

# ОТЧЕТ О ВЫПЛАТЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ В 2020 ГОДУ

## ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И КОМПЕНСАЦИЯ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

### ЦЕЛЬ

Увязка системы вознаграждения членов Совета директоров с долгосрочными интересами акционеров, справедливая компенсация членам Совета директоров за работу, необходимую Компании и ее акционерам.

### РЕГЛАМЕНТАЦИЯ

- Законодательство Российской Федерации
- Положение о Совете директоров
- Политика вознаграждения и компенсации расходов членов Совета директоров

### Структура вознаграждения членов Совета директоров

Председатели Совета директоров и комитетов Совета директоров, члены комитетов Совета директоров

Директора, не являющиеся исполнительными лицами

Исполнительные члены Совета директоров



**ФИКСИРОВАННОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ**



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ**



**КОМПЕНСАЦИЯ РАСХОДОВ**

Реализуемая в Компании Политика вознаграждения и компенсации расходов членов Совета директоров разработана в соответствии с законодательными требованиями и лучшими практиками в области корпоративного управления. Она направлена на то, чтобы учитывать ответственность членов Совета директоров, их полномочия и время, необходимое для принятия решений, касающихся деятельности ТМК.

В соответствии с Политикой размер вознаграждения зависит от выполнения основных, а также дополнительных обязанностей члена Совета директоров (не являющегося исполнительным лицом Общества) и сопряженных с выполнением функций Председателя Совета директоров, Председателя комитета Совета директоров, члена комитета Совета директоров.

Размер вознаграждения и размер подлежащих компенсации расходов предварительно определяются решением Совета директоров с учетом рекомендаций Комитета Совета директоров по назначениям и вознаграждениям.

## Процедура принятия решений о размере вознаграждения членов Совета директоров



### КОМИТЕТ ПО НАЗНАЧЕНИЯМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Пересмотр размера вознаграждения

Рекомендации по форме и размеру вознаграждения



### ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

Принимает решение о размере вознаграждения

Рекомендации по размеру вознаграждения членов Совета директоров



### СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Рассмотрение и формирование предложений для Общего собрания акционеров

### ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И КОМПЕНСАЦИИ РАСХОДОВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «ТМК» (млн руб.)

| Показатель   | 2018   | 2019   | 2020   |
|--|--------|--------|--------|
| Вознаграждение за работу в Совете директоров и комитетах Совета директоров | 147,40 | 147,40 | 161,50 |
| Компенсации расходов   | 13,66  | 20,71  | 2,97   |
| Иные виды вознаграждения   | 0      | 0      | 0      |
| Всего  | 161,06 | 168,11 | 164,47 |

## ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ КЛЮЧЕВОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

### ЦЕЛЬ

Мотивация исполнительного руководства на качественное выполнение задач и планов, обеспечение финансовой устойчивости Компании, непрерывности ее развития.

### РЕГЛАМЕНТАЦИЯ

Политика в области оплаты труда ключевого управленческого персонала ПАО «ТМК».

### ФОРМЫ МОТИВАЦИИ

Краткосрочная и долгосрочная программы.

### ПРОГРАММА КРАТКОСРОЧНОЙ МОТИВАЦИИ

Для каждого топ-менеджера, участвующего в программе (круг участников определяется ежегодно), установлены персональный базовый размер материального вознаграждения и набор ключевых показателей эффективности. Все показатели эффективности имеют весовые значения. По итогам года веса показателей корректируются в зависимости от степени выполнения по установленной шкале.

## Структура вознаграждения ключевого управленческого персонала



### ФИКСИРОВАННАЯ ЧАСТЬ

(должностной оклад)



### ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ



### ПРЕМИИ ЗА КАЧЕСТВЕННОЕ ИСПОЛНЕНИЕ:

- целевых программ;
- проектов;
- отдельных заданий;
- иные достижения



### БОНУС ПО ИТОГАМ ГОДА:

- достижение целевых показателей эффективности Компании;
- выполнение индивидуальных показателей эффективности

Материальное вознаграждение начисляется после рассмотрения на Совете директоров итогов работы Компании за истекший год: выполнение таких показателей, как EBITDA, операционный денежный поток, отгрузка продукции, выручка от реализации продукции и др. Также эффективность деятельности менеджеров оценивается по персональным показателям, включая реализацию проектов (с учетом роли менеджера в проекте), итоги работы подчиненных подразделений, достижение целевого показателя по внутренней клиентоориентированности, выполнение программы по новым видам продукции, выполнение задания по массе валовой прибыли и др. Каждый показатель может быть декомпозирован по зонам ответственности топ-менеджеров: по дивизионам, блокам, отдельным предприятиям, направлениям бизнеса.

Совет директоров ПАО «ТМК» рассмотрел вопрос о вознаграждении ключевого управленческого персонала и принял соответствующие решения на заседаниях:

- **21.02.2019** – о вознаграждении менеджеров Компании по итогам 2018 года, ключевых показателях и условиях вознаграждения в 2019 году;
- **20.02.2020** – о вознаграждении менеджеров Компании по итогам 2019 года, ключевых показателях и условиях вознаграждения в 2020 году;
- **18.02.2021** – о вознаграждении менеджеров Компании по итогам 2020 года, ключевых показателях и условиях вознаграждения в 2021 году.

Показателями премирования для ключевого управленческого персонала являются бизнес-цели, утвержденные в рамках планов и бюджета Компании на отчетный год.

С 2018 года в ТМК **действует программа долгосрочной мотивации**, цель которой – повысить заинтересованность менеджмента в росте капитализации ПАО «ТМК» путем предоставления права на получение дополнительного стимулирующего вознаграждения за достижение стратегических целей Компании и в зависимости от динамики изменения курса ее акций в сравнении с референтной группой, состоящей из крупных зарубежных и российских компаний.

Раскрытие информации о системе оплаты труда работников, на которых распространяется действие данной Политики, производится в соответствии с корпоративной практикой, применимым законодательством, требованиями надзорных органов, правилами листинга фондовых бирж и рекомендациями Кодекса корпоративного управления.

#### ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА И ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ ПАО «ТМК» (млн руб.)

| Показатель               | 2018          | 2019          | 2020          |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Заработная плата         | 262,12        | 191,80        | 179,21        |
| Премии                   | 133,87        | 151,01        | 285,48        |
| Иные виды вознаграждения | 0             | 0             | 0             |
| <b>Всего</b>             | <b>395,99</b> | <b>342,81</b> | <b>464,69</b> |