

Отчет о вознаграждении

Вознаграждение членов Совета директоров

В 2021 г. политика вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров регулировалась Положением о Совете директоров ПАО «Магнит»¹.

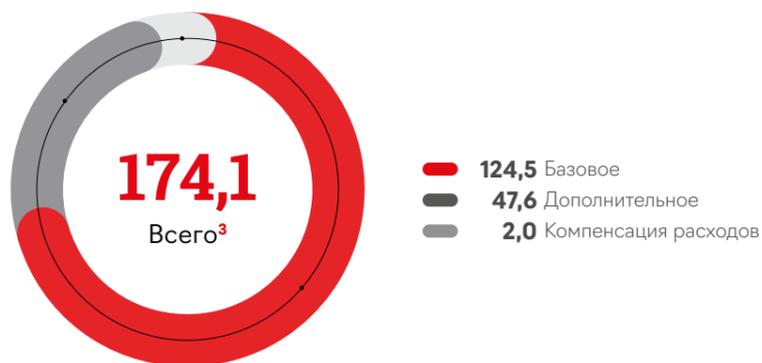
В соответствии с этим Положением в отчетном году членам Совета директоров в период исполнения ими своих обязанностей выплачиваются следующие виды вознаграждения:

- базовое вознаграждение (150 тыс. евро в год);
- дополнительное вознаграждение.

Структура годового вознаграждения членов Совета директоров

Должность	Базовое	Дополнительное	Компенсация расходов, связанных с
Председатель Совета директоров	150 тыс. евро	200 тыс. евро	— проездом к месту проведения заседания Совета директоров и обратно, а также нахождением в месте проведения заседания; — участием в заседании Совета директоров по телефону, использованием системы телеконференции, направлением письменного мнения, проведением заочного голосования; — исполнением функций члена Совета директоров; — привлечением консультантов и экспертов и получением заключений по вопросам деятельности Совета директоров. Но не более 50 тыс. евро ² в год.
Председатель Комитета по аудиту	150 тыс. евро	100 тыс. евро	
Председатель Комитета по стратегии	150 тыс. евро		
Председатель Комитета по финансовым рынкам	150 тыс. евро		
Председатель Комитета по кадрам и вознаграждениям	150 тыс. евро		

Вознаграждение, выплаченное в отчетном году, млн руб.



Вознаграждение единоличных исполнительных органов (Генерального директора и Президента)

В 2021 г. Политику выплат вознаграждения и компенсации расходов Генеральному директору и Президенту регулировало Положение о единоличных исполнительных органах (Президенте и Генеральном директоре)⁴.

В соответствии с этим положением размер вознаграждения Генерального директора и Президента устанавливается в их трудовых договорах.

В соответствии с трудовым договором Ян Дюннинг получил единовременную денежную выплату, а также право на получение 164 710 обыкновенных акций при условии дальнейшей работы в Компании в течение трех лет. Указанное количество акций было передано тремя траншами: 21 мая 2019 г. (50%), 23 марта 2020 г. (25%) и 8 февраля 2021 г. (25%).

Вознаграждение членов Правления

В 2021 г. Политику вознаграждения и компенсации расходов членам Правления регулировало Положение о коллегиальном исполнительном органе (Правлении), утвержденное внеочередным Общим собранием акционеров ПАО «Магнит», проведенным 24 декабря 2020 г. (протокол от 25 декабря 2020 г.).

Вознаграждение, выплаченное членам коллегиального исполнительного органа в 2021 г.: 872,5 млн руб.

Структура годового вознаграждения Генерального директора и Президента

Базовое вознаграждение	Премия	Программа долгосрочного вознаграждения	Компенсация расходов
По условиям трудового договора	Программа премирования устанавливает целевой размер премии, равный годовому окладу. Фактический размер премии зависит от выполнения корпоративных КПЭ и индивидуальных КПЭ, утвержденных Советом директоров на текущий год.	Размер выплат зависит от финансовых показателей деятельности Группы, стоимости акций, срока, отработанного в ходе программы, а также планового количества акций, утвержденного Советом директоров.	— Полис ДМС для сотрудника и членов семьи (партнер и дети), — страховка от несчастных случаев, — командировочные расходы, — мобильная связь, — служебный транспорт, — аренда жилья.

Структура годового вознаграждения членов Правления

ПАО «Магнит»		АО «Тандер»	
Базовое вознаграждение	Премия	Программа долгосрочного вознаграждения	Компенсация расходов
По условиям трудового договора	Программа премирования устанавливает целевой размер премии в процентах от оклада. Фактический размер премии зависит от выполнения корпоративных КПЭ и индивидуальных КПЭ, утвержденных Советом директоров на текущий год.	Размер выплат зависит от финансовых показателей деятельности Группы, стоимости акций, срока, отработанного в ходе программы, а также от планового количества акций, утвержденного Советом директоров для каждого участника программы.	— Полис ДМС для сотрудника и членов семьи (партнер и дети), — страховка от несчастных случаев, — командировочные расходы, — мобильная связь, — служебный транспорт, — аренда жилья.

Суммарное вознаграждение членов Правления⁵, млн руб.

Вознаграждение	Все компании Группы	ПАО «Магнит»
Заработная плата	324,4	4,7
Премии	539,0	-
Компенсация расходов	9,1	-
Всего	872,5	4,7

¹ Утверждено годовым Общим собранием акционеров Публичного акционерного общества «Магнит» от 10 июня 2021 г. (Протокол № б/н от 11 июня 2021 г.).

² Вопрос о возмещении компенсации свыше 50 тыс. евро рассматривается на Общем собрании акционеров.

³ Не включает вознаграждение за осуществление функций единоличного исполнительного органа, выплаченное лицу, осуществлявшему функции единоличного исполнительного органа в отчетном периоде и одновременно входившему в состав Совета директоров.

⁴ Положение утверждено годовым Общим собранием акционеров 30 мая 2019 г. (протокол от 31 мая 2019 г.).

⁵ Не включает вознаграждение за осуществление функций единоличного исполнительного органа, выплаченное лицу, осуществлявшему функции единоличного исполнительного органа в указанном периоде и одновременно входившего в Правление.

Отчет о вознаграждении

(продолжение)

КПЭ

В 2021 г. в Компании были установлены целевые значения по следующим триггерным показателям для расчета годовых премий:

- LFL PTO (%)
- EBITDA (млрд руб.)
- товарный запас (дни)

В случае невыполнения хотя бы одного из трех триггеров выплата премий не производится.

В случае выполнения триггерных показателей для всех членов Правления в Компании установлены следующие корпоративные показатели:

- LFL PTO (%)
- EBITDA (млрд руб.)
- Оборот OMNI (млрд руб.)

Для членов Правления установлены также индивидуальные КПЭ, а корпоративные КПЭ применяются как мультипликатор к индивидуальной части премии.

Перечень корпоративных и индивидуальных КПЭ, а также порядок их влияния на премиальные выплаты для уровня CEO-1 утверждается Советом директоров в начале года.

Программа долгосрочного вознаграждения

Помимо краткосрочной программы мотивации в Группе действует программа долгосрочного вознаграждения. Задачи программы:

- мотивация участников на рост рыночной стоимости акций Компании;
- мотивация участников на кумулятивный рост консолидированного показателя EBITDA Группы в размере не менее 10% CAGR относительно значения 2018 г.;
- удержание высококвалифицированных работников в штате Компании;
- повышение привлекательности Компании для новых сотрудников.

Программа стартовала в 2018 г. и продлится семь лет. Первая поставка акций произошла в 2019 г. по итогам 2018 г., последняя поставка произойдет в 2025 г. по итогам 2022 г.

В 2021 г. Совет директоров изменил общее количество участников программы.

	2021
Число сотрудников, получивших акции, включая сотрудников, покинувших Компанию	53 11
Передано акций, в том числе сотрудникам, покинувшим Компанию	222 449 31 914

Суммарно в программе будет использовано не более 3 510 638 акций Компании.

С каждым участником программы заключается договор, в условиях которого указано максимальное количество акций, которые может получить участник.

Право на получение акций опционной части возникает, если рыночная цена акций составляет более 4 700 руб. за одну акцию. Выплаты производятся, если достигнуто целевое значение EBITDA и выполнены условия договора.

Размер выплат участникам программы зависит от срока, отработанного в ходе программы, а также объема ответственности участника за достижение результата.

В 2021 г. Компания осуществила передачу 222 449 акций 53 сотрудникам в рамках программы долгосрочного вознаграждения, в том числе 31 914 акций были переданы 11 сотрудникам, покинувшим Компанию в 2021 г.

Структура программы

	Акционерная часть	Опционная часть
Порядок получения	Акции предоставляются ежегодными траншами по итогам года, каждый по 20% от общего объема акционерной части. Акции поставляются отложено, в три этапа в течение семи лет: 1/3 по итогам года + 1/3 через год + 1/3 через два года.	Выкуп акций по итогам каждого года происходит отложено в три этапа и длится семь лет: 1/3 по итогам года + 1/3 через год + 1/3 через два года.
Условия получения	-	Повышение рыночной стоимости акций Компании на дату расчета стоимости цены исполнения опционов.
	Рост консолидированного показателя EBITDA Группы в размере 10% CAGR по сравнению с показателем EBITDA за год, закончившийся 31 декабря 2018 г. Участник программы продолжает работать в Группе на дату расчета стоимости цены исполнения опционов.	

Вознаграждение в рамках LTI в 2021 г.

Имя	Должность	Число акций, шт.
Правление		
Ян Дюннинг	Председатель Правления, Президент, Генеральный директор	72 928
Анна Боброва	Директор по персоналу	4 960
Андрей Бодров	Директор по стратегии и инвестициям	4 813
Елена Жаворонкова	Директор по юридической работе и корпоративному управлению	7 063
Руслан Исмаилов	Заместитель Генерального директора – Директор розничной сети	12 979
Павел Локшин	Директор по маркетингу	0
Андрей Лукашевич	Директор по электронной коммерции	0
Анна Мелешина	Директор по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса	1 492
Юрий Мисник	Директор по цифровым технологиям	0
Федор Павловский	Директор по цепочкам поставок и логистике	0
Франческо Фиаминго	Коммерческий директор по форматам и Dry/Non-Food	2 597
Егор Шумилин	Коммерческий директор по Fresh / Ultra Fresh и регионам	9 693
Максим Щёголев	Директор по развитию сети, недвижимости и эксплуатации	2 542
Прочие сотрудники Компании		71 468
Сотрудники, покинувшие Компанию в 2021 г.		31 914