

ОТЧЕТ О ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ

GRI 2-19, 2-20

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНАМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

При формировании каждого состава совета директоров общее собрание акционеров утверждает размеры и правила определения и выплаты вознаграждений и компенсаций членам совета директоров. Вознаграждение членам совета директоров соответствует текущим рыночным условиям, а его размер обеспечивает привлечение, мотивацию

и удержание высококвалифицированных специалистов, необходимых для дальнейшего роста и эффективной деятельности Компании.

При этом ПАО «ФосАгро» избегает выплаты большего, чем это необходимо, вознаграждения. Действующие в настоящее время размеры и правила определения и выплаты вознаграждений и компенсаций

членам совета директоров ФосАгро зафиксированы решением годового общего собрания акционеров, состоявшегося 24 марта 2023 года.



Отчет об итогах голосования на годовом общем собрании акционеров ПАО «ФосАгро» от 28 марта 2023 года размещен на официальном сайте Компании.

Вознаграждение членам совета директоров, руб.

Ф. И. О. члена совета директоров	2021	2022	2023
Омбудсведт Свен	26 561 520,00	12 171 879,00	–
Роджерс Дж. Джеймс Билэнд	22 134 600,00	10 143 232,50	–
Роудс Маркус Джеймс	22 134 600,00	10 143 232,50	–
Роле Ксавье Роберт	26 561 520,00	5 717 786,80	–
Бокова Ирина Георгиевна	22 134 600,00	5 115 232,97	–
Шаронов Андрей Владимирович	13 280 760,00	14 418 297,00	15 805 053,00
Родионов Иван Иванович	–	9 581 287,50	5 781 472,50
Черепов Виктор Михайлович	–	12 746 475,00	42 146 808,00
Иванов Виктор Петрович	–	5 748 772,50	15 805 053,00
Трухачев Владимир Иванович	–	–	12 336 169,50
Итого	132 807 600,00	85 786 195,77	91 874 556,00

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА

ПРИНЦИПЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Политику Компании в области вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых сотрудников определяет совет директоров на основании рекомендаций комитета по вознаграждениям и кадрам.

Комитет по вознаграждениям и кадрам два раза в год детально рассматривает систему мотивации,

дает оценку ее эффективности и, при необходимости, рекомендации по ее улучшению.

Вознаграждение руководителей высшего звена Компании состоит из базового оклада, выплачиваемого ежемесячно, и дополнительного вознаграждения, выплачиваемого два раза в год. Выплата дополнительного вознаграждения зависит от достижения КПЭ Компании,

полноты и качества выполнения дополнительных задач, поставленных советом директоров и генеральным директором на отчетный период, а также выполнения Компанией плана по EBITDA.

Все ключевые показатели эффективности связаны со стратегическими целями Компании, определенными Стратегией-2025, и ориентированы на их выполнение.

Размер дополнительного вознаграждения составляет от 30 до 150% годового оклада и зависит от уровня занимаемой должности и направления деятельности руководителя. Комитет по вознаграждениям и кадрам совета директоров в процессе ежегодной оценки системы мотивации удостоверяется в том числе в эффективности соотношения фиксированной и переменной частей вознаграждения.

КПЭ для каждого руководителя высшего звена устанавливаются на год и включают показатели обеспечения операционной эффективности и вклад в достижение корпоративного роста и реализацию стратегии.

Для оценки эффективности работы генерального директора Компании используется ряд показателей,

направленных на повышение эффективности осуществляемых инвестиций, повышение эффективности продаж, контроль издержек, снижение травматизма сотрудников Компании и подрядных организаций.

Значения КПЭ генерального директора в разрезе «база/цель/вызов», а также их фактические значения по итогам отчетного периода утверждаются председателем совета директоров. В совокупности эти показатели способствуют достижению стратегических целей Компании, отвечают интересам акционеров как с точки зрения развития Компании, так и с точки зрения минимизации рисков создания стимулов к принятию чрезмерно рискованных управленческих решений.

КПЭ генерального директора и руководителей уровня N-1, включая показатели в области устойчивого развития, каскадируются и декомпозируются в карты КПЭ руководителей последующих уровней. При этом сами показатели и их вес модифицируются в зависимости от особенностей деятельности конкретного руководителя с учетом соответствия их стратегическим целям Компании. Конкретные формулировки КПЭ и их вес устанавливаются комитетом по КПЭ Компании с учетом мнения владельца КПЭ и его непосредственного руководителя.

352

ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

Группы «ФосАгро» оценивались по 1 968 показателям в 2023 году

В КПЭ руководителей уровня N-1 есть показатели, характеризующие сравнение эффективности работы Компании с другими отраслевыми предприятиями:

1

Изменения спреда между средним мультипликативным EV/EBITDA по публичным компаниям — производителям фосфорных удобрений и мультипликативным EV/EBITDA ФосАгро.

Мультипликатор EV/EBITDA отражает оценку инвесторами справедливой рыночной стоимости Компании и ее инвестиционную привлекательность. Цель — увеличение спреда;

2

Превышение разности ROIC-WACC ФосАгро над средним значением разности ROIC-WACC публичных компаний — аналогов.

Показатель отражает, насколько уровень доходности инвестиций Компании выше, чем стоимость капитала (собственного и заемного), а также насколько Компания эффективно инвестирует средства по сравнению с другими компаниями отрасли. Цель — увеличение показателя.

Количество должностных лиц с КПЭ по годам, человек



Топ-3 направлений,
по которым установлены КПЭ



Курс на устойчивое развитие —

42% показателей.



Рост производства за счет
повышения операционной
эффективности —

34% показателей.



Развитие перспективных
направлений —

21% показателей.

Как видно из приведенной стати-
стики, особое внимание в Группе
«ФосАгро» уделено области устой-
чивого развития, при этом в систему
КПЭ включены следующие
показатели:



**снижение удельной эмиссии
веществ в атмосферу;**



**доля утилизации, обезвреживания
и обработки отходов;**



**реализация ключевых проектов
социальной сферы;**



**процент выполнения мероприятий
программы улучшения социально-
бытовых условий;**



отсутствие аварий;



**отсутствие случаев травматизма
сотрудников Компании и подрядных
организаций.**

При определении суммы ежегодного
дополнительного вознаграж-
дения руководителей топ-уровня
учитывается выполнение плана
по EBITDA как интегрального
показателя эффективности деятель-
ности Компании. Результативность

руководителей корректируется
на процент выполнения плана
по EBITDA. В Компании отсутствует
система компенсаций, выплачи-
ваемых руководителям в случае
их увольнения либо увольнения
по собственной инициативе в резуль-
тате поглощения этой компании
другой или смены собственника
(«золотые парашюты»), не приме-
няются опционы, заблаговременно
установленные безусловные бонусы,
а также система возврата руководи-
телями ранее осуществленных им
выплат.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Сумма вознаграждения и допол-
нительной выплаты генеральному
директору ФосАгро регулируется
договором, заключенным между
генеральным директором и ФосАгро
и подписанным председателем
совета директоров ФосАгро. Общая
сумма вознаграждения отражает
квалификацию генерального дирек-
тора и учитывает тот вклад, который
внес генеральный директор в дости-
жение финансовых результатов
Компании.

Займов членам совета директоров
и правления на 31 декабря 2023 года
не предоставлялось.



Сведения о суммарном
вознаграждении за год по всем
членам исполнительных
органов ФосАгро с разбивкой
по каждому виду вознаграждения
представлены в отчете эмитента
за отчетный год.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ВНЕШНЕГО АУДИТОРА

Аудит консолидированной финан-
совой отчетности ПАО «ФосАгро»
за 2023 и 2022 годы по МСФО прово-
дился независимым аудитором
АО «Технологии Доверия — Аудит».
Фактический размер вознаграж-
дения аудитора за проведение
аудита консолидированной финан-
совой отчетности ПАО «ФосАгро»
по МСФО, а также аудита
бухгалтерских отчетностей
по РСБУ организаций, контро-
лируемых ПАО «ФосАгро»,
за 2023 год составил 24,9 млн руб.
(за 2022 год — 22,4 млн руб.¹), кроме
того НДС и накладные расходы.

Кроме того, в 2023 году
АО «Технологии Доверия — Аудит»
и входящие с ним в одну группу
компании оказали ПАО «ФосАгро»
и контролируемым им организа-
циям услуги по обзорным проверкам
консолидированной финансовой
отчетности по МСФО и иные услуги
на общую сумму 21,4 млн руб.
(за 2022 год — 21,4 млн руб.)
без учета НДС. Все дополнительные
услуги, оказываемые внешним ауди-
тором, были должным образом
одобрены председателем коми-
тета по аудиту совета директоров
ПАО «ФосАгро» с соблюдением
надлежащих правил независимости.

Фактический размер вознаграж-
дения аудитора финансовой
отчетности ПАО «ФосАгро» по РСБУ,
АО «Юникон», за проведение аудита
за 2023 год составил 752,1 тыс. руб.
(за 2022 год — 683,7 тыс. руб.)
без учета НДС. Кроме того,
в 2023 году АО «Юникон» оказало
ПАО «ФосАгро» и контролиру-
емым им организациям услуги
по налоговому консультированию
на общую сумму 200 тыс. руб.
без учета НДС.

¹ В 2023 году Группа изменила подход к раскрытию вознаграждения внешнего аудитора: вознаграждение аудитора за прове-
дение аудита включает вознаграждение за аудит консолидированной финансовой отчетности ПАО «ФосАгро» по МСФО, а также аудит
бухгалтерских отчетностей по РСБУ организаций, контролируемых ПАО «ФосАгро». В состав вознаграждения за услуги, отличные
от аудита бухгалтерской отчетности, включается вознаграждение за обзорные проверки консолидированной финансовой отчетности
ПАО «ФосАгро» по МСФО, а также иные отличные от аудита услуги, оказываемые внешним аудитором ПАО «ФосАгро» и контролируе-
мым им организациям. Сопоставимые данные были пересчитаны с целью приведения показателей предыдущего отчетного периода
в соответствие с данными текущего отчетного периода.

