ и КП за соответствующий период на основании рекомендаций Комитета по номинациям и вознаграждениям. В случае выполнения Обществом всех КП и достижения Обществом целевого значения «Нижний уровень» по соответствующим КПЭ принимается решение о соответствующем премировании руководителей по итогам работы Общества.

### Финансово-экономические показатели системы КПЭ, КП ПАО «Интер РАО» в 2019 г.

#### КПЭ «Рентабельность акционерного капитала (ROE)»

Показатель определяет эффективность использования собственного капитала, то есть доход Общества на 1 рубль собственных средств. Показатель характеризует эффективность использования не всего капитала (или активов) организации, а только той его части, которая принадлежит акционерам.

**Вес:**  
20 %

<b>Нижний уровень</b> 95 % (13,08)	<b>Целевой уровень</b> 100 % (13,77)	<b>Верхний уровень</b> 110 % (15,14)	Обязательный показатель
---------------------------------------	---	---	-------------------------

#### КПЭ «Рентабельность инвестиций акционеров (TSR)»

Показатель характеризует рыночную доходность компании, представляет собой норму доходности акционеров в результате изменения биржевых котировок акций и начисления дивидендов.

**Вес:**  
10 %

<b>Нижний уровень</b> Неприменимо	<b>Целевой уровень</b> ≥Средн. <sup>1</sup>	<b>Верхний уровень</b> ≥Средн.(+) <sup>2</sup>	Обязательный показатель
--------------------------------------	--	---	-------------------------

#### КПЭ «Операционный денежный поток»

Показатель характеризует способность поддержания определённого уровня платежеспособности и обеспечения возможностью покрывать необходимым объёмом ликвидности существующие долговые обязательства. Показатель не входит в перечень обязательных финансово-экономических показателей и в соответствии с Положением относится к категории «Показатель на усмотрение Совета директоров».

**Вес:**  
15 %

<b>Нижний уровень</b> 95 % (81 217)	<b>Целевой уровень</b> 100 % (85 492)	<b>Верхний уровень</b> 110 % (94 041)	Необязательный показатель
--	--	--	---------------------------

#### КПЭ «ЕВITDA/чел.»

Показатель определяет производительность труда работников компании, характеризует эффективность использования трудовых ресурсов. Достижение положительной динамики данного показателя предполагается за счёт реализации мероприятий, направленных на повышение качественных характеристик персонала и совершенствование организационной структуры компаний Группы. Данный показатель в соответствии с Положением относится к категории «Показатель на усмотрение Совета директоров».

**Вес:**  
15 %

<b>Нижний уровень</b> 95 % (2,2)	<b>Целевой уровень</b> 100 % (2,3)	<b>Верхний уровень</b> 110 % (2,5)	Необязательный показатель
-------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------

Общий вес финансово-экономических показателей составляет 60 % от суммы весов всех показателей ПАО «Интер РАО», что соответствует требованиям Положения.

<sup>1</sup> Средн. – TSR Общества равен либо выше средневзвешенного по размеру ликвидности значению TSR по компаниям, включенным в индекс электроэнергетики Московской Биржи (MICEX PWR) за отчётный год.

<sup>2</sup> Средн. (+) – TSR Общества выше средневзвешенного по размеру ликвидности значению TSR по компаниям, включенным в индекс электроэнергетики Московской Биржи (MICEX PWR) за отчётный год, и является положительным – процент выполнения увеличивается на 10 п.п.

Перечень КПЭ и КП ПАО «Интер РАО» на 2019 г. сформирован с учётом требований Положения о ключевых показателях эффективности деятельности ПАО «Интер РАО», утверждённого решением Совета директоров ПАО «Интер РАО» от 25.12.2014<sup>1</sup>. В соответствии с Положением перечень КПЭ и КП содержит финансово-экономические и отраслевые показатели, а также показатели депремирования (КП). Общее количество финансово-экономических показателей ограничено семью, при этом их общий вес должен составлять от 50 до 70 % от суммы весов всех показателей. Положение определяет также перечень обязательных показателей, из которых могут быть выбраны показатели с общим весом не менее 30 % от суммы весов всех показателей Общества.

В соответствии с Положением общее количество отраслевых показателей должно составлять не более четырёх, общий вес данных показателей – в диапазоне от 30 до 50 % от суммы весов всех показателей Общества. В соответствии с Положением перечень отраслевых показателей является открытым.

В качестве отраслевых показателей, учитывающих специфику деятельности Общества, политику государства в отношении развития Общества и отрасли в целом, установлены следующие показатели для ПАО «Интер РАО» на 2019 г.

### Отраслевые показатели системы КПЭ, КП ПАО «Интер РАО» в 2019 г.

#### КПЭ «Выполнение инвестиционной программы»

Данный показатель устанавливается для достижения стратегических задач:

- > обеспечение надёжности и энергетической безопасности;
- > повышение операционной эффективности генерирующих активов;
- > обеспечение модернизации и технологического развития;
- > увеличение установленной мощности путём реализации инвестиционных проектов в установленные сроки в рамках утверждённой сметной стоимости.

Данный КПЭ отражает оценку выполнения инвестиционной программы в части финансирования капитальных вложений, освоения капитальных вложений и ввода генерирующих мощностей.

Нижний уровень	Целевой уровень	Верхний уровень	Обязательный показатель
80 %	100 %	100 % (+экономия)	

**Вес:**

20 %

#### КПЭ «Выполнение интегрального инновационного показателя»

Для оценки эффективности инновационной деятельности установлен интегральный показатель инновационной деятельности, который будет, в том числе, предусматривать комбинацию четырёх показателей: «Количество объектов интеллектуальной собственности (ОИС) Группы «Интер РАО» на отчётный год», «Доля затрат на НИОКР по отношению к выручке генерирующих активов Группы «Интер РАО», «Доля мощности новых прогрессивных технологий в общей мощности ТЭС Группы», «Качество разработки (актуализации) программы инновационного развития /выполнения программы инновационного развития».

Нижний уровень	Целевой уровень	Верхний уровень	Обязательный показатель
90 %	100 %	110 %	

**Вес:**

20 %

Общий вес отраслевых показателей составляет 40 % от суммы весов всех показателей ПАО «Интер РАО», что соответствует требованиям Положения.

Общий вес всех ключевых показателей эффективности деятельности ПАО «Интер РАО», установленных на 2019 г., составляет 100 %.

<sup>1</sup> Протокол от 29.12.2014 № 131.

**КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

Для повышения эффективности управления деятельностью Общества в соответствии с Положением применяются показатели депремирования (контрольные показатели).

**Перечень показателей депремирования в соответствии с Положением является открытым. Установлены следующие показатели депремирования для ПАО «Интер РАО» на 2019 г.**

**КП «Выполнение поручений Совета директоров ПАО «Интер РАО»**

Показатель характеризует точность и своевременность выполнения поручений Совета директоров менеджментом Общества.

Вес для целей материального стимулирования Генерального директора до 25 %

**КП «Выполнение поручений Председателя Правления ПАО «Интер РАО» (оперативных и приоритетных)»**

Показатель характеризует точность и своевременность выполнения поручений Генерального директора членами Правления.

Вес для целей материального стимулирования членов Правления до 100 %

**КП «Debt/EBITDA»**

Показатель является общепризнанным мировым индикатором, который характеризует уровень долговой нагрузки компании и её способность погасить имеющиеся обязательства.

Вес для целей материального стимулирования Генерального директора и членов Правления 25 %

**КП «Снижение операционных издержек на 2–3 % ежегодно»**

Показатель направлен на повышение эффективности операционной деятельности Компании через выполнение целевых параметров оптимизации затрат по соответствующим статьям.

Вес для целей материального стимулирования Генерального директора и членов Правления 20 %

**КП «Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом или групповых несчастных случаев с работниками Группы «Интер РАО»**

Показатель является характеристикой работы менеджмента Группы по обеспечению охраны труда и техники безопасности.

Вес для целей материального стимулирования Генерального директора и членов Правления до 15 %

Информация о целевых значениях КПЭ на текущий и последующий годы представлены в разделе «Отчёт о выполнении ключевых показателей эффективности» настоящего Отчёта

**Размер вознаграждения Генерального директора и членов Правления**

В 2019 г. с членами органов управления Общества не заключалось договоров, условия которых существенно отличаются от рыночных условий и влекут имущественную (материальную) выгоду (кроме займов).

**Вознаграждение Генерального директора, тыс. руб.**

Показатель	2019
Зарботная плата	101 054,8
Премии (краткосрочная мотивация)	201 985,4
Компенсации	–
Иные виды вознаграждения	–
<b>Всего</b>	<b>303 040,2</b>

**Вознаграждение Генерального директора и членов Правления, тыс. руб.**

Показатель	2019
Зарботная плата	364 772,8
Премии (краткосрочная мотивация)	802 393,3
Компенсации	0
Иные виды вознаграждения	6 818,7
<b>Всего</b>	<b>1 173 984,8</b>

<sup>1</sup> Суммы указаны после налогообложения. При пересчёте иностранной валюты на рубли был применён курс валют по состоянию на 31.12.2019. Указанные средства составляют суммы вознаграждения за выполнение функций единоличных исполнительных органов, выплачиваемых в соответствии с законодательством. Члены Правления и иные сотрудники Общества не получают вознаграждения за участие в работе Советов директоров (Наблюдательных советов) подконтрольных лиц.