

Система вознаграждения

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЯ

Основным принципом системы вознаграждения членов Совета директоров и Правления является сбалансированность интересов. Размер вознаграждения для членов Совета директоров по итогам работы за год определяется решением годового Общего собрания акционеров компании и включает:

- базовое вознаграждение за членство в Совете директоров;
- дополнительное вознаграждение за участие и председательство в комитетах;
- компенсацию расходов, связанных с исполнением своих обязанностей.

По отдельному решению Общего собрания акционеров компании для Председателя Совета директоров могут быть утверждены условия вознаграждения и дополнительные привилегии.

Для четкого разделения принципов и структуры вознаграждения неисполнительных членов Совета директоров от исполнительных членов Совета директоров и топ-менеджеров компании следующие компоненты системы вознаграждения не могут использоваться в структуре вознаграждения неисполнительных членов Совета директоров компании:

- бонусы, привязанные к операционным результатам компании;
- опционы;
- дополнительные привилегии, включая любые формы страхования, кроме страхования ответственности членов Совета директоров;
- выходное пособие и любые выплаты, связанные со сменой собственника компании;
- пенсионные схемы и планы.

В качестве дополнительной привилегии члены Совета директоров пользуются следующими видами страхования:

- страхование ответственности членов Совета директоров;
- возмещение убытков, понесенных в связи с избранием их членами Совета директоров.

В соответствии с Уставом ПАО «ГМК «Норильский никель» определение размеров выплачиваемых членам Правления компании вознаграждений и компенсаций относится к компетенции Совета директоров, зависит от результатов работы компании и определяется как финансовыми показателями компании (EBITDA, свободный денежный поток), так и нефинансовыми (снижение производственного травматизма, взаимодействие с заинтересованными лицами). Размер вознаграждения Президенту определяется трудовым договором, который одобряется Советом директоров.

В отчетном году членам Правления компании было выплачено вознаграждение в размере месячного должностного оклада. Эта выплата производилась в соответствии с условиями трудовых договоров, заключаемых с членами Правления. Помимо этого, членами Правления были получены премиальные выплаты по результатам работы за год в зависимости от выполнения ключевых показателей эффективности.

Общая сумма вознаграждения, в том числе заработная плата, премии, комиссионные, льготы и (или) компенсации расходов, а также иные имущественные представления, которые были выплачены органам управления компанией за 2015 год, составила 2 706 052 тыс. руб.

■ Размер вознаграждения членов Совета директоров, тыс. руб.

| Виды вознаграждения | 2015 |
|--|----------------|
| Вознаграждение за участие в работе органа управления | 246 405 |
| Заработная плата | 0 |
| Премии | 0 |
| Комиссионные | 0 |
| Льготы | 0 |
| Компенсации расходов | 202 |
| Иные виды вознаграждений | 0 |
| ИТОГО | 246 607 |

■ Размер вознаграждения членов Правления, тыс. руб.

| Виды вознаграждения | 2015 |
|--|------------------|
| Вознаграждение за участие в работе органа управления | 3 582 |
| Заработная плата | 1 775 862 |
| Премии | 680 001 |
| Комиссионные | 0 |
| Льготы | 0 |
| Компенсации расходов | 0 |
| Иные виды вознаграждений | 0 |
| ИТОГО | 2 459 445 |

ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ОРГАНА КОНТРОЛЯ КОМПАНИИ

Размер вознаграждения членов ревизионной комиссии компании, не являющихся сотрудниками компании, утвержден годовым Общим собранием акционеров от 13 мая 2015 года. Членам ревизионной комиссии компании, являющимся штатными сотрудниками, в течение года производится оплата их труда по занимаемым должностям в соответствии с трудовыми договорами.

■ Размер вознаграждения членов ревизионной комиссии, тыс. руб.

| Виды вознаграждения | 2015 |
|--|---------------|
| Вознаграждение за участие в работе органа контроля | 3 493 |
| Заработная плата | 8 413 |
| Премии | 20 600 |
| Комиссионные | 0 |
| Льготы | 0 |
| Компенсации расходов | 0 |
| Иные виды вознаграждений | 0 |
| ИТОГО | 32 506 |

СИСТЕМА КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ключевые показатели эффективности (КПЭ) компании включают показатели по социальной ответственности и безопасности труда, операционной эффективности, управлению капиталом, организационному развитию производства.

Система КПЭ является основой для формирования прозрачной системы мотивации и оценки эффективности работников.

Приказом Генерального директора утвержден План внедрения Системы управления эффективностью деятельности сотрудников ПАО «ГМК «Норильский никель», предусматривающий:

- согласование и утверждение регламентирующих документов о проведении оценки результативности деятельности работников;
- утверждение коэффициентов персональной эффективности (КПЭ);
- заполнение индивидуальных планов развития;
- оценку выполнения командных и индивидуальных КПЭ.

В целях повышения эффективности деятельности сотрудников Главного офиса Приказом Генерального директора был утвержден Регламент проведения оценки результативности и Положение о премировании сотрудников по итогам работы за год. Основной задачей Регламента проведения оценки результативности является создание механизма, связывающего результат оценки деятельности с системой вознаграждения, развитием и продвижением сотрудников, а Положение определяет оценку результативности сотрудников за отчетный период на основании выполнения командных и индивидуальных КПЭ.

В целях повышения эффективности деятельности сотрудников российских организаций корпоративной структуры разработан Регламент проведения оценки результативности руководителей Группы компаний «Норильский никель», согласно которому управление эффективностью осуществляется посредством постановки и оценки выполнения сотрудниками КПЭ.