

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ

GRI 2-19 GRI 2-20

ПЕРИМЕТР ДЕЙСТВИЯ ПОЛИТИКИ ОБЩЕСТВА В ОБЛАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Политики Общества в области вознаграждения закреплены внутренними документами Общества.

Органы управления	Наименование положения	Дата утверждения, орган, утвердивший положение	Реквизиты протоколов	Ссылка на страницу сайта
Совет директоров	Положение о выплате членам Совета директоров ПАО «МРСК Центра и Приволжья» вознаграждений и компенсаций	14.06.2019, годовое Общее собрание акционеров	Протокол от 14.06.2019 № 13	https://mrsk-cp.ru/upload/iblock/164/16487acb215a0cd4c8462f6ae9e8c4a0.pdf
Комитеты Совета директоров	Положение о выплате вознаграждений и компенсаций членам комитетов Совета директоров ПАО «МРСК Центра и Приволжья»	29.08.2016, Совет директоров	Протокол от 31.08.2016 № 239	https://mrsk-cp.ru/upload/iblock/39b/39babc658a387308a76f45f92089f58b.pdf
Генеральный директор	Положение о материальном стимулировании Генерального директора ПАО «Россети Центр и Приволжье»	18.07.2011, изменения 28.03.2012, 26.12.2012, 27.02.2015, 30.06.2017, 30.09.2019, 21.12.2020, 01.12.2021, Совет директоров	Протоколы от 18.07.2011 № 80, от 02.04.2012 № 98, от 28.12.2012 № 118, от 02.03.2015 № 178, от 03.07.2017 № 274, от 01.10.2019 № 375, от 22.12.2020 № 436, от 01.12.2021 № 489	Не раскрывается
Высшие менеджеры	Положение о материальном стимулировании и социальном пакете высших менеджеров ПАО «МРСК Центра и Приволжья»	08.06.2016, изменения 21.12.2020, Совет директоров	Протоколы от 14.06.2016 № 231, от 22.12.2020 № 436	Не раскрывается

В отчетном году изменения во внутренние документы, определяющие политику Общества в области вознаграждения, не вносились.

Утверждены годовые КПЭ и порядок расчета размера премирования за их выполнение, дополнительные условия премирования и порядок расчета размера дополнительного

и специального премирования высших менеджеров «Россети Центр и Приволжье» (приказ ПАО «Россети Центр» от 22.09.2022 № 96-п/ЦА).

КОНТРОЛЬ ЗА ВНЕДРЕНИЕМ И РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

КОМИТЕТ ПО КАДРАМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ

В Обществе действует Комитет по кадрам и вознаграждениям, обеспечивающий эффективную работу Совета директоров в области регулирования вопросов вознаграждения и материального стимулирования.

При формировании системы вознаграждения и определении размера вознаграждения членов органов управления «Россети Центр и Приволжье» предполагается, что уровень вознаграждения должен быть достаточным для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимыми для Компании компетенциями

и квалификацией. В этой связи Совет директоров, в том числе через Комитет по кадрам и вознаграждениям, осуществляет контроль за внедрением и реализацией Политики в области вознаграждения.

К компетенции Комитета в области вознаграждения относится решение следующих вопросов.

Вопрос компетенции в соответствии с Положением о Комитете по кадрам и вознаграждениям	Практика применения
Выработка принципов, критериев и рекомендаций в области вознаграждения и материального стимулирования: <ul style="list-style-type: none"> членов Совета директоров, Председателя Совета директоров; членов Правления, Генерального директора, управляющей организации или управляющего; членов Ревизионной комиссии, Председателя Ревизионной комиссии 	Комитет предварительно рассматривает и выдает рекомендацию Совету директоров по утверждению/внесению изменений в Методику расчета и оценки выполнения КПЭ Генерального директора, премированию Генерального директора
Подготовка рекомендаций по утверждению (корректировке) внутренних документов, регулирующих вопросы в области вознаграждения и материального стимулирования	Комитет предварительно рассматривает и выдает рекомендации Совету директоров по утверждению/внесению изменений в Положение о выплате членам Совета директоров вознаграждений и компенсаций, Положение о выплате членам Ревизионной комиссии вознаграждений и компенсаций, Положение о материальном стимулировании Генерального директора, Положение о материальном стимулировании и социальном пакете высших менеджеров
Выработка предложений по определению существенных условий договоров (в том числе в части срока полномочий и размера выплачиваемых вознаграждений и компенсаций), заключаемых с членами Совета директоров, членами Правления, Генеральным директором, управляющей организацией или управляющим, изменение указанных договоров	Совет директоров с учетом ст. 21 Устава Общества своим решением утвердил лицо, уполномоченное на определение условий трудового договора, в том числе в части срока полномочий Генерального директора и членов Правления Общества
Регулярная оценка деятельности Генерального директора, управляющей организации (управляющего), членов Правления и подготовка соответствующих рекомендаций Совету директоров	По окончании срока трудового договора Комитет предварительно рассматривает результаты деятельности и выдает рекомендации Совету директоров в отношении Генерального директора
Рассмотрение результатов деятельности работников, занимающих должности, согласование кандидатур на которые отнесено к компетенции Совета директоров, и подготовка соответствующих рекомендаций Генеральному директору	По окончании срока трудовых договоров Комитет предварительно рассматривает результаты деятельности заместителей Генерального директора по отдельным направлениям деятельности и выдает Генеральному директору рекомендации в их отношении, стоит ли заключать/перезаключать трудовой договор

Независимая оценка системы вознаграждения Общества (отдельных ее элементов) не проводилась.

Отчет о деятельности Комитета по кадрам и вознаграждениям, в том числе количество проведенных заседаний и сведения о рассмотренных вопросах, приводится в подразделе «Комитеты Совета директоров», с. 180.

ПЕРИМЕТР ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

В Годовом отчете описывается политика «Россети Центр и Приволжье» в области вознаграждения членов Совета директоров, членов Правления и иных ключевых руководящих работников, относящихся в соответствии с внутренними документами Общества

к категории высших менеджеров. Данная политика не распространяется на подконтрольные Обществу лица и иные организации.

Также в данном разделе приводится информация о вознаграждении членов Комитетов Совета директоров «Россети Центр и Приволжье» и Корпоративного секретаря.

В отчетном году политика в области вознаграждения в отношении указанных лиц не изменялась.

УЧЕТ ВОПРОСОВ И ФАКТОРОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ И КОРРЕКТИРОВКЕ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕСТВА

Вознаграждение членов Совета директоров и Комитетов Совета директоров не включает переменную часть, которая бы зависела от выполнения каких-либо показателей, в том числе показателей и факторов в области устойчивого развития.

Переменная часть вознаграждения членов исполнительных органов зависит от результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества – степени выполнения КПЭ за отчетный год, в том числе показателей в области устойчивого развития.

В число КПЭ исполнительных органов общества включены следующие показатели.

1. Обеспечение надежности, качества и доступности электроснабжения для потребителей:

- соблюдение сроков осуществления технологического присоединения;
 - готовность к работе в отопительный сезон;
 - достижение уровня надежности оказываемых услуг;
 - выполнение графика ввода объектов в эксплуатацию.
2. Повышение энергоэффективности, защита окружающей среды и борьба с изменением климата:
- уровень потерь электроэнергии.

3. Защита прав и учет интересов всех групп стейкхолдеров:

- совокупная дивидендная доходность;
- долг/ЕБИТДА;
- эффективность инновационной деятельности.

4. Забота о персонале, включая создание возможностей для профессиональной реализации каждого сотрудника, развитие корпоративной культуры и соблюдение норм производственной безопасности:

- отсутствие несчастных случаев на производстве;
- повышение производительности труда.

Более подробно о системе КПЭ, а также достижении целевых значений – в разделе «Стратегический отчет», с. 20.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Выплата членам Совета директоров вознаграждений и (или) компенсаций осуществляется на основании Положения о выплате членам Совета директоров «Россети Центр и Приволжье» вознаграждений и компенсаций, утвержденного Общим собранием акционеров Компании 14.06.2019 (протокол № 13).

Положением предусмотрена ежеквартальная выплата вознаграждений членам Совета директоров, дополнительно устанавливаются надбавки Председателю Совета директоров, Председателю и членам

специализированных Комитетов при Совете директоров. Предусмотрена также компенсация командировочных расходов за участие в заседаниях Совета директоров, специализированных Комитетов при Совете директоров и общих собраниях акционеров Общества. Выплата вознаграждений производится за счет прибыли от нерегулируемых видов деятельности.

Вознаграждения Председателю и членам Совета директоров Компании, являющимся лицами, в отношении которых федеральным законом предусмотрено ограничение

или запрет на получение каких-либо выплат от коммерческих организаций, не начисляются и не выплачиваются. Также не начисляются и не выплачиваются вознаграждения членам Совета директоров Общества, являющимся одновременно членами коллегиального исполнительного органа Общества либо ЕИО (Генеральным директором) Общества.

Информация о порядке определения размера вознаграждения членов Совета директоров «Россети Центр и Приволжье» доступна в Приложении 3 к Годовому отчету

Совокупные выплаты вознаграждения и компенсаций членам Совета директоров, тыс. руб. с НДФЛ

Вид вознаграждения	2020	2021	2022
Вознаграждение за участие в работе Совета директоров	23 235,6	24 654,8	30 133,4
Компенсация расходов, связанных с выполнением функций члена Совета директоров	7,9	–	–
Прочие вознаграждения ¹	–	460,9	479,5
Итого	23 243,5	25 115,7	30 612,9

Дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов Совета директоров Общества отсутствуют. Вознаграждения в неденежной форме членам Совета директоров не предоставляются².

Членам Совета директоров компенсируются расходы, связанные с участием в заседаниях Совета директоров,

по действующим на момент проведения заседания нормам возмещения командировочных расходов, установленным в Обществе.

Заработная плата, премии, комиссионные членам Совета директоров, не являющимся работниками Общества, в течение отчетного года Обществом не выплачивались.

В 2020–2022 годах Общество не выдавало займов (кредитов) членам Совета директоров, не заключало иных гражданско-правовых договоров с членами Совета директоров.

¹ Вознаграждение за участие в работе Комитетов Совета директоров за периоды, когда они не являлись членами Совета директоров Общества.

² В том числе вознаграждение акциями (или на основе акций), опционами (опционными договорами) на приобретение акций, социальный пакет или льготы в неденежной форме (обеспечение жильем или компенсация расходов на жилье, компенсация расходов на страхование, пенсионные отчисления, обеспечение служебным автомобилем или компенсация расходов на пользование автомобилем в служебных целях, предоставление товаров или услуг бесплатно или по льготной цене и т. д.).

Персональное вознаграждение членов Совета директоров «Россети Центр и Приволжье»¹, тыс. руб. с НДФЛ

Ф. И. О.	Всего выплачено в 2022 году	Дополнительное вознаграждение (в 2022 году), в том числе				Вознаграждение за участие в работе Комитетов при Совете директоров (в 2022 году) ²	Компенсация расходов, связанных с участием в заседаниях Совета директоров (в 2022 году)	Всего выплачено в 2021 году	Всего выплачено в 2020 году
		Базовое вознаграждение за участие в заседаниях Совета директоров (в 2022 году)	за председательство в Совете директоров (30 %)	за председательство в Комитетах при Совете директоров (15 %)	за членство в Комитетах при Совете директоров (15 %)				
Майоров Андрей Владимирович (Председатель Совета директоров)	3 307,5	2 544,2	763,3	0	0	0	0	2 700,0	675,0
Шевчук Александр Викторович	2 129,3	1 496,6	0	221,4	273,4	137,9	0	2 700,0	2 648,1
Казачков Александр Иванович	3 219,2	2 596,2	0	311,5	311,5	0	0	2 648,1	2 648,1
Морозов Андрей Владимирович	2 747,5	2 076,9	0	0	623,1	47,5	0	2 101,4	2 700,0
Зархин Виталий Юрьевич	3 375,0	2 596,2	0	0	778,8	0	0	2 700,0	2 544,2
Головцов Александр Викторович	855,5	519,2	0	0	155,8	180,5	0	2 388,5	571,1
Гончаров Юрий Владимирович	2 059,2	1 496,6	0	299,3	149,7	113,6	0	2 700,0	675,0
Корнеев Александр Юрьевич	3 115,4	2 596,2	0	519,2	0	0	0	623,1	X ³
Калоева Мадина Валерьевна	2 803,8	2 596,2	0	0	207,6	0	0	519,2	X
Гребцов Павел Владимирович	1 704,3	1 496,6	0	207,7	0	0	0	850,5	X
Кравченко Константин Юрьевич	2 076,9	2 076,9	0	0	0	0	0	X	X
Марченко Андрей Александрович	1 142,3	1 038,5	0	0	103,8	0	0	X	X
Ульянов Антон Сергеевич	1 038,5	1 038,5	0	0	0	0	0	X	X
Харитонов Владимир Вячеславович	1 038,5	1 038,5	0	0	0	0	0	X	X
Зафесов Юрий Казбекович	X	X	X	X	X	X	X	1 471,2	2 232,7
Прохоров Егор Вячеславович	X	X	X	X	X	X	X	1 810,0	2 596,1
Алюшенко Игорь Дмитриевич	X	X	X	X	X	X	X	1 471,2	519,2
Гурьянов Денис Львович	X	X	X	X	X	X	X	X	1 713,5
Бобков Дмитрий Алексеевич	X	X	X	X	X	X	X	X	1 427,9
Крупенина Анастасия Игоревна	X	X	X	X	X	X	X	X	1 856,3
Романков Андрей Олегович	X	X	X	X	X	X	X	X	428,4

Маковскому И. В. вознаграждение за участие в работе Совета директоров Общества в 2022 году не начислялось и не выплачивалось, поскольку он является генеральным директором ПАО «Россети Центр» – управляющей организации ПАО «Россети Центр и Приволжье».

¹ Информация о размере персонального вознаграждения членов Совета директоров раскрывается с письменного согласия членов Совета директоров Общества.

² Вознаграждение за участие в работе Комитетов Совета директоров за периоды, когда они не являлись членами Совета директоров Общества.

³ Условное обозначение X – лицо не являлось членом Совета директоров в указанный период.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

GRI 2-20

Выплата вознаграждений и компенсаций членам Комитетов Совета директоров производится на основании Положения о выплате вознаграждений и компенсаций членам Комитетов Совета директоров ПАО «МРСК Центра и Приволжья».

В 2022 году членам Комитетов Совета директоров выплачивалось вознаграждение за участие в заседаниях Комитетов. Размер вознаграждения зависит от формы проведения заседания:

- в форме совместного присутствия – в размере суммы, эквивалентной двум минимальным месячным тарифным ставкам рабочего первого разряда (ММТС), установленным отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетическом комплексе Российской Федерации

(далее – Соглашение) на день проведения заседания Комитета Совета директоров, с учетом индексации, установленной Соглашением;

- в заочной форме – в размере суммы, эквивалентной одной ММТС, с учетом индексации, установленной Соглашением.

Размер вознаграждения Председателю Комитета увеличивается на 50 %.

Членам комитетов, являющимся одновременно членами Совета директоров, вознаграждение выплачивается в порядке и размере, предусмотренном Положением о выплате членам Совета директоров ПАО «МРСК Центра и Приволжья»

вознаграждений и компенсаций. Указанным лицам установлена дополнительная надбавка в размере:

- 10 % для члена Комитета,
- 20 % для Председателя Комитета.

Не выплачивается вознаграждение членам Комитетов, являющимся одновременно ЕИО либо членами Правления.

Вознаграждения и компенсации Председателю и членам Комитетов Совета директоров, являющимся лицами, в отношении которых федеральным законом предусмотрено ограничение или запрет на получение каких-либо выплат от коммерческих организаций, не начисляются и не выплачиваются.

Вознаграждение, выплаченное членам Комитетов Совета директоров в 2020–2022 годах, тыс. руб. с НДФЛ

Наименование Комитета	2020	2021	2022
Комитет по аудиту	8,6	8,9	78,3
Комитет по кадрам и вознаграждениям	В состав Комитета входят только члены Совета директоров. Вознаграждение в виде 10 % надбавки за участие в Комитете отражено в разделе «Вознаграждение членов Совета директоров»		28,5
Комитет по стратегии	984,1	1 608,8	2 453,6
Комитет по надежности	520,1	573,2	773,9
Комитет по технологическому присоединению к электрическим сетям	308,9	254,4	158,0

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ И ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

GRI 2-20

При избрании высшего менеджера членом Правления Общества п. 2.3 действующего Положения о материальном стимулировании и социальном пакете высших менеджеров ПАО «МРСК Центра и Приволжья»¹ предусмотрено установление ему приказом Генерального директора персональной надбавки в размере до 15 % от установленного высшему менеджеру должностного оклада. Увольнение члена Правления с занимаемой в «Россети Центр и Приволжье» штатной должности не является основанием для прекращения его полномочий как члена Правления Общества.

Перечень КПЭ для членов Правления и Генерального директора утверждается ежегодно Советом директоров и сформирован с учетом специфики отрасли, в которой Общество осуществляет свою деятельность, приоритетов, закрепленных Стратегией развития группы компаний «Россети» до 2030 года, а также учитывает факторы устойчивого развития и ESG-риски.

Выполнение каждого КПЭ влияет на размер переменной составляющей в зависимости от степени исполнения КПЭ, удельного веса конкретного КПЭ в объеме выплачиваемых премий. Годовое премирование производится при условии выполнения соответствующих КПЭ.

Перечень КПЭ «Россети Центр и Приволжье» на 2022 год и их целевые значения приведены в разделе «Стратегический отчет», с. 20.

В 2020–2022 годах Общество не выдавало займов членам Правления и не заключало иных гражданско-правовых договоров с членами Совета директоров, условия которых существенно отличаются от рыночных условий.

Совокупный размер вознаграждения членов Правления в 2020–2022 годах, тыс. руб. с НДФЛ

Вид вознаграждения	2020	2021	2022
Вознаграждение за участие в работе органа управления	–	–	–
Заработная плата	152,6	–	–
Вознаграждения, начисленные в рамках программ краткосрочной мотивации (по результатам деятельности Общества за период не более трех лет)	–	183,1	37,9
Вознаграждения, начисленные в рамках программ долгосрочной мотивации (по результатам деятельности Общества за период не менее пяти лет)	–	–	–
Компенсация расходов, связанных с исполнением функций члена Правления	–	–	–
Вознаграждения, выплата которых отложена	–	–	–
Вознаграждения, скорректированные с учетом достигнутых результатов (размер (объем) корректировок вознаграждения)	–	–	–
Возвращенные Обществу суммы, которые были выплачены в качестве переменной части вознаграждения	–	–	–
Иные виды вознаграждений	–	–	–
Итого	152,6	183,1	37,9

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Вознаграждение Генерального директора формируется из постоянной составляющей (заработной платы в соответствии с условиями трудового договора) и переменной составляющей (вознаграждения, выплачиваемого по результатам выполнения КПЭ и зависящего от степени выполнения КПЭ за отчетный год, в 2020 году – за отчетный квартал и год).

В составе совокупного вознаграждения членов Правления за 2020 год указано вознаграждение исполняющего обязанности Генерального директора ПАО «МРСК Центра и Приволжья» – Председателя Правления Общества за период с сентября по октябрь 2020 года.

В 2020–2022 годах Общество не выдавало займов (кредитов) членам Правления, Генеральному директору, а также не заключало с ними иных гражданско-правовых договоров.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ УПРАВЛЯЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выплата вознаграждения управляющей организации осуществляется в соответствии с Договором о передаче ПАО «МРСК Центра» полномочий единоличного исполнительного органа ПАО «МРСК Центра и Приволжья» от 07.10.2020 № 7700/00224/20.

¹ Утверждено решением Совета директоров Общества от 08.06.2016, протокол от 14.06.2016 № 231, с изменениями, утвержденными решением Совета директоров Общества от 21.12.2020, протокол от 22.12.2020 № 436.

Составляющие вознаграждения управляющей организации

Составляющие вознаграждения	Порядок расчета	Регулярность и размер выплаты
Постоянная составляющая выплачивается за оказание услуг по осуществлению полномочий ЕИО	Определяется в пределах сметы расходов в соответствии Договором	Ежеквартально. 130 000 000,00 руб., кроме того НДС 26 000 000,00 руб., – размер квартального вознаграждения управляющей организации в 2022 году
Переменная составляющая выплачивается за эффективность управления при оказании услуг по осуществлению полномочий ЕИО	Рассчитывается на основании КПЭ, перечень, порядок утверждения и расчета которых указан в Договоре	Ежегодно. 2 % от чистой прибыли Компании по РСБУ – за достижение 100 % по всем КПЭ. В случае достижения 100 % не по всем КПЭ уплачивается пропорционально, исходя из доли КПЭ в переменной части вознаграждения, по которым осуществлено 100%-ное выполнение. При отсутствии утвержденного Советом директоров отчета о выполнении КПЭ (отдельного КПЭ) уплачивается пропорционально, исходя из доли КПЭ в переменной части вознаграждения, по которым имеется утвержденный Советом директоров отчет. Переменная составляющая вознаграждения за неполный отчетный год выплачивается пропорционально фактическому времени, выраженному в днях, осуществления полномочий ЕИО управляющей организацией в соответствующем отчетном году с учетом исполнения КПЭ за фактическое время осуществления полномочий

Размер вознаграждения по управляющей организации в 2020–2022 годах, тыс. руб. с НДС

Составляющие вознаграждения	2020	2021	2022
Постоянная	233 306	600 000	624 000
Переменная	280 412	146 778	320 965 ¹
Итого	513 718	746 778	944 965

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО СЕКРЕТАРЯ

Совет директоров определяет размер и порядок выплаты вознаграждения, принципы премирования Корпоративного секретаря с учетом рекомендаций Комитета по кадрам и вознаграждениям.

Совет директоров согласовывает кандидатуру Корпоративного секретаря и условия заключаемого с ним трудового договора.

В соответствии с условиями трудового договора Корпоративному секретарю выплачивается должностной оклад за фактически отработанные часы в отчетном месяце и премии (по итогам работы за месяц до 30 %, по итогам работы за год до 100 % от установленного должностного оклада).

В связи с выполнением функций секретаря Комитетов Совета директоров «Россети Центр и Приволжье» также выплачивается вознаграждение за каждое заседание Комитета, эквивалентное 0,5–1 ММТС на день проведения заседания, предусмотренное Положением о выплатах вознаграждений и компенсаций Комитетов Совета директоров «Россети Центр и Приволжье».

Вознаграждение, выплаченное Корпоративному секретарю в 2020–2022 годах², тыс. руб. с НДФЛ

Вид вознаграждения	2020	2021	2022
Корпоративный секретарь	641,5	686,5	690,4
Секретарь Комитетов при Совете директоров	392,7	551,2	736,6
Итого	1 034,2	1 237,7	1 427,0

¹ В соответствии с условиями Договора оплата переменной составляющей вознаграждения производится после утверждения Советом директоров «Россети Центр и Приволжье» отчета о работе управляющей организации по итогам отчетного года. Отчеты за 2020 и 2021 годы были утверждены Советом директоров «Россети Центр и Приволжье» в 2022 году. Выплата переменной составляющей вознаграждения в 2022 году произведена за 2020 год в сумме 138 140 тыс. руб. и за 2021 год в сумме 182 825 тыс. руб.

² Информация о размере вознаграждения представлена с согласия Корпоративного секретаря Гусевой Ю. С.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

GRI 2-15

GRI 2-23

GRI 2-24

Политика Компании в области регулирования конфликта интересов основана на соблюдении следующих принципов.

- Обязанность каждого работника – письменно информировать руководство о фактах возникновения конфликта интересов и предконфликтных ситуаций и принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов.
- Регулирование конфликта интересов должно в равной мере обеспечивать соблюдение и охрану прав Общества и работников, защиту имущественных интересов и деловой репутации «Россети Центр и Приволжье».
- Приоритет предупредительных мер – Компания придает большое значение своевременному предупреждению и справедливому урегулированию конфликта интересов.
- Индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов.
- Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- Соблюдение баланса интересов Компании и работника при урегулировании конфликта интересов.
- Оценка репутационных рисков для «Россети Центр и Приволжье» при выявлении каждого конфликта интересов.
- Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован Компанией.

МЕРЫ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Для предотвращения конфликтов интересов принимаются следующие меры.

- Соблюдение руководителями/работниками Общества и организатором закупок требований законодательства Российской Федерации, Устава Общества и внутренних документов Общества.
- Осуществление руководителями/работниками своих полномочий, функций и служебных обязанностей в отношении Общества только исходя из интересов Общества.
- Недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы руководителя/работника могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Общества.
- Отказ руководителей/работников от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами Общества, за исключением ведения дел от имени и в интересах Общества.
- Недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений Общества с целью содействия приему на работу, переводу работников на вышестоящие должности.
- Отказ от осуществления деятельности, конкурентной по отношению к интересам Общества.
- Осуществление Обществом деятельности по сбору информации о цепочках собственников контрагентов

и потенциальных контрагентов (в соответствии с локальными нормативными актами Общества).

- Осуществление Обществом деятельности по сбору информации о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, претендующих на руководящие должности, и работников, занимающих руководящие должности в Обществе, и членов их семей (в соответствии с локальными нормативными актами).
- Своевременное разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации.
- Разрешение предконфликтных ситуаций производится в порядке, предусмотренном разделом 8 Положения.
- Обеспечение при взаимодействии с контрагентами Общества:
 - своевременности расчетов по контрактам и договорам;
 - соблюдения коммерческой тайны Общества;
 - взимания с контрагентов оплаты товаров, работ, услуг в размере, установленном на взаимно согласованной основе в контракте (договоре), или по тарифам, информация о которых является публичной;
 - оказания услуг профессионально, добросовестно и в полном объеме.
- Совершенствование процедур по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Обществе информации лицами, имеющими доступ к такой информации (порядок использования инсайдерской информации).