



публичное акционерное общество
НОВОЛИПЕЦКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров
публичного акционерного общества
«Новолипецкий металлургический
комбинат»

Протокол № 286 от 2 февраля 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИТЕТЕ ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

публичного акционерного общества
«Новолипецкий металлургический комбинат»
(новая редакция)

г. Липецк
2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
ГЛАВА 2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ	3
ГЛАВА 3. СОСТАВ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И ПОРЯДОК ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ.....	6
ГЛАВА 4. ПОРЯДОК СОЗЫВА И ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЙ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ.....	7
ГЛАВА 5. ПОДОТЧЕТНОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ.....	8
ГЛАВА 6. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ	8

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о Комитете по кадрам, вознаграждениям и социальной политике (далее - Комитет) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ, Кодексом корпоративного управления, рекомендованным к применению Банком России, Уставом и иными внутренними документами Публичного акционерного общества «Новолипецкий металлургический комбинат» (далее - Общество).

Положение определяет статус, цели, задачи и функции Комитета, а также его состав, порядок его формирования и работы.

В своей деятельности Комитет подотчетен Совету директоров Общества и является его консультативным органом.

ГЛАВА 2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

2.1. Основной целью Комитета является обеспечение эффективной работы Совета директоров Общества по принятию решений в следующих областях:

- преемственности и назначения членов органов управления и иных ключевых работников Общества и подготовки кандидатов на замещение должностей членов органов управления и иных ключевых работников Общества;
- оценки членов органов управления и иных ключевых работников Общества;
- вознаграждения членов органов управления и иных ключевых работников Общества;
- социальной политики Общества.

2.2. Основной задачей Комитета является предварительное рассмотрение, разработка и представление рекомендаций Совету директоров Общества по вопросам:

- приоритетных направлений в области назначения, оценки, развития и вознаграждения членов органов управления и иных ключевых руководящих работников Общества;
- осуществления преемственности, кадрового планирования, усиления профессионального состава и эффективности работы, подготовки кандидатов на замещение должностей членов органов управления и иных ключевых работников Общества;
- формирования эффективной и прозрачной практики вознаграждения членов органов управления и иных ключевых руководящих работников Общества;
- иным вопросам деятельности, включая вопросы по формированию социальной политики.

2.3. В целях объективной и независимой подготовки рекомендаций Совету директоров Общества, Комитет, в соответствии с возложенными на него задачами, осуществляет следующие функции:

- 2.3.1. формирование, анализ и оценка исполнения кадровой стратегии Общества;
- 2.3.2. оценка состава Совета директоров Общества и его Комитетов с точки зрения профессиональной специализации, опыта, независимости и вовлеченности его членов в работу Совета директоров, определение приоритетных направлений для обеспечения преемственности и усиления состава Совета директоров Общества;

- 2.3.3. ежегодная оценка (самооценка или внешняя оценка) эффективности работы Совета директоров Общества, его членов, а также Комитетов Совета директоров с учетом индивидуального вклада директоров в работу указанных органов, подготовка отчета об итогах оценки;
- 2.3.4. описание индивидуальных обязанностей Председателя и членов Совета директоров Общества, включая определение времени, которое должно уделяться вопросам, связанным с деятельностью Общества, в рамках и за рамками заседаний, в ходе плановой и внеплановой работы;
- 2.3.5. организация подготовки программы вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров Общества, направленного на ознакомление новых директоров с ключевыми активами Общества, его стратегией, деловой практикой, организационной структурой и ключевыми руководящими работниками, а также с процедурами работы Совета директоров Общества; надзор за практической реализацией вводного курса;
- 2.3.6. организация подготовки программы обучения и повышения квалификации для членов Совета директоров Общества, учитывающей индивидуальные потребности отдельных его членов; надзор за практической реализацией этой программы;
- 2.3.7. анализ текущих и ожидаемых потребностей Общества в отношении квалификации членов Правления, Президента (Председателя Правления) и иных ключевых руководящих работников Общества, продиктованных интересами конкурентоспособности и развития Общества, планирование кадровых назначений, в том числе с учётом обеспечения преемственности деятельности;
- 2.3.8. предварительная оценка кандидатов на должность членов Правления, Президента (Председателя Правления), Корпоративного секретаря и иных ключевых руководящих работников Общества, формирование соответствующих рекомендаций Совету директоров Общества;
- 2.3.9. анализ профессиональной квалификации и независимости всех кандидатов, номинированных в Совет директоров Общества, на основе всей доступной Комитету информации;
- 2.3.9.1. оценка потенциальных кандидатов в члены Совета директоров Общества, в том числе их навыков и опыта, необходимых для достижения стратегических целей Общества, соответствия критериям независимости;
- 2.3.10. взаимодействие с акционерами, которое не должно ограничиваться кругом крупнейших, с целью формирования и доведения рекомендаций в отношении голосования по вопросу избрания кандидатов в Совет директоров Общества;
- 2.3.11. разработка и периодический пересмотр политики Общества по вознаграждению (в том числе принципов и критериев определения размера вознаграждения) членов Совета директоров, Правления, Президента (Председателя Правления) и иных ключевых руководящих работников Общества, в том числе содействие формированию и периодический пересмотр параметров программ краткосрочной и долгосрочной мотивации членов Правления, Президента (Председателя Правления) Общества, а также надзор за их внедрением и реализацией;
- 2.3.12. разработка и представление Совету директоров Общества рекомендаций в отношении существенных условий договоров (учитывая все материальные обязательства Общества и условия их предоставления), заключаемых с членами Правления, Президентом (Председателем Правления), Корпоративным секретарём

- и иными ключевыми руководящими работниками Общества, включая условия изменения, расторжения (в том числе досрочного);
- 2.3.13. предварительная оценка работы Президента (Председателя Правления), членов Правления и иных ключевых руководящих работников Общества по итогам года в соответствии с политикой по вознаграждению, предоставление Совету директоров Общества рекомендаций, в том числе в отношении возможного изменения размера вознаграждения и предоставления иных форм поощрения, а также предварительная оценка достижения указанными лицами поставленных целей в рамках долгосрочной программы мотивации;
- 2.3.14. разработка рекомендаций Совету директоров Общества по определению размера дополнительного вознаграждения Корпоративного секретаря Общества;
- 2.3.15. анализ и информирование Совета директоров Общества о политике и программах по вознаграждению членов органов управления других компаний, а также об основных направлениях развития социальной политики, проводимой Федеральными органами государственной власти, местными органами власти и другими компаниями;
- 2.3.16. представление на рассмотрение Совета директоров предложений в отношении участия Общества в некоммерческих организациях, основными направлениями деятельности которых является осуществление социальных программ;
- 2.3.17. анализ предоставляемой членами Совета директоров Общества информации об изменении персональных данных, обязанность по раскрытию которых возложена на членов Совета директоров действующим законодательством РФ, внутренними документами Общества, регламентирующими порядок определения наличия/отсутствия заинтересованности в сделках, совершаемых Обществом, при принятии соответствующих решений Советом директоров; появления, прекращения аффилированности по отношению к Обществу; возникновения обстоятельств, препятствующих эффективной работе в качестве члена Совета директоров Общества, в том числе о наличии конфликта интересов;
- 2.3.18. консультационная помощь, необходимая Совету директоров Общества для выработки стратегии по вопросам:
- реализации социальных программ, обеспечения льгот и гарантий, осуществляемых за счет прибыли Общества;
 - создания благоприятных условий для осуществления контроля расходования средств, направленных на социальные программы;
 - обеспечения «прозрачности» и доступности, проводимых Обществом социальных программ;
 - развития корпоративных социальных программ, обеспечивающих членов трудового коллектива и их семей возможностями оздоровления, занятия физической культурой и спортом, культурного досуга, дополнительного пенсионного обеспечения, добровольного медицинского страхования;
 - осуществления мероприятий по охране труда и промышленной безопасности;
 - оказания благотворительной помощи.
- 2.3.19. контроль за исполнением принятых Советом директоров Общества решений в области кадров и вознаграждений членов органов управления и иных ключевых руководящих работников Общества и решений в области социальной политики;

- 2.3.20. надзор за раскрытием информации о политике и практике вознаграждения и о владении акциями Общества членами Совета директоров, Правления, Президентом (Председателем Правления) в годовом отчете и на корпоративном сайте Общества;
- 2.3.21. ежегодная подготовка отчета об итогах работы Комитета, включающего в себя отчет о практической реализации принципов политики вознаграждения членов Совета директоров, Правления, Президента (Председателя Правления) и иных ключевых руководящих работников Общества для включения в годовой отчет и иные документы Общества.

ГЛАВА 3. СОСТАВ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И ПОРЯДОК ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ

- 3.1. Комитет состоит не менее чем из 3 (трех) членов, которые избираются простым большинством голосов членов Совета директоров Общества, принимающих участие в заседании.
- 3.2. Избрание членов и Председателя Комитета, а также досрочное прекращение полномочий всех или части членов Комитета осуществляется по решению Совета директоров Общества.
- 3.3. Состав Комитета формируется таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений.
- 3.4. Комитет формируется только из членов Совета директоров Общества, являющихся независимыми директорами, а в случае, если это невозможно в силу объективных причин, - большинство членов Комитета должны составлять независимые директора, а остальными членами Комитета могут быть члены Совета директоров Общества, являющиеся неисполнительными директорами. Определение независимости членов Совета директоров Общества осуществляется в соответствии с критериями определения независимости членов Совета директоров, установленными Положением о Совете директоров Общества.
- 3.5. Полномочия Комитета действуют в течение срока полномочий Совета директоров Общества до момента избрания нового состава Совета директоров.
- 3.6. Члены Комитета должны обладать профессиональной подготовкой, знаниями и опытом в направлениях деятельности Комитета, иными специальными знаниями, необходимыми для осуществления своих полномочий, наличием возможностей и времени для выполнения функций члена Комитета.
- 3.7. В случае необходимости к работе Комитета могут на временной или постоянной основе привлекаться эксперты и консультанты, которые не обладают правом голоса при принятии решений по вопросам компетенции Комитета.
- 3.8. Комитет возглавляет Председатель Комитета, главной задачей которого является обеспечение объективности при выработке Комитетом рекомендаций Совету директоров Общества.
- 3.9. Председатель Комитета организует работу Комитета, в том числе:
- созывает заседания Комитета и председательствует на них;
 - определяет форму проведения заседаний;
 - разрабатывает план очередных заседаний Комитета на текущий год на основании утвержденного плана работы Совета директоров Общества;
 - формирует повестку дня заседаний Комитета;
 - определяет список лиц, приглашаемых на заседания;

- организует обсуждение вопросов на заседаниях Комитета;
- обеспечивает ведение протокола заседаний Комитета и подписывает их;
- подписывает и представляет в Совет директоров Общества от имени Комитета проекты документов (программы, меморандумы и т.д.);
- поддерживает постоянные контакты с членами Правления, Президентом (Председателем Правления), Корпоративным секретарем и иными ключевыми руководящими работниками Общества;
- назначает секретаря Комитета;
- обеспечивает в процессе деятельности Комитета соблюдение требований законодательства РФ и внутренних документов Общества.

ГЛАВА 4. ПОРЯДОК СОЗЫВА И ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЙ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

- 4.1. Первое заседание Комитета нового состава проводится не позднее 30 рабочих дней с даты проведения заседания Совета директоров нового состава, на котором были избраны Председатель и члены Комитета.
- 4.2. Заседания Комитета проводятся в соответствии с планом работы на год, утвержденным Председателем Комитета.
- 4.3. Решения о созыве очередного заседания Комитета, дате, времени и месте проведения, а также о повестке дня и перечне лиц, приглашенных к участию в заседании, принимаются Председателем Комитета.
- 4.4. Заседания Комитета могут проводиться в форме совместного присутствия членов Комитета или в форме заочного голосования.
- 4.5. В случае необходимости, по согласованию с Председателем Комитета, на заседания приглашаются лица, не являющиеся членами Комитета, но обладающие необходимыми профессиональными знаниями и компетенцией для решения вопросов, рассматриваемых Комитетом.
- 4.6. Заседание Комитета является правомочным (имеет кворум), если в нем приняли участие не менее половины членов Комитета. Наличие кворума определяет Председатель Комитета при открытии заседания.
- 4.7. При принятии решений по вопросам повестки дня заседания каждый член Комитета обладает одним голосом. Передача голоса членом Комитета иному члену Комитета не допускается.
- 4.8. Решение Комитета принимается простым большинством голосов участвующих в заседании членов Комитета.
- 4.9. Принятые Комитетом решения оформляются протоколом заседания Комитета, который составляется Секретарем Комитета не позднее 3 (трех) рабочих дней после проведения заседания Комитета и подписывается Председателем.
- 4.10. В протоколе заседания Комитета указываются: форма, место, дата и время проведения заседания, лица, присутствующие на заседании, повестка дня заседания, вопросы, поставленные на голосование, предложения по формулировке решений, итоги голосования, принятые решения.
- 4.11. К протоколу заседаний подшиваются материалы и документы, утвержденные Комитетом.

ГЛАВА 5. ПОДОТЧЕТНОСТЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

- 5.1. Комитет представляет Совету директоров Общества ежегодный отчет о результатах своей деятельности в срок не позднее 90 дней по окончании отчётного года для включения в годовой отчет и иные документы Общества.
- 5.2. Члены Комитета несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом и иными внутренними документами Общества.

ГЛАВА 6. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1. Настоящее Положение, а также все дополнения и изменения к нему утверждаются Советом директоров Общества.
- 6.2. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются Уставом, Положением о Совете директоров и иными внутренними документами Общества.
- 6.3. Если в результате изменения законодательных и нормативных актов РФ отдельные статьи настоящего Положения вступают в противоречие с ними, эти статьи утрачивают силу, и до момента внесения изменений в настоящее Положение члены Комитета руководствуются действующим законодательством РФ.