

ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ДЛЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

На годовом Общем собрании акционеров, состоявшемся 23.05.2019 г., акционеры ОАО «МРСК Урала» одобрили новую редакцию Положения о выплате членам Совета директоров ОАО «МРСК Урала» вознаграждений и компенсаций, в соответствии с которым вознаграждение включает в себя ежеквартальную выплату за участие в Совете директоров.

Размер ежеквартального вознаграждения за участие в Совете директоров Общества каждого члена Совета директоров Общества рассчитывается с учетом общего количества заседаний Совета директоров Общества за отчетный квартал и количества заседаний, в которых член Совета директоров принимал участие. Размер базового годового вознаграждения (Вбаз) устанавливается исходя из выручки Общества, рассчитанной по российским стандартам бухгалтерского учета за последний заверченный отчетный год, предшествующий избранию Совета директоров Общества. Дополнительно к вознаграждению за участие устанавливаются надбавки — председателю совета директоров (30% от суммы вознаграждения), председателю специализированного комитета при совете директоров Общества (20%) и членам специализированного комитета (10%). Причем надбавки за председательство и/или членство в специализированном Комитете при Совете директоров Общества не выплачиваются, если за отчетный квартал не было проведено ни одного заседания Комитета.

Общий размер ежеквартального вознаграждения каждого члена Совета директоров Общества с учетом надбавок не может превышать 1/4 от Вбаз. Вознаграждение не выплачивается, если член Совета директоров Общества не принимал участие более чем в 50% состоявшихся в отчетном квартале заседаний. Вознаграждение выплачивается в течение 30 (Тридцати) календарных дней после окончания отчетного квартала. Вознаграждения председателю и членам совета директоров Общества, являющимся лицами, в отношении которых федеральным законом предусмотрено ограничение или запрет на получение каких-либо выплат от коммерческих организаций, не начисляются и не выплачиваются. Выплата вознаграждения производится за счет прибыли от нерегулируемых видов деятельности.

Члену Совета директоров компенсируются расходы, связанные с участием в заседаниях Совета директоров, специализированного Комитета при Совете директоров, общих собраниях акционеров Общества, по действующим на момент проведения заседания (собрания) нормам возмещения командировочных расходов, установленным для высших менеджеров Общества. Выплата компенсаций производится Обществом в течение 3 (Трех) рабочих дней после представления документов, подтверждающих произведенные расходы.

С полным текстом Положения Вы можете ознакомиться в разделе «Учредительные и внутренние документы» корпоративного сайта.



ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ И ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Достижение приоритетных целей развития Общества оценивается применяемой в Обществе системой ключевых показателей эффективности. Система ключевых показателей эффективности Генерального директора ОАО «МРСК Урала» установлена Советом директоров⁷⁵.

В 2019 г. установлен следующий состав и целевые значения ключевых показателей эффективности

Состав показателей	Целевые значения в 2019 г.
Квартальные показатели	
Консолидированная прибыль по операционной деятельности (ЕБИТДА)	для 1 квартала, 1 полугодия и 9 месяцев ≥ 0 ; для года $\geq 3,0\%$
Консолидированный чистый долг / ЕБИТДА	1, 2, 3, 4 квартал $\leq 3,0$
Выполнение плана мероприятий по снижению дебиторской задолженности Общества	$\geq 100,0\%$
Отсутствие роста крупных аварий	отсутствие роста
Отсутствие роста числа пострадавших при несчастных случаях	отсутствие роста
Выполнение графика ввода объектов в эксплуатацию	$\geq 90\%$
Годовые показатели	
Консолидированный чистый денежный поток	$\geq - 3\,301,6$ млн руб.
Снижение удельных операционных расходов (затрат)	$\geq 2,0\%$
Увеличение загрузки мощности электросетевого оборудования	выполнен
Уровень потерь электроэнергии	$\leq 7,11\%$
Снижение удельных инвестиционных затрат	$\leq 1,00$
Повышение производительности труда	$\geq 2,00\%$
Эффективность инновационной деятельности	$\geq 90\%$
Соблюдение сроков осуществления технологического присоединения	$\leq 1,1$
Достижение уровня надежности оказываемых услуг	Одновременно: 1) КПЭ $\leq 1,00$ 2) Ki $< 1,00$

Фактические значения ключевых показателей эффективности с учетом сроков и порядка подготовки отчетности, являющейся источником информации для их расчета, на момент формирования годового отчета не подведены и не утверждены Советом директоров Общества. Сравнение значений текущего года с предыдущими годами не осуществляется ввиду изменения подходов к порядку установления целевых и расчета фактических значений КПЭ. Применяемая в Обществе система ключевых показателей эффективности взаимосвязана с размером переменной части вознаграждения менеджмента — для каждого из показателей установлен удельный вес в объеме выплачиваемых премий, квартальное и годовое премирование производится при условии выполнения соответствующих КПЭ.

Сведения о размере вознаграждения и/или компенсации расходов по каждому органу управления

Вид вознаграждения, тыс. руб.	Совет директоров	Правление
Вознаграждение за участие в работе органа управления	16 653	0
Заработная плата, премии	0	199 053
Комиссионные	0	0
Иные виды вознаграждений	0	840
Итого	16 653	199 893

В 2018 г. Общество заключило договор с АО «СОГАЗ» на страхование ответственности директоров, должностных лиц и компаний на период с 01.07.2018 по 30.06.2019 с суммой страховой премии 1 371 тыс. руб. и общим лимитом ответственности в размере 1 500 000 тыс. руб. В 2019 г. Общество заключило договор с АО «СОГАЗ» на страхование ответственности директоров, должностных лиц и компаний на период с 01.07.2019 по 30.06.2020 с суммой страховой премии 1 321 тыс. руб. и общим лимитом ответственности в размере 1 500 000 тыс. руб. Займы и кредиты членам совета директоров и исполнительных органов общества в 2019 г. не выдавались.

