

УТВЕРЖДЕНА
решением Совета директоров
ПАО «ПИК СЗ»
«27» августа 2021 года, Протокол № 11

**ПОЛИТИКА ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ
И КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ
ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ КЛЮЧЕВЫХ
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ**

Публичного акционерного общества
"ПИК – специализированный застройщик"

Москва
2021

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика по вознаграждению и компенсации расходов членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Публичного акционерного общества "ПИК – специализированный застройщик" (далее - Политика), разработанная в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом корпоративного управления Банка России и Уставом Публичного акционерного общества "ПИК – специализированный застройщик" (далее – Общество), определяет принципы и подходы к вознаграждению членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, устанавливает порядок определения размера вознаграждений, а также регламентирует виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.

1.2. Политика утверждается Советом директоров Общества.

1.3. Совет директоров при поддержке Комитета по кадрам и вознаграждениям обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в Обществе данной Политики, а при необходимости – пересматривает и вносит в нее коррективы.

1.4. В целях настоящей Политики под вознаграждением Руководителей Общества понимаются как элементы оплаты труда, так и другие выплаты, социальные гарантии, льготы и привилегии, не относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации и(или) внутренними документами Общества к системе оплаты труда Общества.

1.5. Установление размеров, условий и порядка выплаты вознаграждений Руководителям Общества осуществляется Советом директоров Общества (по рекомендациям Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества) с учетом положений данной Политики путем утверждения условий трудовых договоров, а также условий досрочного расторжения договоров, включая все материальные обязательства Общества и условия их предоставления, в том числе назначение выходных пособий, компенсаций и (или) назначение каких-либо иных выплат в любой форме сверх установленных законодательством и условий их предоставления.

1.6. Выплата вознаграждения Руководителям Общества осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, а также в соответствии с настоящей Политикой. Все выплаты в денежной форме осуществляются в российских рублях.

1.7. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации (в том числе в области оплаты труда) и (или) Устава Общества отдельные положения настоящей Политики вступают в противоречие с ними, то такие положения утрачивают силу, и до момента внесения изменений в настоящую Политику следует руководствоваться требованиями вышеуказанных нормативных документов и (или) Уставом Общества.

1.8. В настоящей Политике, если прямо не указано иное, используются следующие термины и определения:

Комитет – Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества;

Совета директоров – Совета директоров Общества;

Член исполнительного органа – Генеральный директор или член Правления Общества;

KPIs корпоративного уровня – целевые финансово-экономические показатели и производственные показатели, установленные для Общества Советом директоров на основе стратегии и бизнес-плана Общества, достижение которых отражает степень выполнения поставленных задач на отчетный период. Фактическое выполнение KPIs корпоративного уровня определяется Советом директоров и фиксируется в процентах по факту выполнения;

Индивидуальные KPIs - целевые финансово-экономические показатели и производственные показатели, установленные каждому Руководителю Советом директоров на основе стратегии и бизнес-плана Общества, с помощью которых оценивается эффективность деятельности Руководителя на отчетный период. Фактическое выполнение индивидуальных KPIs определяется Советом директоров и фиксируется в процентах по факту выполнения;

Руководитель – Генеральный директор, член Правления, иные ключевые руководящие работники Общества (каждый по отдельности);

Руководители – Генеральный директор, член Правления, иные ключевые руководящие работники Общества (совместно);

Иные ключевые руководящие работники Общества - иные, помимо членов исполнительного органа Общества, работники Общества, которые занимают значимые позиции в структуре исполнительного руководства и оказывают непосредственное влияние на эффективность финансово-экономической деятельности Общества. Иные ключевые руководящие работники, кроме Генерального директора и членов коллегиального исполнительного органа Общества, на момент утверждения настоящей Политики в Обществе отсутствуют.

2. Основные подходы к политике Общества в области вознаграждения

2.1. Общество должно привлекать и удерживать профессиональную и эффективную команду Руководителей, имеющую необходимые профессиональные качества для эффективного управления, способную реализовывать стратегию и иные приоритетные направления деятельности Общества и увеличивать прибыль для акционеров.

2.2. В рамках реализации настоящей Политики Общество стремится обеспечить конкурентоспособный уровень предоставляемого Руководителям вознаграждения, достаточного для привлечения, мотивации эффективной работы и удержания лиц, обладающих необходимой для Общества компетенцией и квалификацией. Для этого в Обществе реализована комплексная система мотивации Руководителей, включающая в себя денежное вознаграждение, социальный пакет, нематериальное стимулирование. Общество избегает устанавливать Руководителям размер вознаграждения, превышающий уровень, необходимый для достижения этих целей.

2.3. Система вознаграждения Руководителей нацелена на достижение оптимального баланса между зависимостью вознаграждения от результатов деятельности Общества и от личного вклада каждого Руководителя в достижение этого результата.

2.4. При формировании и пересмотре системы вознаграждения Руководителей Комитет проводит анализ, в том числе рыночной практики вознаграждения на основании результатов обзоров (исследований) вознаграждений,купаемых Обществом у ведущих международных консалтинговых компаний, и представляет рекомендации Совету директоров в отношении каждой из составных частей системы вознаграждения, а также их пропорционального соотношения в целях обеспечения разумного баланса между краткосрочными и долгосрочными результатами деятельности.

2.5. Разработка настоящей Политики основывается на следующих приоритетах:

- необходимость привлечения и удержания Руководителей требуемой квалификации;
- намерение Общества следовать лучшим рыночным практикам в области вознаграждения;
- зависимость уровня вознаграждения от результатов деятельности Руководителя и Общества в целом;
- акцент на росте стоимости акций Общества.

2.6. Основными элементами вознаграждения являются:

- 2.6.1. Фиксированная часть - должностной оклад.
- 2.6.2. Переменная часть - премия за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).
- 2.6.3. Льготы и привилегии, предусмотренные внутренними документами Общества;
- 2.6.4. Другие выплаты и компенсации, предусмотренные законодательством.

Структура элементов вознаграждения и их соотношение устанавливается Советом директоров дифференцировано в зависимости от степени влияния Руководителя на финансовые показатели Общества и его личного вклада в развитие Общества.

2.7. Вне зависимости от принятых Обществом процедур и подходов к применению тех или иных видов вознаграждения, Общество стремится избегать возникновения конфликта интересов при определении вознаграждения конкретного лица, в частности при обсуждении и принятии решения по размеру вознаграждения с участием лица, вознаграждение которого обсуждается.

3. Фиксированная часть вознаграждения (должностной оклад)

3.1. Должностной оклад является базовым элементом вознаграждения, который отражает должностные обязанности. Размер должностного оклада должен способствовать привлечению и удержанию Руководителя, отвечающего требуемой квалификации и обладающего компетенциями, необходимыми для реализации стратегии Общества и достижению финансовых показателей.

3.2. При принятии решения о размере должностного оклада Руководителя принимается во внимание ряд факторов, в том числе:

- объем и сферы ответственности;
- компетенция, квалификация, навыки и опыт руководителя;
- уровень мотивации на эффективное управление Обществом;
- личный вклад в достижение результатов;
- рыночная практика.

3.3. Пересмотр размера должностного оклада Руководителя производится по мере необходимости, а члена исполнительного органа, как правило, при принятии решения о продлении его полномочий.

4. Переменная часть вознаграждения- премия

4.1. Основой эффективного управления Обществом является обеспечение заинтересованности Руководителей в исполнении стратегии Общества, а также в долгосрочных и краткосрочных результатах работы Общества и увеличении личного (индивидуального) вклада в конечный результат. Достижению этих задач служит переменная часть вознаграждения.

4.2. Премия выплачивается по результатам работы за отчетный период и зависит от результатов работы Общества и индивидуального вклада Руководителя. Зависимость вознаграждения от результата работы реализуется, в том числе, через утверждение Советом директоров KPIs корпоративного уровня и индивидуальных KPIs каждого Руководителя, рассмотрение отчета о выполнении указанных показателей и принятие решения о размере премирования с учетом степени выполнения ключевых показателей.

4.3. При принятии решения о размере премии принимаются во внимание целый ряд факторов, в том числе:

- объем и сферы ответственности;
- влияние на финансовые результаты Общества;
- уровень мотивации на эффективное управление Обществом;
- личный вклад в достижение результатов;
- результаты выполнения KPIs корпоративного уровня и индивидуальных KPIs, установленных Руководителям на отчетный период;
- результаты рассмотрения ежегодных отчетов Руководителей о результатах их деятельности;
- данные финансовой и бухгалтерской отчетности;
- результаты проверок внутренних/внешних аудиторов и регулирующих органов;
- результатов выполнения поручений Совета директоров;
- результаты выполнения иных стратегических проектов, не вошедших в KPIs;

- прочие производственные факторы;
- рыночная практика.

4.4. Итоги расчета размера премии по результатам выполнения KPIs являются базой при принятии решения о размере премии Руководителей, подлежащей выплате.

4.5. По итогам рассмотрения и с учетом рекомендации Комитета Совет директоров принимает решение о премировании и утверждает размер премии, подлежащий выплате.

4.6. По решению Совета директоров может быть предусмотрена отсрочка выплаты части утвержденного размера премии, включая возможность сокращения или отмены части отсроченной премии при неполучении положительного результата по соответствующему направлению деятельности исходя из сроков получения финансовых и иных результатов их деятельности.

5. Льготы и привилегии

5.1. Предоставление льгот имеет целью соответствие рыночной практике, а также обеспечение работников Общества (а в ряде случаев и членов их семей) социальной защищенностью, способствующей повышению эффективности и качества их труда. Предоставление льгот работникам Общества осуществляется на основании внутренних документов Общества.

5.2. Основными видами льгот в Обществе являются:

- материальная помощь в случаях и размере, установленных Положением об оплате труда работников Общества;

Льготы периодически пересматриваются, чтобы гарантировать их доступность и конкурентоспособность.

5.3. Руководителям предоставляется служебный автомобиль с водителем в соответствии с внутренними документами Общества.

5.4. Совет директоров сохраняет за собой право по своему усмотрению предоставить дополнительные льготы в зависимости от необходимости в привлечении, мотивации и удержания конкретного Руководителя. Размеры и порядок предоставления таких льгот определяется в каждом конкретном случае и закрепляются в условиях трудового договора.

6. Другие выплаты и компенсации, предусмотренные законодательством

6.1. Руководителям предоставляются законодательно установленные гарантии и выплачиваются другие виды компенсаций, в случаях и порядке, а также размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

6.2. В случае прекращения трудового договора с членом исполнительного органа в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) с его стороны, ему выплачивается компенсация в соответствии с законодательством РФ.а. Условиями трудового договора сумма компенсаций (выходное пособие), выплачиваемых в случае досрочного прекращения полномочий члена исполнительного органа и при отсутствии с его стороны недобросовестных действий, может быть увеличена, но ее размер не превышает размера фиксированной части годового вознаграждения.

7. Компенсация расходов

7.1. Командировочные расходы

Руководителям в случае направления в служебную командировку Общество в порядке и в размерах, установленных внутренними документами Общества, возмещает:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При этом размер суточных одинаков для всех работников Общества и не зависит от уровня должности и различается только в зависимости от территории командирования.

7.2. Представительские расходы

В целях исполнения должностных обязанностей в части установления и поддержания деловых контактов с представителями других организаций и учреждений Руководителям возмещаются представительские расходы. Планирование, контроль и документальное оформление представительских расходов регламентируется внутренним документом Общества.

7.3. Корпоративная сотовая связь

Для оперативного обмена информацией с целью повышения эффективности управления, предотвращения потерь рабочего времени, а также в связи с необходимостью круглосуточной связи с персоналом, инвесторами Общества, с его партнерами, в том числе с зарубежными и потенциальными, и оперативного обмена информацией в современных условиях ведения бизнеса, Руководителям предоставляется корпоративная сотовая связь в порядке и на условиях, установленных внутренним документом Общества.