

Вознаграждение

Совет директоров

Годовое фиксированное вознаграждение каждого члена совета директоров

4

млн руб.

Годовое вознаграждение членов комитета по аудиту совета директоров

440

тыс. руб.

Годовое вознаграждение членов прочих комитетов совета директоров

320

тыс. руб.

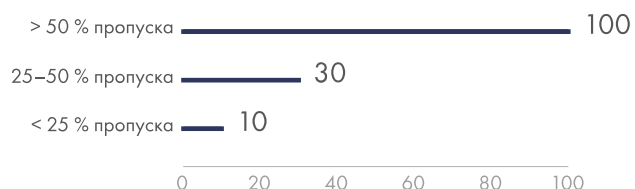
Коэффициент председателю совета директоров

1,5

Коэффициент председателю комитета совета директоров

1,25

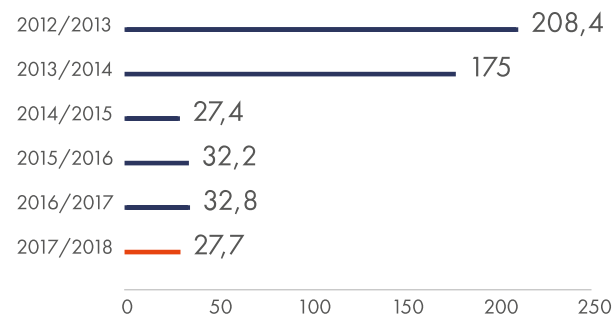
РИСУНОК 57. УМЕНЬШЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В СЛУЧАЕ ПРОПУСКА ЗАСЕДАНИЙ И ЗАОЧНЫХ ГОЛОСОВАНИЙ, %



Компенсация расходов и иные выплаты членам совета директоров в 2018 году не производились, займы (кредиты) не выдавались.

В 2018 году члены совета директоров, не являющиеся сотрудниками компании, не участвовали в Программе долгосрочной мотивации менеджмента компании.

РИСУНОК 58. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, ВЫПЛАЧЕННОЕ СОВЕТУ ДИРЕКТОРОВ В 2013–2018 ГОДАХ, МЛН РУБ.¹



Годовое вознаграждение не выплачивается членам совета директоров, являющимся государственными служащими, сотрудниками компании, а также добровольно отказавшимся от выплаты вознаграждения.

1. Выплачивается члену совета директоров не позднее одного месяца после годового общего собрания акционеров по итогам года, в котором он был избран в совет директоров.

ТАБЛИЦА 18. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ЧЛЕНАМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ, РУБ.

Ф. И. О.	Вознаграждение за участие в совете директоров	Вознаграждение за участие в комитете по аудиту	Вознаграждение за участие в комитете по стратегии	Вознаграждение за участие в комитете по кадрам и вознаграждениям	Вознаграждение за участие в комитете по корпоративному управлению
Аганбегян Рубен Абелович	4 000 000	400 000	320 000	400 000	0
Аузан Александр Александрович	4 000 000	400 000	288 000	320 000	0
Дмитриев Кирилл Александрович	4 000 000	0	0	0	0
Златопольский Антон Андреевич	0	0	0	0	0
Иванов Сергей Борисович	0	0	0	0	0
Калугин Сергей Борисович	0	0	0	0	0
Осеевский Михаил Эдуардович	0	0	0	0	0
Полубояринов Михаил Игоревич	4 000 000	0	0	0	0
Пчелинцев Александр Анатольевич	4 000 000	0	0	0	400 000
Семёнов Вадим Викторович	4 000 000	500 000	320 000	320 000	0
Яковицкий Алексей Андреевич	0	0	0	0	0
ИТОГО, по видам выплат	24 000 000	1 300 000	928 000	1 040 000	400 000
ИТОГО					27 668 000

Президент и правление

Размер оплаты труда президента устанавливается в договоре, условия которого утверждаются советом директоров.

Помимо этого, по решению совета директоров президенту за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, а также по результатам выполнения показателей бюджета выплачивается годовая премия.

Отдельные выплаты членам правления за работу в правлении не предусмотрены.

Выходное пособие в случае расторжения трудового договора со стороны компании выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер выходного пособия не превышает трехкратного среднего месячного заработка работника.

ТАБЛИЦА 19. ЭЛЕМЕНТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

	Заработная плата	Краткосрочная мотивация	Долгосрочная мотивация
Форма вознаграждения	Должностной оклад	Годовая премия	Программа долгосрочной мотивации
Цель вознаграждения	Привлечение и удержание профессиональных менеджеров за счет конкурентной заработной платы	Достижение годовых бизнес-КПЭ ¹	Достижение долгосрочных КПЭ: Net profit, FCF, ROIC
Целевое соотношение элементов вознаграждения	50 %	50 %	Программа основана на принципе софинансирования, рассчитана на несколько лет и предусматривает вознаграждение в виде акций

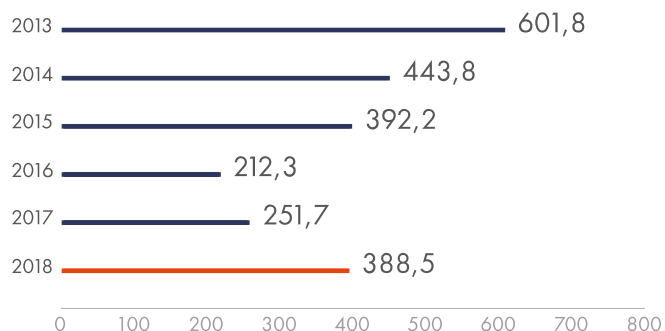
ТАБЛИЦА 20. ВЫПЛАТЫ ЧЛЕНАМ ПРАВЛЕНИЯ И НАИБОЛЕЕ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫМ СОТРУДНИКАМ В 2018 ГОДУ, РУБ.

Вид выплаты	Выплаты членам правления	Выплаты пяти наиболее высокооплачиваемым сотрудникам (ключевым руководящим работникам)
Заработная плата	241 829 207,98	153 998 454,25
Премии, включая:	718 146 788,02	489 678 079,17
краткосрочную мотивацию	146 698 529,02	101 808 137,17
долгосрочную мотивацию	571 448 259,00	387 869 942,00
Комиссионные	0,00	0,00
Льготы	0,00	0,00
Компенсации расходов	0,00	0,00
Иное	0,00	0,00
ИТОГО	959 975 996,00	643 676 533,42

Займы (кредиты) членам правления компания не выдавала.

1. Подробная информация представлена ниже в разделе «Программы мотивации».

РИСУНОК 59. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, ВЫПЛАЧЕННОЕ ЧЛЕНАМ ПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ, БЕЗ УЧЕТА ДОЛГОСРОЧНОЙ МОТИВАЦИИ, МЛН РУБ.



Увеличение вознаграждения, выплаченного правлению в 2018 году, в основном связано с увеличением количественного состава правления до 9 человек (до 16 мая 2017 года – 6 человек, далее до 27 октября 2017 года – 8 человек, затем по настоящее время – 9 человек), а также изменением персонального состава.

Ревизионная комиссия

Годовое вознаграждение членов ревизионной комиссии

800

тыс. руб.

Коэффициент председателю ревизионной комиссии

1,3

Коэффициент секретарю ревизионной комиссии

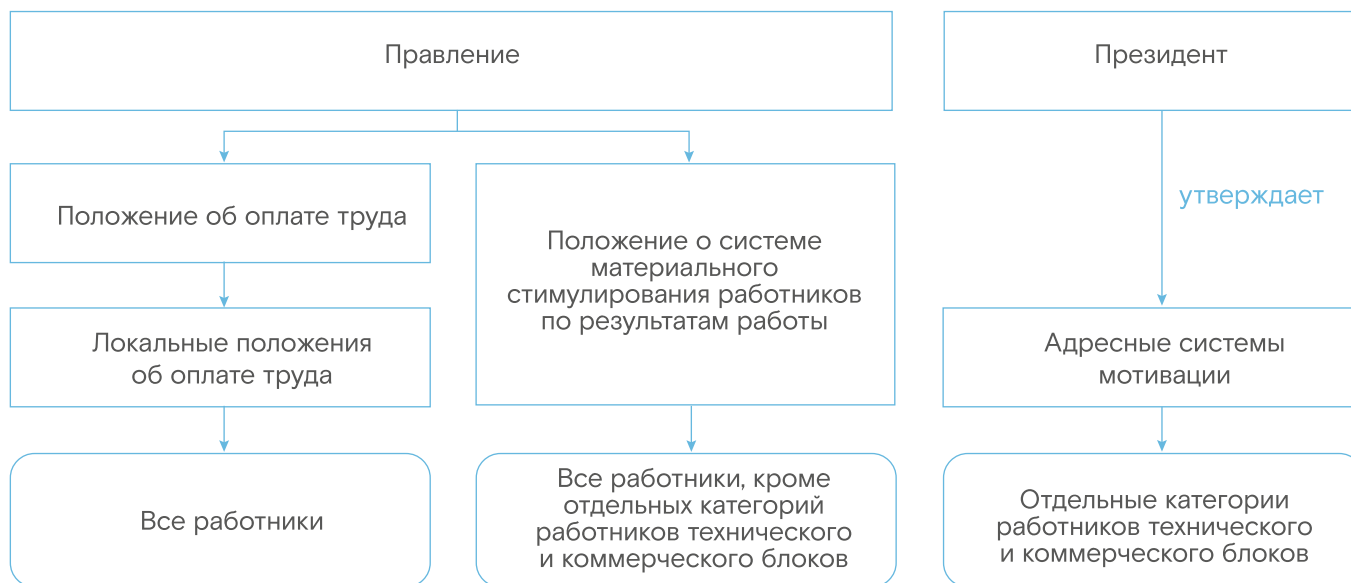
1,1

ТАБЛИЦА 21. ВЫПЛАТЫ РЕВИЗИОННОЙ КОМИССИИ В 2018 ГОДУ, РУБ.

Ф. И. О.	Вознаграждение за участие в ревизионной комиссии	Заработная плата
Веремьянина Валентина Федоровна	800 000,00	0,00
Дмитриев Антон Павлович	0,00	0,00
Карпов Илья Игоревич	0,00	0,00
Краснов Михаил Петрович	880 000,00	0,00
Мусиенко Олег Анатольевич	390 136,99	0,00
Понькин Александр Сергеевич	0,00	0,00
Шевчук Александр Викторович	1 040 000,00	0,00
ИТОГО	3 110 136,99	0,00

Годовое вознаграждение не выплачивается членам ревизионной комиссии, являющимся государственными служащими.

Программы мотивации



В «Ростелекоме» принят ряд положений в области мотивации персонала.

Компания регулярно участвует в обзорах заработных плат и кадровых политик. Условия оплаты и материального стимулирования руководителей «Ростелекома» соответствуют рынку труда.

Выплата вознаграждения в нематериальной форме в «Ростелекоме» не производится, за исключением Программы долгосрочной мотивации. Локальные системы мотивации в ДЗО компании проходят адаптацию в соответствии с системой мотивации «Ростелекома».

Выходные пособия могут быть выплачены работникам компании при увольнении по соглашению сторон. Размер выходного пособия не может превышать трехкратного среднемесячного заработка работника.

Долгосрочная мотивация

В компании действует Программа долгосрочной мотивации сотрудников, утвержденная советом директоров и основанная на принципе софинансирования покупки сотрудниками акций компании. Участниками Программы могут стать сотрудники 6–11 грейдов при направлении части своего переменного вознаграждения на покупку ценных бумаг компании. В этом случае участник получает право на дополнительное вознаграждение акциями компании в зависимости от занимаемой должности, размера инвестированных средств, индивидуальных и корпоративных результатов работы.

В рамках Программы устанавливается три цикла, запускаемых ежегодно: в 2017, 2018 и 2019 годах. Совокупный максимальный пакет акций всех участников Программы не может превышать 6 % уставного капитала.

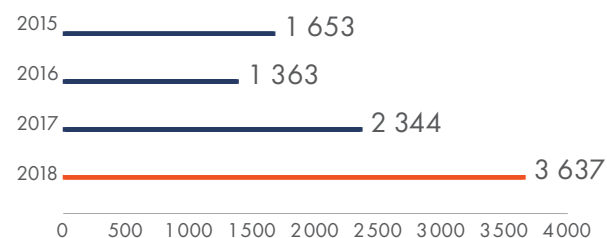
Предельный размер пакета акций участников в каждом цикле составляет не более 2 % уставного капитала.

Программа учитывает как личную эффективность сотрудников, так и достижение корпоративных целей по ключевым показателям Программы:

- ▶ свободный денежный поток (FCF);
- ▶ чистая прибыль (Net profit);
- ▶ рентабельность инвестированного капитала (ROIC).

Для реализации Программы компания использует закрытый паевой инвестиционный фонд «РТК-Развитие».

РИСУНОК 60. РАСХОДЫ НА ПРОГРАММЫ ДОЛГОСРОЧНОЙ МОТИВАЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА В СОСТАВЕ ОТЧЕТА О ПРИБЫЛЯХ И УБЫТКАХ, МЛН РУБ.¹



В 2018 году совет директоров утвердил Программу долгосрочной мотивации на 2020–2022 годы. Условия участия в Программе не изменились.

1. Расходы по заработной плате, прочие выплаты и социальные отчисления, включая социальные отчисления и налог на доходы физических лиц. Данные за 2017 год скорректированы на величину восстановления расходов по Программе долгосрочного стимулирования, действовавшей до 2017 года.

Краткосрочная мотивация

В компании действует система ежегодного премирования для руководителей высшего и среднего звена.

Компания развивает систему мотивации персонала. В 2018 году доработаны адресные схемы мотивации и КПЭ для сегментов B2C, B2B и блока технической инфраструктуры на основе показателей результативности 2017 года.

Еще одно направление мотивирования сотрудников в «Ростелекоме» – ежеквартальная оценка «Качество внутреннего сервиса». Проведение такой оценки повышает уровень кросс-функционального взаимодействия. По результатам оценки оптимизируется работа внутренних сервисов. В 2018 году методология опроса была скорректирована: введена более чувствительная шкала, расширены критерии оценки и добавлена форма обратной связи.

Система ключевых показателей эффективности

В компании действует система ключевых показателей эффективности. КПЭ устанавливаются с учетом занимаемой должности и зоны ответственности. Премирование сотрудника зависит от достижения корпоративных, бизнес- и личных целей.

РИСУНОК 61. КОРПОРАТИВНЫЕ КПЭ

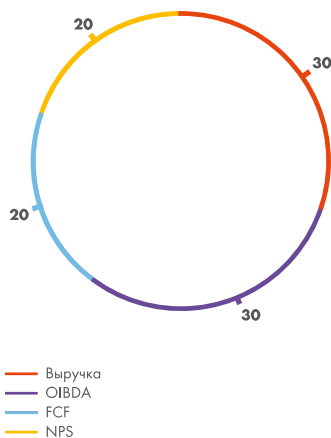


РИСУНОК 63. БИЗНЕС-КПЭ: РУКОВОДИТЕЛИ КЛЮЧЕВЫХ БИЗНЕС-СЕКТОРОВ (B2C, B2B/B2G, B2O)

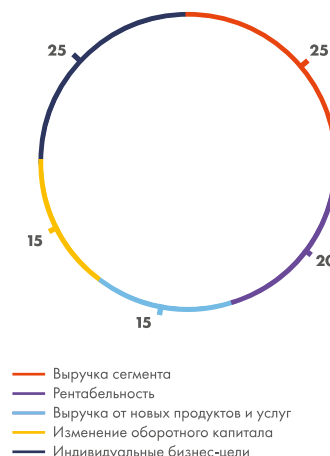


РИСУНОК 62. БИЗНЕС КПЭ: ПРЕЗИДЕНТ И ЧЛЕНЫ ПРАВЛЕНИЯ

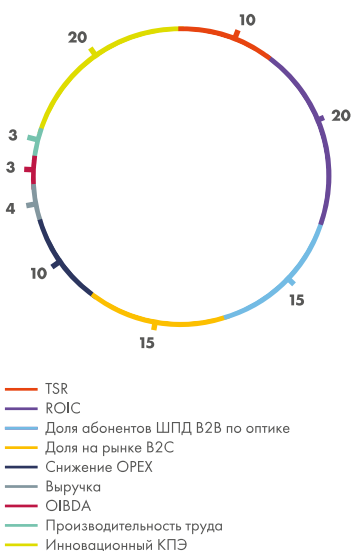


РИСУНОК 64. БИЗНЕС-КПЭ: ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТЫ – ДИРЕКТОРА МАКРОРЕГИОНАЛЬНЫХ ФИЛИАЛОВ

