

**УТВЕРЖДЕНА**

решением Наблюдательного совета  
ПАО Московская Биржа  
16 декабря 2016 года, Протокол № 11

Председатель Наблюдательного совета



А.Л. Кудрин

**ПОЛИТИКА ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ  
И КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ  
ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Публичного акционерного общества  
"Московская Биржа ММВБ-РТС"  
(ПАО Московская Биржа)

Москва  
2016

## 1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика по вознаграждению и компенсации расходов членов исполнительных органов Публичного акционерного общества "Московская Биржа ММВБ-РТС" (далее - Политика), разработанная в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом корпоративного управления Банка России и Уставом ПАО Московская Биржа (далее – Общество), определяет принципы и подходы к вознаграждению членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников ПАО Московская Биржа, устанавливает порядок определения размера вознаграждений, а также регламентирует виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам. Под иными ключевыми руководящими работниками в целях настоящей Политики понимаются члены коллегиального исполнительного органа Общества, которые занимают значимые позиции в структуре исполнительного руководства и оказывают непосредственное влияние на эффективность финансово-экономической деятельности Биржи. Другие ключевые руководящие работники, кроме членов коллегиального исполнительного органа Общества, на момент утверждения настоящей Политики в Обществе отсутствуют.

1.2. Политика разрабатывается Комиссией по назначениям и вознаграждениям Наблюдательного совета ПАО Московская Биржа и утверждается Наблюдательным советом ПАО Московская Биржа.

1.3. Наблюдательный совет Общества при поддержке Комиссии по назначениям 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 членов исполнительных органов 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 исполнительным органам Общества осуществляется Наблюдательным советом Общества (по рекомендациям Комиссии по назначениям и вознаграждениям Наблюдательного совета 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. Наблюдательный совет ПАО Московская Биржа (по рекомендациям Комиссии по назначениям и вознаграждениям Наблюдательного совета Общества) сохраняет за собой право в исключительных случаях в зависимости от стратегических и производственных задач устанавливать размер, условия и порядок выплаты вознаграждения, отличные от указанных в настоящей Политике, с обязательным их закреплением в условиях трудового договора. Утвержденные Наблюдательным советом ПАО Московская Биржа условия трудового договора превалируют над нормами настоящей Политики.

1.7. Выплата вознаграждения исполнительным органам 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.

1.8. На момент утверждения настоящей Политики в Обществе отсутствует представительный орган работников, коллективный договор и(или) коллективное соглашение.

1.9. 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.

1.10. При привлечении независимого консультанта по вопросам вознаграждения членов исполнительных органов Общества должны быть проведены конкурсные процедуры по выбору такого консультанта.

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

**Комиссия** – Комиссия по назначениям и вознаграждениям Наблюдательного совета Общества.

**Наблюдательный совет** – Наблюдательный совет Общества.

**Член исполнительного органа** – Председатель Правления или член Правления Общества.

**Целевой размер** – планируемый размер вознаграждения при полностью отработанном времени в отчетном году, а для годовой премии – также с учетом ожидаемого результата выполнения всех ключевых показателей деятельности на 100%.

**Целевой совокупный годовой доход** – сумма установленных окладов за год (годовой оклад) и целевого размера переменной части вознаграждения (как краткосрочного, так и долгосрочного ее компонента).

**KPIs (Цели)** – ключевые показатели деятельности, как качественные, так и количественные (в т.ч. финансовые) на отчетный период, сформированные на основе стратегии и бизнес-плана Общества, с помощью которых оценивается эффективность деятельности работников Общества и по результатам выполнения которых принимаются решения о размере годового премирования.

**Вес KPI (Цели)** – коэффициент (в процентах), определяющий значимость данного KPI в списке всех показателей в отчетном периоде. Общий вес всех KPIs = 100%.

**Пороги выполнения** – минимальные и максимальные установленные значения выполнения KPI в целях премирования.

## 2. Основные принципы политики Общества в области вознаграждения

2.1. Общество должно привлекать и удерживать профессиональную и эффективную команду членов исполнительных органов, имеющую необходимые профессиональные качества для эффективного управления компанией и отвечающую квалификационным требованиям, 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 членам исполнительных органов 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 членов исполнительных органов, включающая в себя денежное вознаграждение, социальный пакет, нематериальное стимулирование. Общество избегает устанавливать членам исполнительных органов размер вознаграждения, превышающий уровень, необходимый для достижения этих целей.

2.3. Система вознаграждения членов исполнительных органов нацелена на достижение оптимального баланса между зависимостью вознаграждения от результатов деятельности Общества и от личного вклада каждого члена исполнительного органа в достижение этого результата.

2.4. При формировании и пересмотре системы вознаграждения членов исполнительных органов Комиссия проводит анализ, в том числе рыночной практики вознаграждения на

основании результатов обзоров (исследований) вознаграждений, закупаемых Обществом у ведущих международных консалтинговых компаний, и представляет рекомендации Наблюдательному совету 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. При разработке настоящей Политики Комиссия приняла во внимание следующие приоритеты:

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

2.6. Основными элементами вознаграждения (в целях настоящей Политики) являются:

2.6.1. Фиксированная часть:

- должностной оклад.

2.6.2. Переменная часть:

- краткосрочный компонент - Годовая премия (Годовой бонус);
- долгосрочный компонент – вознаграждение в рамках программы долгосрочной мотивации, основанной на акциях.

2.6.3. Льготы и привилегии.

2.6.4. Другие выплаты и компенсации, предусмотренные законодательством

Структура элементов вознаграждения и их соотношение устанавливается индивидуально как проценты в общем целевом совокупном годовом доходе и дифференцировано в зависимости от степени влияния члена исполнительного органа на финансовые показатели 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.

2.8. Отчет о практической реализации принципов Политики подготавливается Комиссией для включения в годовой отчет и иные документы Общества.

### **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 члена исполнительного органа, отвечающего требуемой квалификации и обладающего компетенциями, необходимыми для реализации стратегии Общества.

3.2. При принятии решения о размере должностного оклада члена исполнительного органа 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;

- более широкие рыночные и экономические условия.

3.3. Пересмотр размера должностного оклада производится, как правило, при принятии решения о продлении полномочий члена исполнительного органа. Комиссия при формировании рекомендаций Наблюдательному совету рассматривает вопрос изменения, как на основании результатов анализа данных обзоров (исследований) вознаграждений, так и с учетом оценки эффективности члена исполнительного органа. Значительное увеличение размера должностного оклада может быть рекомендовано также при изменении масштаба, объема или сферы ответственности члена исполнительного органа, его роли и/или изменения рыночной практики вознаграждения.

#### **4. Переменная часть вознаграждения**

Основой эффективного управления Обществом является обеспечение заинтересованности членов исполнительных органов 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.

Для членов исполнительных органов переменная часть представляет собой значительную часть годового вознаграждения, в которой не менее половины целевого размера переменной части вознаграждения приходится на долгосрочный компонент.

##### **4.1. Краткосрочный компонент - Годовая премия (годовой бонус)**

4.1.1. Годовой бонус – премия по результатам работы за год, зависящая от результатов работы Общества и индивидуального вклада члена исполнительного органа в конечный результат. Зависимость вознаграждения от результата работы реализуется, в том числе, через ежегодное утверждение Наблюдательным советом ключевых показателей деятельности каждого члена исполнительного органа, рассмотрение отчета о выполнении указанных показателей и принятие решения о размере премирования с учетом степени выполнения ключевых показателей.

4.1.2. Целевой размер годовой премии устанавливается как процент к годовому окладу и фиксируется в условиях трудового договора. При принятии решения о целевом размере годового бонуса 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;
- рыночная практика;
- более широкие рыночные и экономические условия.

4.1.3. Размер годовой премии, подлежащей выплате (утвержденный размер годовой премии), зависит, в том числе от результатов выполнения членами исполнительных органов KPIs, установленных им на отчетный период.

KPI устанавливаются, как правило, двух типов: общекорпоративные (финансовые, стратегические) и индивидуальные. Процентное соотношение двух типов целей, веса целей, пороги выполнения и алгоритм расчета бонуса по каждой из целей, устанавливается при утверждении KPIs на каждый отчетный год Наблюдательным советом на основании рекомендации Комиссии. KPIs устанавливаются с учетом стратегических приоритетов Общества и экономической ситуации и должны поддерживать реализацию стратегии Общества.

Для поддержания баланса между общекорпоративными (финансовыми, стратегическими) и индивидуальными целями совокупный вес общекорпоративных целей составляет не менее

40% в общем (100%) весе всех целей. Один KPI из общекорпоративных целей (как правило, финансовый показатель) может быть блокирующим, т.е. при не достижении установленного минимального порога по данному показателю годовая премия может не выплачиваться.

В зависимости от стратегических задач, стоящих перед членами исполнительных органов, совокупный вес индивидуальных целей может быть увеличен.

Итоги расчета размера бонуса по результатам выполнения KPIs по утвержденному Наблюдательным советом алгоритму являются базой при принятии решения о размере годовой премии руководителей, подлежащей выплате. При определении размера бонуса, подлежащего выплате, Наблюдательным советом также учитываются следующие критерии: результаты рассмотрения ежегодных отчетов членов исполнительных органов о результатах их деятельности, данные финансовой и бухгалтерской отчетности, результаты проверок внутренних/внешних аудиторов и регулирующих органов, результатов выполнения поручений Наблюдательного совета и его комиссий, выполнение стратегических проектов/заданий, не вошедших в KPIs, и прочих производственных факторов. По итогам рассмотрения и с учетом рекомендации Комиссии Наблюдательный совет принимает решение о премировании и утверждает размер бонуса, подлежащий выплате.

4.1.4. В целях обеспечения баланса краткосрочных и долгосрочных стимулов, а также в развитие института личной ответственности для членов исполнительных органов управления предусмотрена отсрочка выплаты части утвержденного размера годовой 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. Годовая премия выплачивается по следующей схеме: 60% утвержденного размера годовой премии выплачивается после подведения итогов за отчетный год, 20% утвержденного размера годовой премии выплачивается с отсрочкой 1 (один) календарный год, 20% утвержденного размера годовой премии выплачивается с отсрочкой 2 (два) календарных года.

4.1.5. Любая из частей годовой премии, в том числе часть(и) годовой премии, срок выплаты которой приходится на период после истечения срока полномочий/истечения срока действия трудового договора, выплачивается после подведения итогов деятельности Общества за соответствующий год и на основании соответствующего решения Наблюдательного совета Общества.

## **4.2. Долгосрочный компонент**

С целью обеспечения сближения интересов акционеров и работников Общества, мотивации членов исполнительных органов на долгосрочное, устойчивое развитие бизнеса, а также обеспечения последовательного подхода к системе мотивации, ориентированной на лучшие мировые и локальные практики, члены исполнительных органов по решению Наблюдательного совета могут стать участниками Программы долгосрочной мотивации, основанной на акциях, принципы и параметры которой утверждаются Наблюдательным советом.

## **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 Положения о корпоративной социальной поддержке работников ПАО Московская Биржа.

Основными видами льгот в Обществе являются:

- добровольное медицинское страхование (ДМС), включающее в себя амбулаторно-поликлиническое обслуживание, стационар, стоматологию;
- международное медицинское страхование (ММС), предоставляющее возможность получать медицинскую помощь по критическим заболеваниям, как правило, являющимся исключением из ДМС, за рубежом;
- страхование жизни и от несчастного случая, предусматривающие возможность получения страховой выплаты при наступлении страхового случая;
- материальная помощь;
- доплата до должностного оклада за определенное количество дней в году временной нетрудоспособности.

Льготы периодически пересматриваются, чтобы гарантировать их доступность и конкурентоспособность.

5.2. Гибкий подход к предоставлению льгот членам исполнительных органов предполагает, что Наблюдательный совет при утверждении условий трудовых договоров принимает решение либо о распространении действия Положения о корпоративной социальной поддержке работников ПАО Московская Биржа на члена исполнительного органа, либо об улучшении условий. Решение принимается в каждом конкретном случае.

5.3. Членам исполнительных органов предоставляется служебный автомобиль с водителем в соответствии с внутренними документами Общества. Наблюдательный совет может принять решение о наличии второго водителя или повысить класс предоставляемого автомобиля, учитывая количество и уровень внешнего взаимодействия того или иного руководителя.

5.4. Наблюдательный совет 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. Членам исполнительных органов 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 размере трехкратного среднего месячного заработка. 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**

Членам исполнительных органов в случае направления в служебную командировку Общество в порядке и в размерах, установленных Положением о служебных командировках и деловых поездках работников ПАО Московская Биржа, 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, для 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 членам исполнительных органов возмещаются представительские расходы. Планирование, контроль и документальное оформление представительских расходов регламентируется Регламентом расходования денежных средств на представительские цели ПАО Московская Биржа.

## **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, членам исполнительных органов наряду с другими работниками предоставляется корпоративная сотовая связь в порядке и на условиях, установленных Положением о порядке пользования услугами мобильной связи в ПАО Московская Биржа.

В силу наличия у членов исполнительных органов частых командировок, а также встреч вне места расположения офиса, размер лимита (денежное ограничение на расходы сотовой связи за период времени (месяц), оплачиваемое за счет средств Общества) определяется с учетом стоимости безлимитных тарифов, установленных оператором связи, а также с учетом стоимости дополнительных услуг для обеспечения возможности доступа к сети Интернет и передаче данных из любой точки мира в необходимом объеме.



Всего прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 8 ( восемь ) листов

Председатель Наблюдательного совета  
ПАО Московская Биржа

А.Л.Кудрин

(подпись)

2016 г.

