

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 КОМИТЕТОВ¹

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:

$S_{\text{год}} = 4\,700\,000 \times K$, 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:

$K = \frac{\text{Число заседаний Совета директоров, в которых член Совета директоров принял участие (независимо от формы участия)}}{\text{Общее число заседаний за отчетный период}}$

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

Год	Конкурентоспособное вознаграждение	Компенсация расходов	Итого
2020	72 493 270,00	436 629,38	72 929 899,38
2019	72 523 040,70	583 109,30	73 106 150,00
2018	65 449 064,70	1 290 935,26	66 740 000,00
2017	64 844 224,90	3 342 311,08	68 186 535,93
2016	47 960 175,80	3 738 524,22	51 698 700,00
2015	54 338 000,00	2 572 918,15	56 910 918,15

- 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

¹ 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.

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:

$D_{год} = 4\,700\,000 \times K2 \times K3$, где **K** – коэффициент, учитывающий участие члена Совета директоров в заседании Комитета (независимо от формы участия), **K3** – дополнительный коэффициент, учитывающий вклад члена Совета директоров в работу комитета (члена комитета, Председателя комитета). Коэффициент **K2** рассчитывается по следующей формуле: $K2 = \text{Число заседаний комитета Совета директоров, в которых член Совета директоров принял участие (независимо от формы участия)} / \text{Общее число заседаний за отчетный период}$. Коэффициент **K3** 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 инженеру¹.

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.

¹ С ноября 2020 г. должность главного инженера упразднена и введена должность технического директора.

Структура вознаграждения членов исполнительных органов и менеджмента

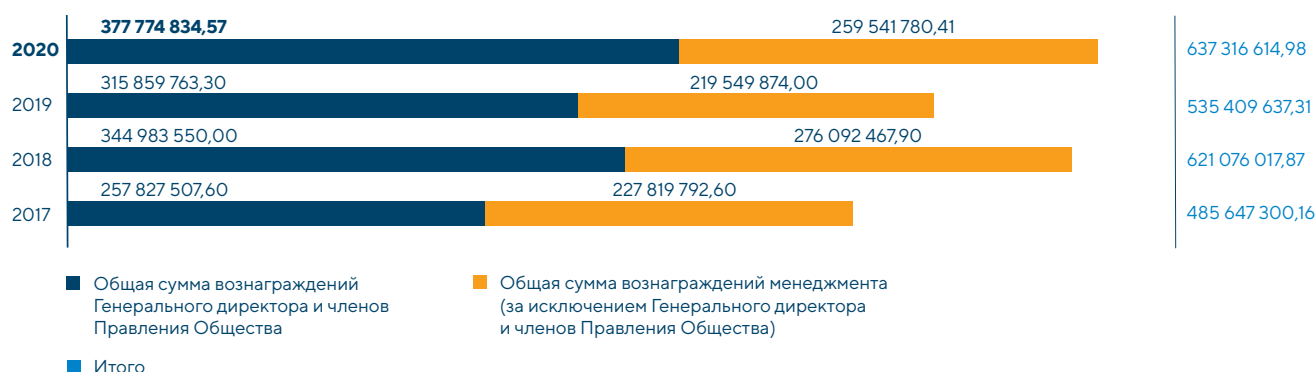
Показатель	Постоянная часть вознаграждения		Переменная часть вознаграждения – премирование		
	заработная плата	иные виды вознаграждений	квартальное ¹	годовое	разовое
Цель	Конкурентоспособный базовый мотивационный пакет для привлечения и удержания высококвалифицированных менеджеров		Направлено на достижение менеджментом краткосрочных финансовых и производственных показателей	Направлено на достижение менеджментом корпоративных и индивидуальных ключевых показателей эффективности (КПЭ)	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	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 %	–

¹ 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 вознаграждения		Переменная часть вознаграждения – премирование		
	заработная плата	иные виды вознаграждений	квартальное	годовое	разовое
Сумма выплат и вознаграждений членам Правления Общества (включая Генерального директора ¹ , 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
Итого все вознаграждения за 2020 г.	377 774 834,57				
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
Итого все вознаграждения за 2020 г.	637 316 614,98				

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.

¹ 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.