

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров

ОАО «МегаФон»

Протокол № 200 (264) от 12.11.2013

Председатель Совета директоров

\_\_\_\_\_/С.В. Солдатенков/

Секретарь Совета директоров

\_\_\_\_\_/Е.Л. Бреева/

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИТЕТЕ ПО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И РАЗВИТИЮ  
ПЕРСОНАЛА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «МЕГАФОН»**

Москва, 2013

## **1. Цель**

Комитет по вознаграждениям и развитию персонала (HR) (далее “Комитет”) оказывает содействие Совету директоров (“Совет директоров”) по исполнению им контрольных обязанностей, в частности, по обеспечению максимального увеличения стоимости Общества, а также по защите прав и законных интересов акционеров. Основными функциями Комитета являются следующие: 1) рассмотрение и определение базового должностного оклада, премий и прочих компенсаций Генерального директора, рассмотрение принципов определения базового должностного оклада, премий и прочих компенсаций непосредственных подчиненных Генерального директора; 2) установка целевых показателей деятельности и способ их измерения для топ-менеджмента, а также различных схем поощрений для прочих сотрудников; 3) анализ процессов по управлению персоналом Общества, включая такие процессы как:

- подбор, удержание, обучение, развитие и вознаграждение сотрудников;
- определение и развитие наиболее талантливых специалистов Общества;
- оценка потребностей в компетенциях топ-менеджмента и обеспечение их наличия;
- сравнение с аналогичными отраслевыми компаниями.

## **2. Состав**

Совет директоров назначает не менее двух (2) директоров в Комитет, а также Председателя Комитета. Члены Комитета назначаются после выборов Совета директоров, полномочия членов действуют до следующих выборов в Совет директоров. Секретарь Совета директоров может выполнять функции Секретаря Комитета.

## **3. Заседания**

Заседания Комитета проводятся не менее двух раз в год или чаще в зависимости от обстоятельств. Секретарь ведет протокол и фиксирует решения всех заседаний Комитета.

Не реже, чем два раза в год, Комитет организует встречу с директором по управлению персоналом, и не реже, чем один раз в год, – с топ-менеджментом.

## **4. Ответственность, обязанности и полномочия**

Для исполнения своих обязанностей Комитет должен осуществлять следующие действия:

1. Регулярно рассматривать HR политику и подходы, направленные на постановку высоких целей и достижение максимальных результатов.
2. Рассматривать Стратегию по вознаграждениям.
3. Совместно с Директором по управлению персоналом и/или Генеральным директором проводить анализ различных схем выплаты премий, долгосрочных и краткосрочных компенсаций топ-менеджменту и прочим сотрудникам, а также представлять Совету директоров соответствующие рекомендации, включая постановку целевых показателей.
4. Не реже одного раза в год проводить оценку соответствия целевым показателям и предоставлять Совету директоров отчет о результатах.
5. Обсуждать и рассматривать ценности поведения сотрудников, HR подходы и процессы, и сообщать результаты Совету директоров, с необходимой частотой, а также в обычном порядке на заседаниях Совета директоров, проводимых после заседаний Комитета.
6. Одобрять ежегодно перечень основных проектов HR, за которыми будет следить Комитет посредством отчетов о ходе выполнения.
7. Разрабатывать и утверждать положения Годового отчета, касающиеся HR политики Общества и вознаграждений членам Правления.
8. В рамках исполнения обязанностей Комитет уполномочен на получение любой необходимой информации от Общества.
9. В рамках исполнения обязанностей Комитет уполномочен Советом директоров на получение сторонних юридических или профессиональных консультаций за счет Общества после получения одобрения Совета директоров.
10. Назначать предлагаемых менеджментом Общества внешних консультантов по вопросам вознаграждений, одобрять условия их привлечения, давать им соответствующие инструкции и ежегодно обсуждать необходимость встречи с ними.
11. Обсуждать с внешними аудиторами ежегодно, имеются ли конкретные вопросы, которые необходимо обсудить на Комитете, и встречаться с ними, когда необходимо, без присутствия менеджмента Общества.
12. Не реже, чем один раз в год, проводить анализ и, в случае необходимости, выносить на рассмотрение Совета директоров дополнения к данному Положению с целью их одобрения.