

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту Положения о вознаграждениях и компенсациях, выплачиваемых членам Совета директоров Публичного акционерного общества «Мобильные ТелеСистемы»

Предпосылками для пересмотра действующего с 2009 года положения о вознаграждениях и компенсациях членам Совета директоров (далее – «Положение») стали развитие практик корпоративного управления в России и в мире, а также принятие Банком России в 2014 году Кодекса корпоративного управления (Письмо ЦБ РФ от 10.04.2014 № 06-52/2463), содержащего рекомендации в области корпоративного управления, в том числе по вознаграждениям и компенсациям членам советов директоров публичных компаний.

В целях соблюдения рекомендаций Кодекса корпоративного управления, совершенствования механизмов выплаты вознаграждений и компенсаций членам Совета директоров МТС предлагаются следующие основные изменения.

1. Изменение структуры вознаграждения

В соответствии с Кодексом (п. 4.2.1, 236), в отношении членов Совета директоров не рекомендуется применение любых форм краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования. При этом к краткосрочной относится любая программа мотивации, предусматривающая оценку результатов деятельности, привязку к динамике капитализации общества и премирование по итогам периода длительностью менее трех лет. Действующим Положением в качестве одного из элементов вознаграждения предусмотрена премия по итогам работы за год в зависимости от величины капитализации компании, что является не рекомендуемой Кодексом формой краткосрочной мотивации.

Исходя из этого, **предлагается отказаться от данной формы вознаграждения.**

Кодекс также рекомендует дифференцировать размер фиксированного вознаграждения в зависимости от объема обязанностей директора в совете директоров общества, в том числе в качестве председателя совета, члена комитета, председателя комитета (п. 233).

Предусмотренная действующим Положением структура фиксированного вознаграждения, состоящая из базового вознаграждения и вознаграждения за работу в Комитетах Совета директоров, позволяя, следуя рекомендациям Кодекса, дифференцировать вознаграждение директоров в зависимости от объема их работы. Однако проведенный анализ показал, что те суммы, которые предусмотрены сейчас за выполнение дополнительных обязанностей, несоразмерно малы по сравнению с размерами других элементов вознаграждения директоров и не отражают реальные нагрузки и объемы работ, связанные с работой в Комитетах. Указанные суммы также ниже сумм вознаграждений за работу в комитетах в других сопоставимых по масштабу деятельности российских и зарубежных компаниях.

С учетом этого, **предлагается увеличить размеры вознаграждений за работу в Комитетах Совета директоров, а также за исполнение обязанностей Председателя Совета директоров, за счет сумм исключаемого бонуса. Это позволит учесть вклад и нагрузку членов Совета директоров и Председателя в решение вопросов.**

Согласно Кодексу, система вознаграждения членов совета директоров должна обеспечивать сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров, при этом «долгосрочное владение акциями общества в наибольшей степени способствует сближению финансовых интересов членов совета директоров с долгосрочными интересами акционеров» (п. 4.2, 4.2.2 Кодекса). Правила владения акциями для директоров должны стимулировать накопление ими доли участия и долгосрочное владение акциями членами совета директоров, например, посредством принятия ими обязанностей по минимальному сроку владения и (или) минимальному количеству акций, которыми члены совета директоров владеют (п. 237 Кодекса).

Учитывая это, **предлагается внедрить в Обществе новую составляющую вознаграждения членов Совета директоров – наделение акциями Общества, установив ограничения на отчуждение директором полученных акций.**

В соответствии с предлагаемыми Положением ограничениями Директорам не рекомендовано отчуждать полученные акции в течение первых трех лет работы в Совете директоров, до момента накопления акций на сумму, эквивалентную размеру ежегодного базового вознаграждения. Директор должен оставаться владельцем акций общества на указанную сумму в течение всего периода своей работы в Совете директоров, а также в течение года после прекращения своих полномочий. Начиная с четвертого года, Директор сможет продавать акции на сумму, превышающую размер ежегодного базового вознаграждения, либо продолжать владеть ими. В силу действующих требований законодательства Директора обязаны отчитываться о владении акциями общества и о совершаемых сделках с ними, поэтому у Общества будет возможность осуществлять контроль за соблюдением ограничений. Такая информация подлежит публичному раскрытию, и нарушение директором ограничения может повлиять на решение акционеров выдвигать и/или избирать его на следующий год.

Таким образом, в результате предлагаемых изменений структуры вознаграждения:

- **исключается ежегодное премирование и появляется новая форма вознаграждения в виде предоставления директору акций общества;**
- **размер фиксированного вознаграждения увеличивается с упором на увеличение оплаты за работу в комитетах**

Предлагаемая структура вознаграждения соответствует практикам компаний, имеющих американский листинг.

Сравнение существующей и предлагаемой структуры приведено в таблице ниже:

	Действующее Положение	Положение с учетом изменений
Компоненты вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> • Базовое вознаграждение • Вознаграждение за работу в комитетах • Премия по итогам работы за год 	<ul style="list-style-type: none"> • Базовое вознаграждение • Вознаграждение за работу в комитетах • Предоставление акций
Базовое	Члена СД/ Председателя СД – \$250 000/ \$275 000	Члена СД/ Председателя СД – \$300 000/ \$400 000

За работу в комитетах	Обязательный/иной/специальный комитет – \$15 000/ \$5 000/ \$20 000 члену комитета, \$25 000/ \$10 000/ \$25 000 председателю комитета	Обязательный/иной/специальный комитет – \$30 000/ \$25 000/ \$30 000 члену комитета, \$50 000/ \$30 000/ \$50 000 председателю комитета
Иное	Премия – не более \$200 000, зависит от капитализации	Предоставление Акций – на сумму \$100 000 ежегодно
Лимит (max)	Общий лимит – не более \$500 000 по всем компонентам	Базовое + комитеты – не более \$400 000/\$500 000 (Директор/ Председатель) Акции – \$100 000

2. Иные изменения

В новой редакции Положения предложен ряд других изменений точечного характера:

- конкретизировано определение директора, имеющего право на получение вознаграждения (раздел I). Право на вознаграждение имеют все директора, не являющиеся работниками (т.е. не получающие вознаграждение за исполнение трудовых обязанностей) в группе компаний МТС и АФК «Система». Такой подход соответствует иностранной практике, в т.ч. используемой в телеком-компаниях (например, в США);
- сформулированы принципы Положения (п. 2.2 проекта);
- предусмотрено право Общего собрания принимать решения о выплате вознаграждения в размерах иных, чем предусмотрены Положением (п. 3.3 проекта);
- детализирован перечень оснований для уменьшения вознаграждения, учитывающих различные ситуации (п. 4.3, 5.2 проекта);
- снижен лимит «прочих» («представительских») расходов (п. 8.1 проекта) по результатам сложившихся в последние годы практик.