

## ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ И ВЫСШИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

### ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ И ВЫСШИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

С каждым членом Правления заключается договор, определяющий условия труда, порядок определения размера вознаграждения, условия компенсации расходов, связанных с исполнением обязанностей члена Правления, порядок прекращения договора. Договор от имени Общества подписывается Председателем Совета директоров Общества либо лицом, уполномоченным Советом директоров. Совет директоров вправе в любое время расторгнуть договор с членом Правления Общества. Условия договора утверждаются Советом директоров Общества.

Вознаграждение высших должностных лиц устанавливается и рассчитывается на основании Политики по оплате труда работников ПАО «МТС» и соответствует следующим принципам:

- > соблюдение справедливости и конкурентоспособности вознаграждения;
- > связь вознаграждения с личным вкладом и конечными результатами работы Компании в целом;
- > мотивация на достижение целевых параметров развития бизнеса в соответствии с установками стратегического развития, утвержденными Советом директоров.

Система вознаграждения высших должностных лиц включает элементы базового вознаграждения и переменной премиальной части:

- > базовое вознаграждение — ежемесячный должностной оклад;
- > переменная часть вознаграждения определяется результатами деятельности Компании в отчетном периоде в соответствии с внутренними нормативными документами Компании и утверждается Советом директоров Компании, состоит:
  - из краткосрочной системы мотивации — годовая премия, выплачиваемая за выполнение ключевых показателей эффективности, установленных в целом для Компании на соответствующий отчетный период, а также за выполнение функциональных индивидуальных задач, определяемых Советом директоров;

- программы долгосрочного материального поощрения, направленной на увеличение акционерной стоимости Компании, а также на сохранение долгосрочных трудовых и корпоративных отношений между Компанией и ее менеджментом.

### Система ключевых показателей эффективности деятельности ПАО «МТС»

- > Корпоративные показатели, которые формируются на базе бизнес-плана Компании и включают в себя основные финансово-экономические, отраслевые и стратегические показатели. Они позволяют отслеживать обобщенные результаты бизнес-деятельности Компании и корректировать стратегию.
- > Функциональные показатели, которые формируются на базе стратегий деятельности бизнес-блоков.
- > Индивидуальные показатели эффективности формируются на основе задач стратегического характера, стоящих перед конкретным руководителем Компании.

Список показателей и их целевые значения для руководителей Компании утверждаются Советом директоров Компании с предварительным обсуждением в профильных комитетах на ежегодной основе.

В список корпоративных показателей эффективности Президента ПАО «МТС» входят следующие показатели:

- > OIBDA;
- > доходы;
- > показатели экосистемы;
- > интегральная оценка выполнения стратегических проектов и развития бизнеса.

### СТРУКТУРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА В 2020 ГОДУ

Структура вознаграждения состоит из базовых и переменных выплат и зависит от уровня должности в структуре Компании.

Основанием для переменных выплат является достижение результатов по КПЭ в части для долгосрочных выплат, в том числе увеличение акционерной стоимости Компании.

Типовое соотношение по элементам представлено в следующих вариантах.

## Типовое соотношение по структуре вознаграждения



## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕЗИДЕНТА И ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

Одной из задач Совета директоров является обеспечение контроля работы Президента и членов Правления, а также оценка результатов их деятельности, которая проводится на основании материалов, одобренных Комитетом по вознаграждениям и назначениям.

Оценка Президента и членов Правления за 2020 год была проведена в соответствии с существующей методикой на основании выполнения ключевых показателей эффективности Компании в целом, функциональных индивидуальных задач и уровня развития компетенций.

## Вознаграждение членов Правления и высших должностных лиц по итогам 2020 года

### Вознаграждение, выплаченное членам Правления в 2020 году

Наименование показателя	Сумма, руб.
Заработная плата	195 218 600
Премии	807 939 057
Компенсации расходов	27 917 523
Иные виды вознаграждений	4 320 072
<b>Итого</b>	<b>1 035 395 252</b>

### Вознаграждение, выплаченное высшим должностным лицам в 2020 году

Наименование показателя	Сумма, руб.
Заработная плата	361 274 463
Премии	1 265 774 027
Компенсации расходов	47 691 309
Иные виды вознаграждений	12 865 627
<b>Итого</b>	<b>1 687 605 426</b>

## УПРАВЛЕНИЕ ДОЧЕРНИМИ ОБЩЕСТВАМИ ГРУППЫ МТС

Корпоративное управление в Группе МТС направлено на неукоснительное соблюдение прав и законных интересов всех акционеров МТС, обеспечение устойчивого функционирования и развития бизнеса, экосистемы МТС, достижение стратегических целей Группы МТС.

Система корпоративного управления направлена на обеспечение эффективного использования инвестиций акционеров и их защиту, помогает развивать цифровую экосистему продуктов МТС и реализовывать стратегические цели во всей

Группе компаний с учетом взаимосвязанности и преемственности решений, принятых органами управления МТС.

В МТС существуют следующие участники системы корпоративного управления ДО:

- » Акционеры — избрание Совета директоров
- » Совет директоров — стратегия, назначение и контроль менеджмента, защита прав и интересов акционеров
- » Президент — общее руководство Компанией
- » Правление — руководство функциями и направлениями экосистемы
- » Телеком
- » Entertainment
- » Венчурные инвестиции