

МЕХАНИЗМЫ, ИСКЛЮЧАЮЩИЕ ВОЗМОЖНОСТЬ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Компания стремится поддерживать баланс интересов акционеров и менеджмента. Основной акционер Компании обладает достаточным количеством голосов для принятия решений по значительному перечню вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров, а также для формирования состава Совета директоров. Несмотря на это, Компания применяет инструменты снижения рисков, связанных со спецификой управления и характеризующихся существенной долей концентрации акционерного капитала. Основой регулирования конфликта интересов являются внутренние документы – Корпоративный кодекс и Кодекс корпоративного управления. В «Газпром нефти» создан Рабочий комитет по корпоративной культуре и этике, который осуществляет контроль соблюдения положений Кодекса Компании. В состав Комитета входят члены Правления.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления члены Совета директоров обязаны:

- не совершать действия, которые способны привести к конфликту интересов;
- воздерживаться от голосования по вопросам, в принятии решений по которым у них имеется личная заинтересованность;
- не разглашать и не использовать в личных интересах или интересах третьих лиц конфиденциальную и (или) инсайдерскую информацию о Компании.

В 2017 г. конфликтов интересов у членов Совета директоров и членов Правления «Газпром нефти» не выявлено.

Основой регулирования конфликта интересов являются внутренние документы – Корпоративный кодекс и Кодекс корпоративного управления.

Подробнее о соблюдении Компанией принципов Кодекса корпоративного управления, процедурах и механизмах, исключающих возможность возникновения конфликта интересов в высших руководящих органах, читайте в Годовом отчете Компании за 2017 г., Приложение 7, или на сайте



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ПРАВЛЕНИЯ

В Компании существует четко структурированная, объективная Программа вознаграждения руководителей высшего и старшего звена управления, обеспечивающая связь между краткосрочными целями и размером бонусных выплат. В дополнение к бонусам, привязанным к краткосрочным результатам, в Компании действует система мотивации, основанная на динамике рыночной капитализации Компании в трехлетнем периоде.

Система вознаграждения членов Правления Компании включает в себя базовое вознаграждение, которое определяется индивидуально и закреплено в трудовом договоре, годовое премирование и программу долгосрочной мотивации.

Размер годового премирования ключевых топ-менеджеров связан

с уровнем выполнения ими установленного набора годовых КПЭ и бизнес-инициатив. В перечень КПЭ входят показатели выполнения стратегических целей Компании, корпоративные, финансовые, проектные показатели деятельности, показатели соблюдения норм ПБ.

Кроме годового премирования, в «Газпром нефти» действует программа долгосрочной мотивации, основанная на динамике рыночной капитализации Компании в трехлетнем периоде. Дополнительное вознаграждение за работу в органах управления «Газпром нефти» или ее ДО членам Правления не выплачивается. Доходы, выплаченные в пользу членов Правления в 2017 г., составили 1 284,83 млн руб. В состав выплат включены оплата труда за отчетный период, начисленные на нее налоги и иные обязатель-

ные платежи в соответствующие бюджеты и внебюджетные фонды, премии, оплата ежегодного отпуска за работу в отчетном периоде, оплата лечения и медицинского обслуживания.

Сумма вознаграждения членов Совета директоров зависит от финансовых результатов Компании и ежегодно утверждается акционерами, что нивелирует риски потенциальных злоупотреблений программой вознаграждения.

Общий размер вознаграждения, выплаченного членам Совета директоров в 2017 г., составил 303,37 млн руб. (сумма вознаграждения включает налог на доходы физических лиц). Компенсация расходов, связанная с участием в Совете директоров, в течение 2017 г. членам Совета директоров не производилась.