

Утверждено решением Совета директоров  
ПАО «Энел Россия»  
(протокол №12/18 от 01.11.2018 года)

Approved by the decision of the Board of  
Directors of PJSC Enel Russia  
(minutes № 12/18, dated November 01, 2018)

**Политика  
по вознаграждению и возмещению  
расходов (компенсаций) членов  
исполнительных органов и иных ключевых  
руководящих работников Публичного  
акционерного общества «Энел Россия»**

**Policy  
on remuneration and reimbursement of  
expenses (compensations) of the members of  
the executive bodies and other key managers  
of Public Joint Stock Company Enel Russia**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящая Политика по вознаграждению и возмещению расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Публичного акционерного общества «Энел Россия» (далее – Политика), разработанная ПАО «Энел Россия» (далее – Общество) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом корпоративного управления Банка России, Уставом Общества и локальными нормативными актами Общества, определяет принципы и подходы к вознаграждению членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества, устанавливает порядок определения размера их вознаграждений и(или) форм оплаты труда соответственно, а также регламентирует иные виды выплат, льгот и социальных гарантий, предоставляемых указанным лицам.

Настоящей Политикой не регулируется вознаграждение членов Совета директоров Общества, установление размера, порядка и условий выплаты которого является компетенцией Общего собрания акционеров Общества.

1.2. Под исполнительными органами Общества в целях настоящей Политики понимаются:

- единоличный исполнительный орган – Генеральный директор Общества;
- члены коллегиального исполнительного органа – члены Правления Общества.

Под ключевыми руководящими работниками Общества в целях настоящей Политики понимаются работники Общества, которые занимают значимые позиции в структуре исполнительного руководства и оказывают непосредственное влияние на эффективность финансово-экономической деятельности Общества:

- Генеральный директор;
- Заместитель генерального директора – Директор по генерации;

**1. GENERAL PROVISIONS**

1.1. The present Policy on remuneration and compensation due to members of the executive bodies of PJSC Enel Russia and other key managers of PJSC Enel Russia (hereinafter – Policy), developed by PJSC Enel Russia (hereinafter – Company) in accordance with the effective regulatory legal acts of the Russian Federation, Bank of Russia Code of Corporate Governance, Company's Charter and local regulatory acts of the Company, defines principles and approaches to remuneration of members of the executive bodies and other key managers of the Company, sets out the procedure for determining the remuneration amount, and (or) forms of labor remuneration accordingly, as well as regulates other types of payments, benefits and social guarantees provided to the persons specified.

The present Policy does not regulate the remuneration of members of the Company Board of Directors, the determination of the amount, procedure and terms of payment of which is the competence of the General Meeting of Shareholders of the Company.

1.2. For the purposes of this Policy executive bodies of PJSC Enel Russia shall mean:

- sole executive body – General Director of the Company;
- all members of the collective executive body – members of the Executive Board of the Company.

For the purposes of this Policy key managers shall mean employees of PJSC Enel Russia that occupy important positions in the executive management structure of PJSC Enel Russia and directly influence efficiency of the Company financial and economic activity:

- General Director;
- Deputy General Director - Head of Generation;

- Заместитель генерального директора – Финансовый директор;
- Заместитель генерального директора – Директор по персоналу и организационному развитию;
- Коммерческий директор;
- Директор по правовым вопросам и корпоративным отношениям;
- Директор по коммуникациям;
- Директор по закупкам;
- Директор по внутреннему аудиту;
- Директор по цифровым решениям;
- Директор по отраслевому регулированию и взаимодействию с органами государственной власти.

Далее по тексту Политики – ключевые руководители Общества.

1.3. Перечень ключевых руководителей Общества, указанный в п. 1.2. Политики, может быть изменен по решению Совета директоров Общества при условии предварительного рассмотрения данного вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

1.4. В целях настоящей Политики под вознаграждением членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества понимаются как все формы оплаты труда, так и иные выплаты, льготы и социальные гарантии, не относящиеся к системе оплаты труда Общества согласно законодательству Российской Федерации и(или) локальным нормативным актам Общества.

1.5. Установление размера, порядка и условий выплаты вознаграждений ключевым руководителям Общества осуществляется по решению Совета директоров Общества при условии предварительного рассмотрения данных вопросов Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

1.6. Совет директоров Общества сохраняет за собой право в исключительных случаях, в зависимости от стратегических и производственных задач, устанавливать размер, условия и порядок выплаты вознаграждений ключевым руководителям Общества отличные от указанных в настоящей Политике, при условии предварительного рассмотрения данного вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

В случае если ключевым руководителем Общества является лицо, направленное для работы в Обществе (принимающей стороне) по договору о предоставлении труда работников

- Deputy General Director – Head of Administration, Finance and Control;
- Deputy General Director – Head of Human Resource and Organization;
- Head of Energy Management;
- Head of Legal and Corporate Affairs;
- Head of Communications;
- Head of Procurement;
- Head of Internal Audit;
- Head of Digital Solutions;
- Head of Regulatory and Institutional Affairs.

Hereinafter referred to as key managers of the Company.

1.3. The list of the key managers of the Company, specified in the cl. 1.2. of this Policy, may be amended by the decision of the Board of Directors of the Company subject to preliminary consideration of this issue by the Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of PJSC Enel Russia.

1.4. For the purposes of this Policy remuneration of members of the executive bodies and other key managers of the Company shall mean both all forms of labor remuneration and other payments, benefits and social guarantees, not related to the Company compensation practices according to the legislation of the Russian Federation and (or) internal regulatory documents of the Company.

1.5. The amount, conditions and procedure of remuneration payment to the members of executive bodies and other key managers of the Company shall be determined by the Board of Directors of the Company, subject to preliminary consideration of these issues by the Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of the Company.

1.6. The Board of Directors of the Company reserves the right in exclusive cases depending on strategic and production tasks, to determine the amount, conditions and payment procedure of remunerations, benefits and social guarantees different from those specified in this Policy, subject to the preliminary consideration of this issue by the Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of the Company.

In the event that the key manager of the Company is a person sent to work in the Company (the receiving party) under a contract for the provision of labor of employees (personnel) signed between

(персонала), заключенному между Обществом и частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) или лицо, которое является иностранным гражданином, то уровень вознаграждения и возмещения расходов (компенсаций) такого ключевого руководителя может отличаться от правил, утвержденных настоящей Политикой.

1.7. Выплата вознаграждения ключевым руководителям Общества осуществляется в денежной форме предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ**

2.1. Система выплаты вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Общества основывается на следующих принципах:

- прозрачности механизмов определения размеров вознаграждения членов исполнительных органов и ключевых руководителей Общества регламентации всех видов выплат, льгот и привилегий, предоставляемых таким лицам (согласно п. 4.1.3. Кодекса корпоративного управления Банка России), а также прозрачности системы выплаты вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) членов исполнительных органов и ключевых руководителей Общества. Настоящая Политика определяет всевозможные элементы вознаграждения, конкретизирует перечень расходов, подлежащих возмещению, и устанавливает уровень обслуживания, на который могут претендовать члены исполнительных органов и ключевые руководители Общества. Общество обеспечивает раскрытие настоящей Политики для заинтересованных лиц;
- закреплении в системе вознаграждения членов исполнительных органов и ключевых руководителей Общества взаимосвязи вознаграждения с результатом работы Общества, а также личным вкладом ключевых руководителей Общества, в достижение этого результата (согласно п. 4.3. Кодекса корпоративного управления Банка России);
- достаточности и соразмерности выплачиваемых вознаграждений: (1) целям, стоящим перед Обществом, (2) возлагаемой на членов исполнительных органов и ключевых руководителей Общества ответственности и (3) уровню принимаемых ими рисков (согласно п.

the Company and a private employment agency or other legal entity that, in accordance with the legislation of the Russian Federation on employment in the Russian Federation has the right to carry out activities to provide labor of employees (personnel), or a person who is a foreign citizen, the level of remuneration and reimbursement of expenses (compensation) of such key manager may differ from the rules approved by this Policy.

1.7. Payment of remuneration to key managers of the Company is carried out in cash provided for by the Labor Code of the Russian Federation.

## **2. GENERAL PRINCIPLES OF THE POLICY**

2.1. The system of remuneration and reimbursement of expenses (compensations) to the members of the executive bodies and other key managers of the Company shall be based on the following principles:

- transparency of mechanisms for determining the remuneration of members of executive bodies and key managers of the Company, regulation of all types of payments, benefits and privileges granted to such persons (in accordance with cl. 4.1.3 of the Bank of Russia Corporate Governance Code), as well as transparency of the system of payment of remuneration and reimbursement of expenses (compensations) of the members of the executive bodies and key managers of the Company. This Policy defines any and all elements of the remuneration, specifies the list of expenses subject to reimbursement, and establishes the level of service that members of the executive bodies and key managers of the Company can claim. The Company shall ensure the disclosure of this Policy to interested persons;
- fixing in the system of remuneration of members of the executive bodies and key managers of the Company the link between remuneration and the result of the Company's performance and the personal contribution of key managers of the Company to the achievement of this result (in accordance with cl. 4.3 of the Bank of Russia's Code of Corporate Governance);
- sufficiency and proportionality of the payable remunerations to: (1) the Company's goals, (2) the responsibility of the members of the executive bodies and key managers of the Company and (3) the level of risks they take (in accordance with cl. 4.1.1 of the Bank of Russia's Code of Corporate

4.1.1. Кодекса корпоративного управления Банка России). Данный принцип означает, что Общество обеспечивает достаточный уровень выплачиваемого Обществом вознаграждения для привлечения, мотивации на эффективную работу и удержания лиц, обладающих необходимыми для Общества профессиональными качествами и квалификацией, а также что Общество определяет политику в области выплаты вознаграждений и возмещения расходов (компенсаций) ключевых руководителей Общества, с учетом текущего этапа в развитии Общества, характера и масштаба его деятельности и уровня принимаемых рисков. При определении вознаграждений Общество проводит сравнительный анализ уровня вознаграждения в сопоставимых компаниях и взвешенно подходит к позиционированию целевого уровня вознаграждения с учетом избранной стратегии развития Общества и ответственности за ее осуществление, возлагаемой на ключевых руководителей Общества. Система вознаграждения ключевых руководителей Общества, нацелена на достижение оптимального баланса между взаимосвязью вознаграждения с результатами деятельности Общества и личным вкладом каждого ключевого руководителя Общества в достижение этого результата.

2.2. Вне зависимости от принятых в Обществе процедур и подходов к определению и применению тех или иных видов вознаграждения, Общество стремится избежать возникновения конфликта интересов при определении вознаграждения конкретного лица, в частности при обсуждении и принятии решения по размеру вознаграждения с участием лица, вознаграждение которого обсуждается (согласно п. 228 Кодекса корпоративного управления Банка России).

2.3. В соответствии с Кодексом этики, принятым в ПАО «Энел Россия», Общество стремится не допустить любых форм дискриминации по признаку возраста, пола, сексуальной ориентации, расы, состояния здоровья, национальности, политических взглядов, религиозных убеждений и т.д., в частности в процессе определения размера и состава вознаграждения ключевых руководителей Общества, а также льгот и социальных гарантий, устанавливаемых ключевым руководителям Общества.

Governance). This principle means that the Company provides a sufficient level of remuneration paid by the Company for attracting, motivating to work efficiently and retaining persons who have the necessary professional qualities and qualifications for the Company, and that the Company determines a policy on remuneration and reimbursement of expenses (compensations) of key managers of the Company, taking into account the current stage in the development of the Company, the nature and scope of its activities and the level of risks accepted. When determining remuneration the Company shall hold comparative study of the remuneration level in similar companies and take a balanced approach to positioning the target level of remuneration taking into account the Company development strategy and responsibility for its implementation laid upon the relevant key managers. The system of remuneration of key managers of the Company is aimed at achieving an optimal balance between the link of remuneration to the results of the Company's activities and to the personal contribution of each key manager of the Company into achievement of this result.

2.2. Regardless of the procedures adopted in the Company and approaches to the definition and application of certain types of remuneration, the Company shall aim at avoiding conflict of interest when determining the remuneration of a particular person, in particular when discussing and deciding on the amount of remuneration with the participation of a person whose remuneration is being discussed (in accordance with cl. 228 of the Bank of Russia's Code of Corporate Governance).

2.3. In accordance with the Code of ethics adopted by PJSC Enel Russia, the Company seeks to avoid any form of discrimination for motives tied to age, gender, sexual preferences, race, state of health, nationality, political opinions and religious beliefs, etc., in particular during the process of determining the amount and composition of remuneration of key managers of the Company, as well as benefits and social guarantees established for key managers of the Company.

### **3. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ (КОМПЕНСАЦИЙ) ЧЛЕНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ОБЩЕСТВА**

### **3. REMUNERATION AND REIMBURSEMENT OF EXPENSES (COMPENSATIONS) OF THE MEMBERS**

## **OF THE EXECUTIVE BODIES OF THE COMPANY**

3.1. Вознаграждение и возмещение расходов (компенсаций) единоличного исполнительного органа – Генерального директора Общества определено в Главе 4 «Вознаграждение и возмещение расходов (компенсаций) ключевых руководящих работников Общества» Политики.

3.2. Вознаграждение за исполнение обязанностей члена Правления Общества и возмещение расходов (компенсаций) членам Правления Общества включены в экономические поощрения, которые они вправе получать в качестве ключевых руководящих работников Общества, получающих вознаграждение в соответствии с условиями Главы 4 настоящей Политики, и не должны приводить к каким-либо платежам, превышающим сумму таких поощрений.

### **4. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ (КОМПЕНСАЦИЙ) КЛЮЧЕВЫХ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА**

4.1. Система вознаграждения и возмещения расходов (компенсаций) ключевых руководителей Общества предусматривает взаимосвязь их вознаграждения и компенсаций с результатами работы Общества и их личным вкладом в достижение этих результатов, а также занимаемой в Обществе должности и обстоятельствами, изложенными в п. 1.6 Политики.

4.2. Общество согласно п. 4.1.1 Кодекса корпоративного управления Банка России стремится, чтобы уровень вознаграждения, предоставляемого Обществом ключевым руководителям, создавал достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя Обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных экспертов. При этом, Общество избегает установления большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и иных работников Общества. В указанных целях Общество проводит сравнительный анализ уровня вознаграждения аналогичных лиц в сопоставимых компаниях, а также учитывает уровень вознаграждений таких лиц, сложившийся в Обществе и отрасли в целом.

4.3. При определении вознаграждения ключевых руководителей Общества, Общество стремится обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части и переменной части вознаграждения,

3.1. Remuneration and reimbursement of expenses (compensations) of the sole executive body – General Director of the Company is defined in the Chapter 4 of this Policy “Remuneration and reimbursement of expenses (compensations) of the key managers of the Company”.

3.2. Remuneration for the performance of the duties of a member of the Executive Board of the Company and reimbursement of expenses (compensations) of the members of the Executive Board of the Company are included in the economic treatment to which they are entitled as key managers of the Company receiving remuneration in accordance with the terms of Chapter 4 of this Policy, and shall not result in any payment in excess of such treatment.

### **4. REMUNERATION AND REIMBURSEMENT OF EXPENSES (COMPENSATIONS) OF THE KEY MANAGERS OF THE COMPANY**

4.1. The system of remuneration and reimbursement of expenses (compensations) for key managers of the Company provides for the link between their remuneration and compensations and the results of the Company's performance and their personal contribution to the achievement of these results, as well as the position held in the Company and the circumstances set forth in cl. 1.6 of this Policy.

4.2. The Company in accordance with the cl. 4.1.1. of the Bank of Russia's Corporate Governance Code seeks to ensure that the level of remuneration paid by the Company to the members of executive bodies and other key managers should be sufficient to motivate them to work efficiently and enable the Company to attract and retain competent and duly qualified experts. At the same time, the Company avoids setting the level of remuneration any higher than necessary, as well as an excessively large gap between the level of remuneration of any of the above persons and that of the other Company's employees. For these purposes, the Company performs a comparative analysis of the level of remuneration of similar persons in comparable companies, and takes into account the level of remuneration of such persons established in the Company and the industry as a whole.

4.3. When determining the remuneration of the Company's key managers, the Company strives to ensure a reasonable and justified ratio between its fixed part and its variable part that is dependent on the Company's performance results and key

зависящей от результатов работы Общества в целом и личного (индивидуального) вклада ключевого руководителя.

manager's personal (individual) contribution to the achievement thereof.

4.4. Составляющие элементы системы вознаграждения ключевых руководителей Общества:

4.4. The components of the remuneration system for key managers of the Company are:

- фиксированная часть вознаграждения (должностной оклад);
- переменная часть вознаграждения (премиальные и иные стимулирующие выплаты).

- fixed part of remuneration (base salary);
- variable part of the remuneration (bonus and other incentive payments).

4.5. Анализ и пересмотр уровня вознаграждения ключевых руководителей Общества производится не чаще одного раза в год Советом директоров Общества при условии предварительно рассмотрения данного вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

4.5. Analysis and review of the level of remuneration of key managers of the Company is usually performed not more often than once a year by the members of the Board of Directors subject to preliminary consideration of this issue by the Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of the Company.

Дополнительно возможно изменение уровня вознаграждения ключевых руководителей Общества в следующих случаях:

Additionally it is possible to change the remuneration level for the key managers of the Company in the following cases:

- при принятии решения о продлении срочного трудового договора;
- при переводе на другую должность в Обществе;
- при существенном изменении функциональных обязанностей и сферы ответственности;
- в иных случаях по решению Совета директоров Общества.

- when deciding on the fixed-term employment contract renewal;
- when transferring to another position in the Company;
- in case of significant change of functional responsibilities and areas of accountability;
- in other cases by the decision of the Board of Directors of the Company.

4.6. Фиксированная часть вознаграждения (должностной оклад) регулируется пунктами 4.6.1. - 4.6.2. Политики.

4.6. Fixed part of the remuneration (base salary) is regulated by clauses 4.6.1. – 4.6.2. of this Policy.

4.6.1. Должностной оклад является базовым элементом вознаграждения ключевых руководителей Общества и представляет собой фиксированный размер вознаграждения такого лица за выполнение своих должностных обязанностей за календарный месяц без учета премиальных и иных стимулирующих выплат.

4.6.1. The base salary is the basic element of the remuneration of key managers of the Company and represents a fixed amount of the remuneration of such a person for the performance of his duties for a calendar month without taking into account bonus and other incentive payments.

4.6.2. Согласно п. 4.1.3 Кодекса корпоративного управления Банка России при определении размера должностного оклада Советом директоров Общества принимается во внимание следующий прозрачный механизм определения размера вознаграждения:

4.6.2. In accordance with cl. 4.1.3. of the Bank of Russia's Corporate Governance Code when defining the amount of base salary the Board of Directors takes into account the following transparent mechanism of determining the amount of remuneration:

- уровень компетенции и квалификации соответствующего лица, его индивидуальные навыки и опыт;
- объем и сфера ответственности, уровень принимаемых им рисков;
- личный вклад в достижение результатов Общества;

- level of competence and qualification of the relevant person, his/her individual skills and experience;
- scope and area of responsibility, level of risks taken;
- personal contribution into the Company's performance;
- current compensation practices at comparable companies for positions of similar level.

- действующие практики оплаты труда в сравнимых компаниях на должностях аналогичного уровня.

Размер должностного оклада ключевого руководителя Общества устанавливается Решением Совета директоров Общества и отражается в трудовом договоре, заключенном между Обществом и соответствующим ключевым руководителем Общества.

4.7. Переменная часть вознаграждения (премиальные и иные стимулирующие выплаты) регулируется пунктами 4.7.1 -4.7.6 Политики.

4.7.1. Премиальные и иные стимулирующие выплаты являются переменной частью вознаграждения ключевых руководителей Общества, обеспечивающей заинтересованность ключевых руководителей в реализации стратегии развития и бизнес-плана Общества, за счет зависимости размера такой переменной части вознаграждения от долгосрочных и краткосрочных результатов работы Общества в целом и величины личного вклада ключевого руководителя в достижение результатов Общества.

4.7.2. Премиальные и иные стимулирующие выплаты, в том числе программа краткосрочной и долгосрочной мотивации ключевых руководителей Общества, осуществляется в соответствии с п. 4.5. настоящей Политики на основании результатов выполнения поставленных целей, в том числе с учетом следующего: текущей экономической ситуации, особенностей финансово-хозяйственной деятельности и организационной структуры Общества, принятых в Обществе корпоративных ценностей, горизонтов планирования деятельности Общества, ожидаемой мотивационной эффективности и стоимости реализации такой программы, а также иных существенных обстоятельств.

4.7.3. Переменная часть вознаграждения ключевых руководителей Общества включает в себя:

- краткосрочный элемент – премия по результатам работы за год;
- долгосрочный элемент – премия по результатам деятельности Общества за трехлетний период;
- иные выплаты по решению Совета директоров Общества.

The amount of the base salary of the key manager of the Company is established by the decision of the Board of Directors of the Company and reflected in the employment contract signed by the Company and the relevant key manager of the Company.

4.7. Variable part of the remuneration (bonus and other incentive payments) is regulated by clauses 4.7.1 – 4.7.6. of this Policy.

4.7.1. Bonuses and other incentive payments are a variable part of the Company key managers' remuneration that ensures interest of key managers in the Company development strategy and business plans implementation, at the expense of dependence of such variable part amount on long-term and short-term Company performance at large and scope of personal contribution of the key manager into the Company performance.

4.7.2. Bonus and other incentive payments, including short-term and long-term incentive plans of key managers of the Company, are carried out in accordance with cl. 4.5. of this Policy based on the objectives' achievement, as well as taking into account the following: the current economic situation, the specifics of the Company's financial and economic activities and organizational structure, corporate values, adopted by the Company, the horizons for planning the Company's operations, the expected motivational efficiency and cost of implementing such a plan, and other significant circumstances.

4.7.3. The variable part of remuneration of key managers of the Company shall include:

- short-term element – bonus for the results of the performance over the year;
- long-term element – bonus for the results of the Company performance over a three-year period;
- other payments by the decision of the Board of the Directors of the Company.

4.7.4. С целью обеспечения разумного соотношения фиксированной части и переменных частей вознаграждения, зависящих от результатов работы Общества и личного вклада ключевого руководителя Общества в конечный результат, при определении базового размера вознаграждения<sup>1</sup> ключевого руководителя Общества должно применяться следующее соотношение частей вознаграждения (% от общего годового дохода, в сумме составляет 100%):

- 50%-65% фиксированная часть вознаграждения;
- 15%-20% краткосрочная переменная часть вознаграждения;
- 20%-35% долгосрочная переменная часть вознаграждения.

4.7.5. В случае выявления фактов манипулирования показателями отчетности Общества или иных недобросовестных действий со стороны ключевых руководителей Общества, информация о таких фактах незамедлительно предоставляется Совету директоров Общества. По результатам рассмотрения указанных фактов Совет директоров Общества вправе инициировать процесс возвращения Обществу средств (премиальных выплат), неправомерно полученных ключевыми руководителями Общества вследствие манипулирования показателями отчетности Общества или иных недобросовестных действий со стороны соответствующих лиц в соответствии с нормами трудового законодательства РФ.

4.7.6. Обязанность по возврату любых неправомерно полученных средств должна быть предусмотрена в трудовых договорах, заключаемых между Обществом и ключевыми руководящими работниками.

4.8. ПРЕМИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ ЗА ГОД (КРАТКОСРОЧНЫЙ ЭЛЕМЕНТ) регулируется пунктами 4.8.1 – 4.8.8 Политики.

4.7.4. For the purposes providing a reasonable ratio of the fixed and variable parts of the remuneration that depend on the Company performance and personal contribution of the key manager into the performance, the following ratio of the remuneration parts when determining the base remuneration amount<sup>2</sup> of the Company key manager (% of the total annual income, summed up comprises 100%) shall be applied:

- 50%-65% fixed part of remuneration;
- 15%-20% short-term variable part of remuneration;
- 20%-35% long-term variable part of remuneration.

4.7.5. In case it is revealed that there is manipulation of the Company reporting indicators or other bad faith actions on the part of the key managers of the Company, information on such facts shall be immediately submitted to the Board of Directors of the Company. Following the results of such facts consideration the Board of Directors of the Company shall be entitled to initiate the process of requesting back the monetary funds (bonuses) wrongfully received by the Company key managers as the result of manipulation of the Company reporting indicators or other bad faith actions on the part of the relevant persons in accordance with the labor legislation standards in Russia.

4.7.6. The duty to repay any and all wrongfully obtained funds shall be provided for in the employment contracts entered into between the Company and the key managers.

4.8. BONUS FOR THE RESULTS OF THE PERFORMANCE OVER THE YEAR (SHORT-TERM ELEMENT) is regulated by clauses 4.8.1. – 4.8.8. of this Policy.

<sup>1</sup> Базовым размером вознаграждения является сумма следующих элементов: (i) должностных окладов за 12 месяцев, (ii) базового размера премии по результатам работы за год и (iii) базовый размер премии по результатам деятельности Общества за трехлетний период.

<sup>2</sup> The base remuneration amount is the sum of the following elements: (i) base salaries for 12 months, (ii) the base bonus amount for the performance over the year and (iii) the base bonus amount for the results of the Company performance over a three-year period.



4.8.1. Комитет Общества по кадрам и вознаграждениям разрабатывает, при необходимости привлекая независимых консультантов, индивидуальные ключевые показатели эффективности (далее – показатели, КПЭ, цели) на календарный год для каждого ключевого руководителя Общества и представляет их базовую структуру (без количественных показателей) на рассмотрение Совету директоров Общества не позднее 31 декабря года, предшествующего году выполнения устанавливаемых КПЭ.

4.8.2. Комитет Общества по кадрам и вознаграждениям представляет итоговые КПЭ (с количественными показателями) на утверждение Совета директоров не позднее 31 марта оцениваемого года.

4.8.3. Показатели должны быть актуальными и увязанными со стратегией Общества, а целевые значения требовательными. Показатели могут быть:

- финансово-экономические: EBITDA, чистая прибыль, средства от основной деятельности, постоянные расходы и т.д.;
- не финансовые: повышение уровня безопасности, снижение количества аварийных случаев, а также цели, достижение которых является стратегическим фактором успеха определенного направления деятельности Общества.

4.8.4. Для каждого показателя могут утверждаться следующие плановые значения:

- допустимое (минимальное) значение, при достижении которого % выполнения КПЭ равен 80%;
- целевое значение, при достижении которого % выполнения КПЭ равен 100%;
- максимальное значение, при достижении которого % выполнения КПЭ равен 120%.

Если фактическое значение КПЭ не достигло допустимого (минимального) значения, то % выполнения КПЭ равен 0.

Для расчета % выполнения количественных КПЭ может применяться линейная интерполяция.

Допустимо назначение цели с плановыми значениями выполнено / не выполнено. В этом случае, при достижении значения «выполнено», % выполнения КПЭ равен 120%.

4.8.5. Базовая сумма премии каждого ключевого руководителя Общества утверждается решением Совета директоров Общества при условии предварительного рассмотрения данного вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества и фиксируется в трудовом договоре,

4.8.1. The Human Resources and Remuneration Committee shall develop, engaging external advisors if required, individual key performance indicators (hereinafter – indicators, KPI, targets) for the calendar year for each key manager of the Company and shall submit them in their basic structure (without figures) for consideration to the Board of Directors of the Company no later than December, 31<sup>st</sup> of the year preceding the year being assessed.

4.8.2. The Human Resources and Remuneration Committee shall submit the complete KPIs (with figures) for approval by the Board of Directors of the Company no later than March, 31<sup>st</sup> of the year being assessed.

4.8.3. Indicators shall be updated and relate to the long-term strategy of the Company, and target values shall be exacting. Indicators can be:

- financial and economic: e.g. EBITDA, net profit, income from core activity, fixed expenses, etc.;
- non-financial: e.g. increase of safety level, decrease of emergencies number and targets, achievement of which is a strategic factor of success of particular business activity of the Company.

4.8.4. For each indicator the following planned values can be approved:

- tolerance (minimum) value, when achieving it, % of KPI achievement equals to 80%;
- target value, when achieving it, % of KPI achievement equals to 100%;
- maximum value, when achieving it, % of KPI achievement equals to 120%.

If actual KPI value fails to achieve the tolerance (minimum) value, then % of KPI achievement equals to 0.

To calculate % of quantitative KPI achievement a linear interpolation can be applied.

It is admissible to assign targets with planned values achieved/ not achieved. In case of the "achieved" value, % of KPI achievement equals to 120%.

4.8.5. Base amount of the bonus of each key manager of the Company shall be approved by the decision of the Board of Directors of the Company subject to preliminary consideration of this issue by the Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of the Company and entered into the employment contract signed with the Company key manager.

заключенном с ключевым руководителем Общества.

Фактическая сумма премии может достигать 150% от базовой суммы.

В случае изменения базовой суммы премии в течение года, к расчету принимается последнее утвержденное в оцениваемом году значение.

4.8.6. Фактическая сумма премии ключевого руководителя Общества по результатам работы за год рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФСП} = \text{БСП} * \sum (\% \text{ выполнения КПЭ} * \text{вес КПЭ})$$

\* корректирующий фактор, где:

- ФСП – фактическая сумма премии по результатам работы за год;
- БСП – базовая сумма премии по результатам работы за год;
- % выполнения КПЭ – фактический процент выполнения КПЭ, рассчитанный в зависимости от достигнутого результата;
- корректирующий фактор (множитель или общий знаменатель) единый для всех ключевых руководителей Общества, который может быть применен к результату достижения годовых целей в момент расчета/утверждения размера бонуса. Максимальное значение корректирующего фактора соответствует 1,25 и зависит от фактических достижений оцениваемого года.

4.8.7. Для целей расчета размера годовой премии и ее выплаты за оцениваемый год генеральному директору Общества устанавливается следующий порядок действий:

- в срок не позднее 15 календарных дней после утверждения/принятия к сведению Советом директоров Общества консолидированного бухгалтерского баланса и консолидированного отчета о прибылях и убытках за отчетный год, подготовленных в соответствии с Руководством по учёту Группы Enel - стандарты IFRS/IAS генеральный директор Общества представляет Председателю Совета директоров Общества, либо иному лицу, уполномоченному на то Советом директоров, отчет о выполнении установленных перед ним КПЭ с приложением подтверждающих документов;
- Председатель Совета директоров Общества либо иное лицо, уполномоченное на то Советом директоров, в срок не позднее 15 календарных дней после представления генеральным директором Общества указанного отчета, письменно подтверждает правильность отчета и представляет Председателю Комитета Общества по кадрам и вознаграждениям отчет об исполнении годовых

Actual bonus amount can reach 150% of the base amount.

In case the base bonus amount changes within a year, the last value approved in the year being assessed shall be taken for calculation.

4.8.6. Actual bonus amount for the results of performance over the year of the key manager of the Company shall be calculated according to the following formula:

$$\text{ABA} = \text{BBA} * \sum (\% \text{ of KPI achievement} * \text{KPI weight})$$

\* correction factor, where:

- ABA - actual bonus amount for the results of performance over the year;
- BBA - base bonus amount for the results of performance over the year;
- % of KPI achievement – actual percent of KPI achievement calculated depending on the result achieved;
- correction factor (multiplier or general denominator) unified for all the Company key managers, which can be applied to the result of annual targets achievement at the moment of the bonus amount calculation/approval. Maximum amount of the correction factor equals to 1,25 and depends on actual achievements of the year being assessed.

4.8.7. For the purposes of the annual bonus amount calculation and its payment for the year being assessed to the General Director of the Company the following procedure shall be established:

- within 15 calendar days after the Board of Directors of the Company approves/takes into consideration the consolidated balance sheet and consolidated profit and loss statement for the reporting year, prepared according to the Accounting guidelines of Enel Group - IFRS/IAS standards, General Director of the Company submits to the Chairman of the Board of Directors or any other person authorized by the Board of Directors for these purposes, a report on achievement of the assigned KPIs with attachment of supporting documents;
- The Chairman of the Board of Directors of the Company or any other person authorized by the Board of Directors for these purposes, within 15 calendar days after General Director of the Company submits the report specified, shall confirm correctness of the report in writing and submit to the Chairman of the Human Resources and Remuneration Committee of the Company Board of Directors a report on annual KPI achievement by the General Director of the

КПЭ генеральным директором Общества для расчета фактической суммы премии;

- Председатель Комитета Общества по кадрам и вознаграждениям в срок не позднее 15 календарных дней с даты получения указанного отчета созывает и проводит заседание Комитета Общества по кадрам и вознаграждениям с целью выработки и представления рекомендаций (заключений) Совету директоров Общества по вопросам утверждения отчета о выполнении генеральным директором Общества КПЭ и расчет его годовой премии;

- Председатель Совета директоров Общества включает в повестку ближайшего заседания Совета директоров Общества вопрос об утверждении отчета об исполнении годовых КПЭ генеральным директором Общества и расчета размера его годовой премии.

4.8.8. Для целей расчета размера годовой премии и ее выплаты за оцениваемый год остальным ключевым руководителям Общества устанавливается следующий порядок действий:

- в срок не позднее 15 календарных дней после утверждения/принятия к сведению Советом директоров Общества консолидированного бухгалтерского баланса и консолидированного отчета о прибылях и убытках за отчетный год, подготовленных в соответствии с Руководством по учёту Группы Enel - стандарты IFRS/IAS каждый ключевой руководитель Общества представляет генеральному директору Общества, либо иному лицу, уполномоченному на то генеральным директором, отчет о выполнении установленных перед каждым из них КПЭ с приложением подтверждающих документов;

- генеральный директор Общества либо иное лицо, уполномоченное на то генеральным директором Общества, в срок не позднее 15 календарных дней после представления каждым ключевым руководителем Общества указанного отчета, письменно подтверждает правильность отчета и представляет Председателю Комитета Общества по кадрам и вознаграждениям отчет об исполнении годовых КПЭ ключевыми руководителями Общества для расчета фактической суммы премии;

- Председатель Комитета Общества по кадрам и вознаграждениям в срок не позднее 15 календарных дней с даты получения указанного отчета созывает и проводит заседание Комитета Общества по кадрам и вознаграждениям с целью выработки и представления рекомендаций (заключений) Совету директоров Общества по вопросам утверждения отчета о выполнении ключевыми

Company for calculation of the actual bonus amount;

- The Chairman of the Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of the Company, within 15 calendar days upon such report receipt shall convene meeting of the Company Human Resources and Remuneration Committee for the purposes of development and giving recommendations (opinions) to the Board of Directors of the Company on the issues of the report approval on KPI achievement by the General Director of the Company and calculation of his annual bonus;

- The Chairman of the Board of Directors of the Company shall add to the agenda of the next meeting of the Board of Directors of the Company issues on the report approval on KPI achievement by the General Director of the Company and calculation of the annual bonus amount.

4.8.8. For the purposes of the annual bonus amount calculation and its payment for the year being assessed to the other key managers of the Company the following procedure shall be established:

- within 15 calendar days after the Board of Directors of the Company approves/takes into consideration the consolidated balance sheet and consolidated profit and loss statement for the reporting year, prepared according to the Accounting guidelines of Enel Group - IFRS/IAS standards, each key manager of the Company submits to the General Director of the Company or any other person authorized by the General Director for these purposes, a report on achievement of the assigned to each key manager of the Company KPIs with attachment of supporting documents;

- General Director of the Company or any other person authorized by the General Director for these purposes, within 15 calendar days after each key manager of the Company submits the report specified, shall confirm correctness of the report in writing and submit to the Chairman of the Human Resources and Remuneration Committee of the Company Board of Directors a report on annual KPI achievement by the key managers of the Company for calculation of the actual bonus amount;

- The Chairman of the Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of the Company, within 15 calendar days upon such report receipt shall convene meeting of the Company Human Resources and Remuneration Committee for the purposes of development and giving recommendations (opinions) to the Board of Directors of the Company on the issues of the report approval on KPI achievement by the key

руководителями Общества КПЭ и расчета годовой премии каждого ключевого руководителя Общества;

- Председатель Совета директоров включает в повестку ближайшего заседания Совета директоров Общества вопросы об утверждении отчета об исполнении годовых КПЭ ключевыми руководителями Общества и расчета размера годовой премии.

4.8.9. Начисление и выплата годовой премии ключевым руководителям Общества производится в течение пяти рабочих дней после подписания Протокола решения Совета директоров Общества об утверждении отчета об исполнении годовых КПЭ данными лицами.

4.9. ПРЕМИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА ТРЕХЛЕТНИЙ ПЕРИОД (ДОЛГОСРОЧНЫЙ ЭЛЕМЕНТ) регулируется пунктами 4.9.1 – 4.9.3

4.9.1. Премирование ключевых руководителей Общества по результатам деятельности за трехлетний период осуществляется в соответствии с «Программой долгосрочного премирования» (далее – Программа), утверждаемой решением Совета директоров Общества при условии предварительного рассмотрения данного вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

4.9.2. Программа устанавливает правила и порядок расчетов при начислении и выплате премии ключевым руководителям Общества по результатам деятельности Общества за трехлетний период.

Программа направлена на обеспечение высокой степени участия и согласованности действий ключевых руководителей Общества для достижения общей стратегической цели Общества, заключенной в создании ценности для акционеров Общества в долгосрочной перспективе.

4.9.3. Программа утверждается для достижения следующих целей:

- обеспечение конкурентоспособности Общества на рынке труда;
- поощрение приверженности ключевых руководителей Общества к достижению общих целей, содействуя координации и интеграции деятельности различных подразделений Общества;
- повышение уровня лояльности и мотивации участников Программы.

4.10. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

managers of the Company and calculation of annual bonus for each key manager of the Company;

- The Chairman of the Board of Directors of the Company shall add to the agenda of the next meeting of the Board of Directors of the Company issues on the report approval on KPI achievement by the Company key managers and calculation of the annual bonus amount.

4.8.9. The accrual and payment of annual bonus to the key managers of the Company shall be done within five business days after the Minutes of the Board of Directors of the Company as regards approval of the report on annual KPI achievement by the key managers of the Company and annual bonus amount is signed.

4.9. BONUS FOR THE RESULTS OF THE PERFORMANCE OVER A THREE-YEAR PERIOD (A LONG-TERM ELEMENT) is regulated by clauses 4.9.1. – 4.9.3.

4.9.1. Bonus awarding for the results of the performance over a three-year period due to the key managers of the Company is carried out in accordance with the "Long-Term Incentive Plan" (hereinafter – Plan), approved by the Board of Directors of the Company for each three-year period subject to preliminary consideration of this issue by Human Resources and Remuneration Committee of the Board of Directors of the Company.

4.9.2. The Plan shall establish the rules and procedure of calculation when making an accrual and paying bonuses to the Company key managers for the results of the Company performance over three years.

The Plan shall be aimed at ensuring the strong involvement and alignment of the Company key managers to achieve the common strategic objective of the Company, which consists in value creation for the Company's shareholders in the long-term perspective.

4.9.3. The Plan shall be approved to achieve the following objectives:

- to ensure the Company's competitiveness at the labor market;
- to encourage commitment of the key managers of the Company in achieving common objectives and contributing to coordination and integration of the activity of various Company units;
- to increase the level of engagement and motivation of the Plan participants.

4.10. OTHER PAYMENTS

4.10.1. В особых случаях, по решению Совета директоров Общества возможны иные выплаты ключевым руководителям Общества (например, выплата единовременной премии в рамках процесса пересмотра заработных плат, и т.д.).

#### **5. ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ КЛЮЧЕВЫМ РУКОВОДЯЩИМ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА**

5.1. На ключевых руководителей Общества распространяются все льготы и гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.2. В целях повышения эффективности и качества выполнения ключевыми руководителями Общества своих обязанностей, Общество предоставляет им дополнительные льготы и социальные гарантии. Перечень дополнительных льгот и социальных гарантий утверждается решением Совета директоров Общества при условии предварительного рассмотрения данного вопроса Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

4.10.1. In special cases by the decision of the Board of Directors of the Company it is possible to make other payments to the key managers of the Company (e.g. the payment of Una Tantum bonus in line with salary revision process, etc.).

#### **5. BENEFITS AND SOCIAL GUARANTEES PROVIDED TO THE KEY MANAGERS OF THE COMPANY**

5.1. The key managers of the Company shall be covered by all benefits and guarantees provided for by the laws of the Russian Federation.

5.2. In order to improve performance and quality of obligations performance by the key managers of the Company, the Company shall provide them with additional benefits and social guarantees. The list of additional benefits and social guarantees shall be approved by the decision of the Board of Directors of the Company subject to the preliminary consideration of this issue by the Human Resources and Remuneration Committee of the Company.