

# ОТЧЕТ О ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ

Целью системы вознаграждения членов Совета директоров, единоличных исполнительных органов, членов Правления и менеджмента Общества является привлечение, мотивация и долгосрочное сохранение профессионалов, обладающих необходимой компетенцией и квалификацией для эффективного управления Обществом и выполнения установленных стратегических целей и задач.

## СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ЕГО КОМИТЕТОВ<sup>1</sup>

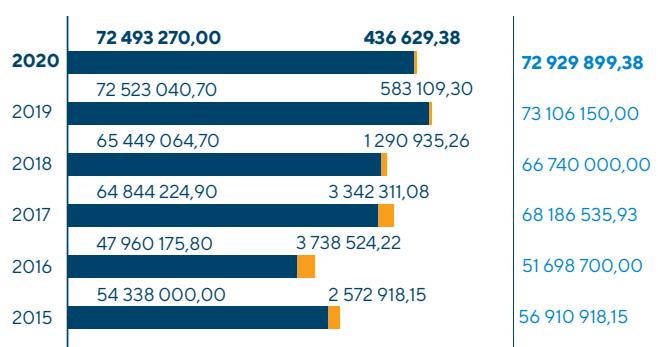
### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Расчет вознаграждения осуществляется исходя из базовой (максимальной) суммы и зависит от количества заседаний, в которых член Совета директоров принял участие за отчетный период.

Годовое вознаграждение члена Совета директоров рассчитывается по следующей формуле:  
**S год = 4 700 000 × K1, где 4 700 000 руб.** – база для расчета суммы годового вознаграждения;  
 K – коэффициент, учитывающий участие члена Совета директоров в заседаниях Совета директоров (независимо от формы участия). Коэффициент K рассчитывается по следующей формуле:

**K = Число заседаний Совета директоров, в которых член Совета директоров принял участие (независимо от формы участия) / Общее число заседаний за отчетный период.**

### Вознаграждения и компенсации, выплаченные членам Совета директоров (руб.)



- Конкурентоспособное вознаграждение для привлечения высококвалифицированных профессионалов в состав Совета директоров, стимулирование личного участия в заседаниях Совета директоров
- Компенсация расходов, связанных с участием в заседаниях Совета директоров и комитетов Совета директоров

<sup>1</sup> Согласно Положению о выплате членам Совета директоров ПАО «ТрансКонтейнер» вознаграждений и компенсаций, утвержденному годовым Общим собранием акционеров Общества 15 мая 2018 г. Ознакомиться с Положением вы можете на сайте Общества в сети интернет: [https://trcont.com/documents/20143/474466/180517\\_Regulation\\_on\\_payment\\_pdf/333cc1a7-9c8e-cdb8-43d2-7976f1b53819](https://trcont.com/documents/20143/474466/180517_Regulation_on_payment_pdf/333cc1a7-9c8e-cdb8-43d2-7976f1b53819).

За работу в комитете Совета директоров члену Совета директоров выплачивается ежегодное дополнительное вознаграждение. Размер дополнительного вознаграждения, выплачиваемого члену Совета директоров, являющемуся членом комитета Совета директоров, рассчитывается по следующей формуле:

**Дгд = 4 700 000 × К2 × К3, где К – коэффициент,**  
учитывающий участие члена Совета директоров в заседании Комитета (независимо от формы участия),  
К3 – дополнительный коэффициент, учитывающий вклад члена Совета директоров в работу комитета (члена комитета, Председателя комитета).  
Коэффициент К2 рассчитывается по следующей формуле: К2 = Число заседаний комитета Совета директоров, в которых член Совета директоров принял участие (независимо от формы участия) / Общее число заседаний за отчетный период.  
Коэффициент К3 равняется 25 %, если член Совета директоров является членом или заместителем председателя комитета, и 33 %, если член Совета директоров является председателем комитета.

В случае участия члена Совета директоров в нескольких комитетах дополнительное годовое вознаграждение рассчитывается и выплачивается за участие в каждом заседании комитета.

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

Члены Совета директоров ПАО «ТрансКонтейнер» не являются участниками пенсионных программ, программ страхования, опционных программ, инвестиционных программ и получателями прочих льгот и привилегий. В течение отчетного периода члены Совета директоров займы (кредиты) от Общества не получали.

## СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И МЕНЕДЖМЕНТА

Положение о мотивации труда менеджмента Общества определяет порядок вознаграждения (размер и порядок выплаты) менеджменту, в том числе Президенту, Директору, первому вице-президенту, вице-президентам по направлениям, первому заместителю вице-президента по экономике и финансам – директору по экономике и финансам, директорам аппарата управления по направлениям, а также главному бухгалтеру и главному инженеру<sup>1</sup>.

**Мотивация менеджмента направлена на повышение эффективности управления Обществом, достижение стратегических целей Общества, а также сохранение 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 менеджмента состоит из постоянной части вознаграждения (должностного оклада или фиксированной заработной платы), установленной трудовым договором, и переменной части вознаграждения, включающей премии и долгосрочную мотивацию, 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 сопоставимых должностей. В течение отчетного периода члены Правления займы (кредиты) от Общества не получали.

<sup>1</sup> С ноября 2020 г. должность главного инженера упразднена и введена должность технического директора.

## Структура вознаграждения членов исполнительных органов и менеджмента

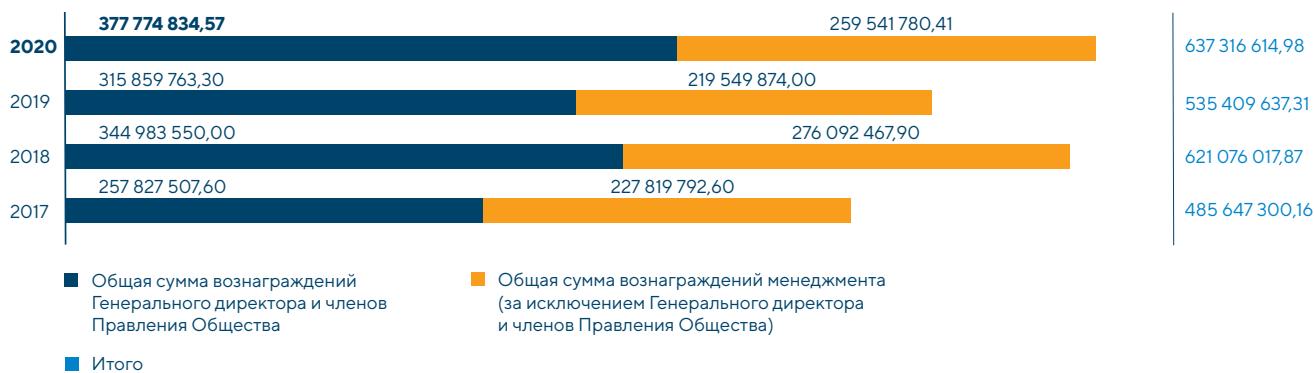
| Показатель                    | Постоянная часть вознаграждения  |   | Переменная часть вознаграждения – премирование   |  |  |
|-------------------------------|--|---|--|--|--|
|                               | заработная плата   | иные виды вознаграждений  | квартальное <sup>1</sup>   | годовое  | разовое  |
| 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 ключевых показателей эффективности (КПЭ)  | Направлено на достижение менеджментом корпоративных и индивидуальных ключевых показателей эффективности (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, процессных и проектных КПЭ | 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, процессных и проектных 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  | Президент – 0,25 размера годовой постоянной части вознаграждения; 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 125 %   | –  |  |

<sup>1</sup> С 1 октября 2020 г. внесены изменения в систему мотивации труда менеджмента в части изменения структуры вознаграждения и исключения квартального премирования менеджмента (за исключением Президента).

### Вознаграждение членов исполнительных органов и менеджмента (руб.)

| Показатель   | Постоянная часть<br>вознаграждения |                             | Переменная часть<br>вознаграждения – премирование |                |               |
|--|------------------------------------|-----------------------------|---|----------------|---------------|
|  | заруботная<br>плата                | иные виды<br>вознаграждений | квартальное                                       | годовое        | разовое       |
| Сумма выплат и вознаграждений членам Правления Общества (включая Генерального директора <sup>1</sup> , Президента и Директора) в 2020 г. | 141 260 505,33                     | 55 471 224,79               | 42 636 566,49                                     | 116 340 537,96 | 22 066 000,00 |
| <b>Итого все вознаграждения за 2020 г.</b>   | <b>377 774 834,57</b>              |                             |   |                |               |
| Сумма выплат и вознаграждений менеджменту Общества (включая Генерального директора, Президента и Директора) в 2020 г.                    | 229 024 709,63                     | 110 406 534,43              | 54 314 235,26                                     | 221 170 327,16 | 22 400 808,50 |
| <b>Итого все вознаграждения за 2020 г.</b>   | <b>637 316 614,98</b>              |                             |   |                |               |

### Вознаграждение членов исполнительных органов и менеджмента (руб.)



## СИСТЕМА КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Система КПЭ, действующая в Обществе, наиболее полно отражает степень выполнения менеджментом Общества кратко- и среднесрочных задач (параметров бюджета) и достижения долгосрочных стратегических целей, поставленных Советом директоров перед менеджментом. КПЭ используются для оценки эффективности деятельности менеджмента, директоров филиалов, а также руководителей аппарата управления и филиалов Общества.

Система КПЭ включает три группы показателей: общекорпоративные, процессные и проектные КПЭ. Общекорпоративные КПЭ – показатели, характеризующие результативность работы Общества в целом. Процессные КПЭ – показатели, измеряющие характеристики эффективности функционального направления или какого-либо процесса Общества. Проектные КПЭ – показатели фиксированного срока действия, измеряющие степень достижения целей проектов (этапов проектов) Общества / функционального направления. Каждый показатель оформляется в виде паспорта КПЭ, в котором содержится методика определения целевого значения КПЭ и методика расчета достигнутого значения КПЭ.

<sup>1</sup> До 13 мая 2020 г. единоличным исполнительным органом в Обществе являлся Генеральный директор.

## ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕЗИДЕНТА И ДИРЕКТОРА

**В соответствии с решением Совета директоров ПАО «ТрансКонтейнер» деятельность Президента оценивается по следующим показателям:**

- общекорпоративные (с равным весом в системе КПЭ – по 40 %):
  - чистая прибыль;
  - EBITDA;
- процессные (с равным весом в системе КПЭ – по 10 %):
  - доля рынка доходных железнодорожных контейнерных перевозок;
  - объем продаж услуг (ДФЭ) ПАО «ТрансКонтейнер».

**В соответствии с решением Совета директоров ПАО «ТрансКонтейнер» деятельность Директора оценивается по двум общекорпоративным показателям (с равным весом в системе КПЭ – по 50 %):**

- чистая прибыль;
- EBITDA.

Рыночная капитализация зависит от повышения эффективности текущей деятельности Общества, поэтому в оценку деятельности единоличных исполнительных органов включены КПЭ: чистая прибыль, EBITDA, доля рынка доходных железнодорожных контейнерных перевозок, объем продаж услуг (ДФЭ) ПАО «ТрансКонтейнер», транспортно-логистическая маржа и др., целевые значения которых устанавливаются в соответствии с действующим на отчетную дату Бюджетом Общества, утвержденным Советом директоров.

# СИСТЕМА КОНТРОЛЯ

## ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

**В соответствии с Политикой внутреннего контроля ПАО «ТрансКонтейнер» эффективное управление системой внутреннего контроля Общества достигается за счет продуктивного и оперативного взаимодействия всех участников процесса, включая:**

- Совет директоров;
- комитеты при Совете директоров;
- исполнительные органы Общества;

- коллегиальные рабочие органы, создаваемые исполнительными органами Общества для выполнения конкретных функций;
- руководителей структурных подразделений Общества;
- работников Общества, в должностные обязанности которых входит выполнение контрольных процедур.