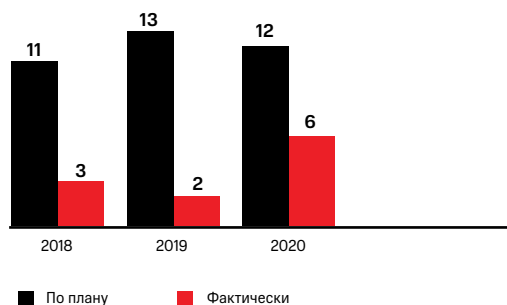
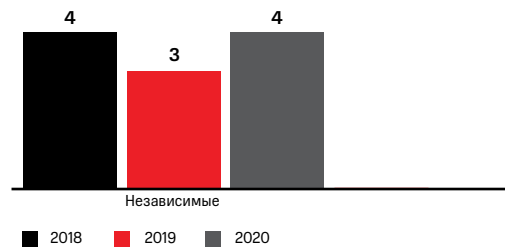


### \\ Заседания Комитета по аудиту в 2018–2020 годах



### \\ Состав Комитета по аудиту в 2018–2020 годах



## КОМИТЕТ ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И НАЗНАЧЕНИЯМ



В отчетном году Комитет по вознаграждениям и назначениям выполнял предназначенную ему роль консультанта Совета директоров ПАО «МТС» по приоритетным направлениям управления персоналом, в своей работе опираясь на международный опыт корпоративного управления и лучших профессиональных практик.

Задача Комитета — способствовать тому, чтобы политика МТС в области управления персоналом в целом и в вопросах компенсаций и вознаграждений в частности соответствовала современным практикам рынка и времени и способствовала привлечению в Компанию лучших кандидатов, в основе оценки результатов работы сотрудников лежали четкие и понятные показатели и правила, установленные органом управления Общества. Комитет обобщает результаты достижения годовых ключевых показателей эффективности и дает рекомендации Совету директоров по краткосрочным и долгосрочным системам вознаграждения персонала, стратегии и культуре Компании, способствующим росту ее эффективности и трансформации в цифровую экосистему.

Комитет следит за реализацией стратегических инициатив развития Компании. Важной целью является, с одной стороны, обеспечить, чтобы выдающиеся результаты были вознаграждены справедливым образом, а с другой стороны, не игнорировать отсутствие усилий. Вместе с Комитетом по аудиту особое внимание уделяется соблюдению правил корпоративного управления, нормативных требований и предотвращению финансовых преступлений. Большое внимание уделяется реализации требований комплаенс.

В соответствии с новой стратегией построения и внедрения экосистемы МТС одна из ключевых задач ближайшего времени — сделать так, чтобы организационная структура, система ключевых показателей эффективности, долгосрочные программы премирования и весь жизненный цикл сотрудников МТС были настроены на трансформацию HR-стратегии и культуры Компании. Определение и обеспечение лучшего опыта для сотрудников, а также привлечение лучших талантов на рынке — это стратегически важный аспект работы Комитета по вознаграждениям и назначениям. Корпоративная культура и ее реализация в условиях управления изменениями остаются одной из основных задач Комитета.

Комитет является ответственным за рассмотрение внешних и внутренних кандидатов на ключевые управленческие должности Компании, а также за оценку независимых кандидатов в Совет директоров.

Все члены Комитета уверены, что инвестиции в привлечение лучших кандидатов, стимулирование раскрытия их потенциала и заинтересованности в росте Компании, в том числе через мотивационные программы, создает платформу для долгосрочных успехов.

**Фон Флемминг Регина Дагмар Бенедикта,**  
Председатель Комитета по вознаграждениям и назначениям

Комитет по вознаграждениям и назначениям является вспомогательным коллегиальным совещательным органом Совета директоров. Основными целями Комитета являются: выработка кадровой политики Компании, определение системы вознаграждения первых лиц Компании, формирование стратегии развития корпоративной культуры в Группе МТС.

Члены Комитета опираются на передовые мировые практики и тренды в формировании эффективных решений в области своей компетенции.

В своей деятельности Комитет руководствуется рекомендациями и требованиями действующего законодательства, Уставом и внутренними документами Компании, Кодексом делового поведения и этики, решениями органов управления Компании и Положением о Комитете по вознаграждениям и назначениям<sup>1</sup>.

#### Задачи:

- › разработка и актуализация кадровой политики ПАО «МТС», формирование кадрового резерва преемников на позиции первых лиц;
- › выработка предложений по кандидатурам и по определению существенных условий вознаграждения первых лиц, а также предложений о досрочном прекращении полномочий;
- › оценка результатов деятельности Президента Общества и членов Правления, прямых подчиненных Президента Общества за отчетный

- период, а также подготовка предложений по их повторному назначению и назначению корпоративного секретаря;
- › разработка и представление на рассмотрение Совета директоров внутренних документов, связанных с реализацией опционной программы Общества;
- › контроль за исполнением требований действующего законодательства, Устава ПАО «МТС», внутренних нормативных актов ПАО «МТС» в части соблюдения кадровой политики Общества, стандартов и процедур в области вознаграждений и назначений;
- › определение методологии и проведение оценки работы Совета директоров Общества;
- › Комитет осуществляет предварительную проработку вопросов, рассматриваемых на заседаниях Совета директоров Общества, в области назначения и вознаграждения руководящего состава Общества.

#### Количественный и персональный состав

В составе Комитета в течение отчетного года происходили изменения.

На заседании Совета директоров 24 июня 2020 года был утвержден персональный состав Комитета.

#### Заседания

В отчетном году состоялось 11 заседаний Комитета: восемь — в очной форме и три — в форме заочного голосования.

## \\ Персональный состав Комитета по вознаграждениям и назначениям в 2020 году

Член Комитета	С 27 июня 2019 года	С 24 июня 2020 года
<b>Фон Флемминг Регина</b> , Председатель, независимый директор	●	●
<b>Антониу А.</b> , независимый директор <sup>2</sup>	●	○
<b>Холтроп Т.</b> , независимый директор	●	●
<b>Юмашев В. Б.</b> , независимый директор	●	●
<b>Херадпир Ш.</b> , независимый директор <sup>3</sup>	○	●
● лицо являлось/является членом Комитета		
○ лицо не являлось/не является членом Комитета		

<sup>1</sup> <https://moskva.mts.ru/about/investoram-i-akcioneram/korporativnoe-upravlenie/dokumenty-pao-mts/polozenie-o-komitet-po-voznagrashdeniyam-i-naznacheniyam/>

<sup>2</sup> Исключен из состава комитета с 24 июня 2020 года.

<sup>3</sup> Избран членом комитета с 24 июня 2020 года.

## Участие членов Комитета по вознаграждениям и назначениям в заседаниях в 2020 году

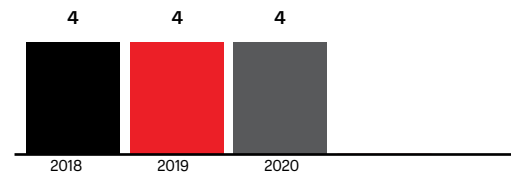
Член Комитета	12 февраля	19 марта	8 апреля	20 мая	2 июня (заочное)	23 июня	10 августа (заочное)	24 сентября	21 октября	18 ноября	16 декабря
Фон Флемминг Регина	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Антониу А.	●	●	●	●	●	●	—	—	—	—	—
Холтроп Т.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Юмашев В. Б.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Херадпир Ш.	—	—	—	—	—	—	●	●	●	●	●

● — член Комитета участвовал в заседании  
 ○ — член Комитета не участвовал в заседании  
 — лицо не являлось членом Комитета в момент проведения заседания

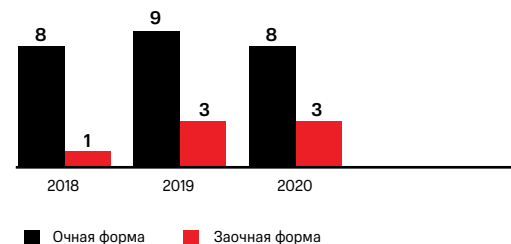
### Основные направления деятельности Комитета по вознаграждениям и назначениям в 2020 году

- Вопросы назначений и обеспечения преемственности
  - Рассмотрены кандидаты, в том числе внешние, на позиции прямого подчинения Президенту Компании. Проведена оценка достаточности опыта, для внутренних кандидатов также анализировались достигнутые результаты в Компании.
  - Проведена оценка независимости кандидатов для включения в состав Комитета по аудиту при Совете директоров ПАО «МТС».
- Вопросы в области систем вознаграждения менеджмента
  - Определены ключевые показатели эффективности деятельности топ-менеджмента Компании и рассмотрены итоги результатов деятельности за прошлый период.
  - Реализованы процедуры, необходимые для поддержания программы долгосрочной мотивации, в том числе определены участники программы текущего года, определены цели по КПЭ программы, подготовлены предложения по дальнейшему развитию программы.
  - В соответствии с текущими потребностями обновлены материально-технические нормативы топ-менеджмента.
- Вопросы политики управления персоналом в МТС
  - Рассмотрены ключевые преобразования в организационной структуре Компании, их соответствие бизнес-целям верхнего уровня и стратегии Компании.

### Состав Комитета по вознаграждениям и назначениям в 2018–2020 годах



### Заседания Комитета по вознаграждениям и назначениям в 2018–2020 годах



- Рассмотрена HR-стратегия МТС на период 2020–2022 годы.
- Приняты вызовы в области управления персоналом, связанные с трансформацией МТС в экосистему, рассмотрены направления культурной трансформации Компании.
- Рассмотрены меры по реализации требований комплаенс в части управления персоналом.
- Представлены мероприятия в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди сотрудников ПАО «МТС».

### Комитетом даны следующие рекомендации Совету директоров

По всем рассмотренным вопросам Комитетом даны рекомендации для принятия качественных решений в соответствии с лучшими мировыми практиками, текущей бизнес-ситуацией и стратегией развития Компании.

### Итоги работы в 2020 году

В отчетном году Комитетом рассмотрены все необходимые вопросы, связанные с его компетенцией, необходимые для эффективного поддержания деятельности Общества и его развития.

Особое внимание уделено устойчивому выполнению Компанией целевых показателей эффективности бизнеса в условиях, осложненных глобальной пандемией COVID-19, и обеспечению бесперебойной реализации планов и инициатив, направленных на трансформацию Компании в цифровую экосистему. В соответствии с заданными приоритетами разработан план работы Комитета на 2021 год.

## КОМИТЕТ ПО КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

Комитет создан в целях развития и совершенствования системы и практики корпоративного управления в Компании. В рамках своей компетенции Комитет осуществляет предварительное рассмотрение наиболее важных вопросов в области корпоративного управления, относящихся к компетенции Совета директоров, и готовит рекомендации Совету директоров для принятия соответствующих решений.

В своей деятельности Комитет руководствуется рекомендациями и требованиями действующего законодательства, Уставом и внутренними документами Компании, Кодексом делового поведения и этики, решениями органов управления Компании и Положением о Комитете по корпоративному управлению<sup>1</sup>.



В отчетном году мы продолжили работу по совершенствованию системы корпоративного управления Компании. Как и в предыдущие годы, мы обсудили позицию МТС в Национальном индексе корпоративного управления и проанализировали, что может быть сделано для удержания достигнутой высокой позиции Компании.

Совместно с Комитетом по вознаграждениям и назначениям мы сопровождали проведение первой независимой оценки Совета директоров МТС. Результатом проведения оценки стала разработка плана мероприятий по развитию практик корпоративного управления Компании, который мы уже начали реализовывать.

Также при участии Комитета по вознаграждениям и назначениям мы приступили к работе над процессом планирования преемственности Совета директоров МТС. По результатам этой работы в 2021 году Совет директоров МТС утвердил Политику преемственности членов Совета директоров МТС.

Мы считаем, что корпоративное управление — одна из основ высокой капитализации Компании, поэтому и дальше будем работать над его развитием и совершенствованием

**Артем Засурский,**

**Председатель Комитета по корпоративному управлению**

### Задачи

Перед Комитетом стоят задачи по разработке приоритетных направлений деятельности Компании в части внедрения стандартов корпоративного управления, а также контролю за практикой в этой области и урегулированию корпоративных конфликтов.

<sup>1</sup> <https://moskva.mts.ru/about/investoram-i-akcioneram/korporativnoe-upravlenie/dokumenty-pao-mts/polozhenie-o-komitete-po-korporativnomu-upravleniyu>.