

УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием акционеров  
ПАО «Аэрофлот» «    » 2019 года  
(протокол №    от    2019 года)

**Положение о вознаграждениях  
и компенсациях, выплачиваемых  
членам Совета директоров  
ПАО «Аэрофлот»**

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о вознаграждениях и компенсациях, выплачиваемых членам Совета директоров ПАО «Аэрофлот» (далее – Положение) устанавливает порядок формирования сумм вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров и членам комитетов Совета директоров, в связи с исполнением ими обязанностей и осуществлением полномочий, предусмотренных Уставом Общества, Положением о Совете директоров Общества и Положениями о комитетах Совета директоров Общества.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах», иными правовыми актами Российской Федерации и внутренними документами Публичного акционерного общества «Аэрофлот – российские авиалинии» (далее – Общество).
- 1.3. Положение является рабочим документом Совета директоров Общества, используемым для подготовки рекомендаций Общему собранию акционеров Общества относительно размера вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров.
- 1.4. Для целей Положения используются следующие термины, подлежащие толкованию в соответствии с нижеследующими определениями:
  - член (члены) Совета директоров – лицо (лица), избранное в состав Совета директоров Общества в порядке, установленном Федеральным законом «Об акционерных обществах»;
  - корпоративный год – период работы Общества с 1 июля текущего года по 30 июня следующего года.
- 1.5. Положение не является основанием для обязательной выплаты вознаграждения (компенсации расходов) члену Совета директоров. Выплата вознаграждения (компенсации расходов) члену Совета директоров за участие в работе Совета директоров в соответствующем корпоративном году производится только на основании решения Общего собрания акционеров Общества, проводимого после окончания корпоративного года, за который производится выплата вознаграждения.
- 1.6. Расчетным периодом для установления и выплат вознаграждений является один корпоративный год, в котором член Совета директоров исполнял обязанности и осуществлял полномочия, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Положением.
- 1.7. Выплата вознаграждений и компенсаций производится за счет текущих расходов Общества в денежной форме или из средств

соответствующего фонда Общества при условии одобрения данных выплат Общим собранием акционеров Общества.

- 1.8. Общество в качестве налогового агента самостоятельно исчисляет, удерживает и уплачивает налог на доходы физических лиц, возникающий в связи с выплатой членам Совета директоров вознаграждения и компенсаций.

## **2. Ограничения на выплату вознаграждений**

- 2.1. Вознаграждения не начисляются и не выплачиваются членам Совета директоров Общества (включая председателя Совета директоров Общества), являющимся лицами, в отношении которых действующим законодательством Российской Федерации предусмотрен запрет на участие на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации или установлены иные ограничения на получение каких-либо выплат (вознаграждения и компенсации расходов) от коммерческих организаций.
- 2.2. В случае снятия запрета или ограничения на получение выплат от коммерческих организаций по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, начисление и выплата вознаграждений и компенсаций производится члену Совета директоров с даты получения Обществом информации от такого члена Совета директоров о снятии запрета или ограничения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 2.3. Вознаграждения не начисляются и не выплачиваются членам Совета директоров Общества (включая председателя Совета директоров Общества), являющимся членами исполнительных органов Общества (генеральный директор, Правление Общества).
- 2.4. Член Совета директоров Общества может отказаться от получения вознаграждения, предусмотренного настоящим Положением, полностью или в определенной части, путем направления соответствующего заявления на имя генерального директора Общества.

При наличии соответствующего письменного заявления члена Совета директоров Общества, предусмотренного п. 2.4 настоящего Положения, дальнейшая выплата всех видов вознаграждений осуществляется только с письменного согласия такого члена Совета директоров Общества.

## **3. Вознаграждение членам Совета директоров**

- 3.1. Вознаграждение члена Совета директоров Общества складывается из фиксированной части (включая надбавки) и долгосрочной программы мотивации (переменной части).

- 3.2. Фиксированная часть вознаграждения за корпоративный год состоит из базовой фиксированной части и надбавок за исполнение дополнительных функций (председательство в Совете директоров, руководство в комитете Совета директоров, членство в комитете Совета директоров).
- 3.3. Максимальный размер базовой фиксированной части устанавливается 6 000 000 (шесть миллионов) рублей за корпоративный год для всех членов Совета директоров, включая Председателя Совета директоров.
- 3.4. Размер базовой фиксированной части, выплачиваемой членам Совета директоров по итогам корпоративного года, определяется по следующей формуле:

$$Б = Б_M \times \frac{m}{n}, \text{ где}$$

Б - размер базовой фиксированной части, выплачиваемой каждому члену Совета директоров за корпоративный год;

$Б_M$  – максимальный размер базовой фиксированной части, установленной в п. 3.3 Положения;

$m$  – количество заседаний Совета директоров в течение соответствующего корпоративного года (независимо от формы их проведения), в которых член Совета директоров принял участие (физическое присутствие, присутствие по видео- и конференцсвязи, представление письменного мнения, участие в заочном голосовании);

$n$  - общее количество проведенных заседаний Совета директоров в течение соответствующего корпоративного года (независимо от формы их проведения).

- 3.5. Надбавки за исполнение дополнительных функций устанавливаются как процент от базовой фиксированной части. За председательство в Совете директоров, а также участие в комитете Совета директоров, руководство комитетом Совета директоров в корпоративном году установлены следующие надбавки:

3.5.1. 20 процентов от базовой фиксированной части – надбавка за членство в одном комитете Совета директоров; в случае если член Совета директоров входит в состав нескольких комитетов Совета директоров, надбавка выплачивается за участие в каждом комитете Совета директоров, в состав которого входит данный член Совета директоров;

3.5.2. 33 процента базовой фиксированной части – надбавка за руководство комитетом Совета директоров; в этом случае надбавка за членство в данном комитете не начисляется и не выплачивается;

3.5.3. 50 процентов базовой фиксированной части – надбавка за председательство в Совете директоров.

3.6. Размер каждой надбавки, выплачиваемой членам Совета директоров ПАО «Аэрофлот» определяется по следующей формуле:

$$H = B_M \times K_H \times \frac{m}{n}, \text{ где}$$

$H$  – размер надбавки, выплачиваемый члену Совета директоров за выполнение дополнительной функции в корпоративном году;

$B_M$  – максимальный размер базовой фиксированной части, установленной в п. 3.3 Положения;

$K_H$  – коэффициент надбавки (в процентах), определенный согласно п. 3.5 Положения;

$m$  – количество заседаний Совета директоров (в отношении определения размера надбавки за выполнение функций Председателя СД) или соответствующего комитета Совета директоров

(в отношении определения размера надбавки за выполнение функций руководителя комитета или члена комитета Совета директоров) в течение корпоративного года (независимо от формы их проведения), в которых член совета директоров принял участие (физическое присутствие, присутствие по видео- и конференцсвязи, представление письменного мнения, участие в заочном голосовании);

$n$  – общее количество проведенных заседаний Совета директоров (в отношении определения размера надбавки за выполнение функций Председателя Совета директоров) или соответствующего комитета Совета директоров (в отношении определения размера надбавки за выполнение функций руководителя комитета или члена комитета Совета директоров) в течение корпоративного года (независимо от формы их проведения).

3.7. В случае если член Совета директоров принял участие менее чем в 50 % заседаний Совета директоров (физическое отсутствие, отсутствие по видео- и конференцсвязи, отсутствие заочного голосования/письменного мнения), проведенных в период выполнения им функций члена Совета директоров в течение корпоративного года, фиксированная часть вознаграждения не выплачивается.

3.8. В случае если член Совета директоров, входящий в состав комитета Совета директоров, принял участие менее чем в 70 % заседаний такого комитета (физическое отсутствие, отсутствие по видео- и конференцсвязи, отсутствие заочного голосования/ письменного мнения), проведенных в период выполнения им соответствующих

дополнительных функций (члена и/или руководителя комитета Совета директоров) в течение корпоративного года, надбавка за членство/руководство соответствующим комитетом не выплачивается.

- 3.9. Вознаграждение члену Совета директоров за отчетный корпоративный год выплачивается в срок не более 30 календарных дней с момента проведения Общего собрания акционеров Общества, принявшего соответствующее решение о выплате вознаграждения членам Совета директоров Общества.

#### **4. Выплата компенсаций**

- 4.1. Члену Совета директоров Общества компенсируются расходы, связанные с исполнением им обязанностей и осуществлением полномочий члена Совета директоров в отчетном корпоративном году, на основании документов, подтверждающих фактически произведенные в таком году расходы, но не более 180 тыс. рублей в год, что составляет порядка 3% от базового фиксированного вознаграждения.
- 4.2. Выплата компенсации производится в срок не более 30 календарных дней с момента проведения Общего собрания акционеров Общества, принявшего соответствующее решение о выплате компенсации члену Совета директоров Общества.
- 4.3. Члену Совета директоров предоставляется право приобретения авиабилетов по корпоративным тарифам в порядке, определенном локальными нормативными документами Общества.

#### **5. Долгосрочная программа мотивации для членов Совета директоров ПАО «Аэрофлот» (далее – Долгосрочная программа) на период с 01.01.2016 по 30.09.2018**

Целью Долгосрочной программы на период с 01.01.2016 по 30.09.2018 является объединение интересов Общества и его акционеров с интересами членов Совета директоров Общества путем наделения членов Совета директоров, как участников Долгосрочной программы, правом на денежную премию, связанную с динамикой капитализации Общества на фондовом рынке, достижением целевого уровня капитализации, а также с динамикой капитализации основных международных авиакомпаний-конкурентов. Целевым ориентиром Долгосрочной программы является достижение установленного значения капитализации Общества.

С учетом того, что актуализированная Стратегия Группы «Аэрофлот» до 2023 года предусматривает в 2019-2020 гг. «стрессовый» сценарий

с приоритетом на активную реализацию инфраструктурных проектов и первоочередное достижение операционных, а не финансовых показателей (по сравнению с предыдущей Стратегией Группы «Аэрофлот»), Долгосрочная программа мотивации для членов Совета директоров

ПАО «Аэрофлот» завершается 30.09.2018 года.

### **5.1. Формат, объем и условия Долгосрочной программы**

5.1.1. Формат Долгосрочной программы представляет собой денежное вознаграждение, привязанное к динамике капитализации Общества на фондовом рынке, достижению целевого размера капитализации, а также к динамике капитализации основных международных авиакомпаний-конкурентов.

5.1.2. Целевая капитализация Общества, объем, сроки действия, условия и показатели Долгосрочной программы на соответствующий период устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

5.1.3. В основе Долгосрочной программы лежат два следующих показателя:

**Показатель1** – прирост капитализации Общества за соответствующий год. Вес Показателя1 составляет 50%. Методология расчета Показателя1 приведена в Приложении №2.

**Показатель2** - место ПАО «Аэрофлот» в группе из пяти конкурентов по динамике капитализации компании за соответствующий год (Приложение №3). Вес Показателя 2 составляет 50%. Показатель 2 включается только при положительной динамике капитализации ПАО «Аэрофлот». Методология расчета Показателя 2 приведена в Приложении № 2 к настоящему Положению.

### **5.2. Механизм выплаты пула вознаграждения по Долгосрочной программе**

5.2.1. Одна треть начисленного пула вознаграждения за соответствующий промежуточный период, указанный в п.2 Приложения 1, выплачивается членам Совета директоров по окончанию промежуточного периода в соответствии с п. 3.9 настоящего Положения.

5.2.2. Две трети начисленного пула вознаграждения за соответствующий промежуточный период, указанный в п.2 Приложения 1, не выплачивается, откладывается до срока окончания действия Долгосрочной программы и выплачивается при наступлении условий, указанных в Приложении №1 и в соответствии с п. 3.9 настоящего Положения.

### **5.3. Механизм распределения пула вознаграждения по Долгосрочной**

### **программе между участниками**

- 5.3.1. Та часть пула вознаграждения, которая выплачивается участникам Долгосрочной программы за промежуточный период, распределяется между действующими членами Совета директоров Общества пропорционально фактическому размеру их фиксированного вознаграждения, определенному согласно разделу 3 настоящего Положения, за отчетный корпоративный год (промежуточный период).
- 5.3.2. Если на конец Долгосрочной программы (сентябрь 2018 г.) не достигнут целевой размер рыночной капитализации, указанный в Приложении №1 к настоящему Положению, то все отложенные на конец программы выплаты не выплачиваются.
- 5.3.3. Если на конец программы (сентябрь 2018 г.) достигнут установленный целевой размер рыночной капитализации, Общим собранием акционеров Общества утверждается итоговый пул (размер) вознаграждения, который выплачивается членам Совета директоров пропорционально фактическому размеру их фиксированного вознаграждения за период с 01.07.2016 по 30.06.2017, определенному согласно разделу 3 настоящего Положения.

### **5.4. Прочие условия**

- 5.4.1. В случае возникновения форс-мажорных ситуаций, не зависящих от участников Долгосрочной программы, но ведущих к невозможности достижения целевых показателей (например, военных действий, стихийных бедствий, революций и т.д.), Совет директоров может инициировать пересмотр состава целевых показателей и/или их целевых значений, исходя из изменившихся прогнозов развития Общества и вынести на утверждение Общего собрания акционеров Общества.
- 5.4.2. В случае неизбрания члена Совета директоров на следующий срок, а также досрочного прекращения его полномочий, он имеет право на получение отложенных на конец Долгосрочной программы выплат (отложенного вознаграждения) в соответствии с п. 5.3.3. настоящего Положения.
- 5.4.3. В случае если член Совета директоров принял участие менее чем в 50 % заседаний Совета директоров (физическое отсутствие, отсутствие по видео- и конференцсвязи, отсутствие заочного голосования/ письменного мнения) за период исполнения им обязанностей и осуществлением полномочий, предусмотренных Уставом Общества, Положением о Совете директоров Общества и Положениями о комитетах Совета директоров Общества,



вознаграждение по Долгосрочной программе ему не выплачивается.

## **6. Долгосрочная программа мотивации членов Совета директоров ПАО «Аэрофлот» на период с 01.01.2019 по 31.12.2020**

Целью Долгосрочной программы мотивации членов Совета директоров ПАО «Аэрофлот» (далее – ДПМ) на период с 01.01.2019 по 31.12.2020 является объединение интересов Общества и его акционеров с интересами членов Совета директоров Общества путем наделения членов Совета директоров, как участников ДПМ, правом на денежную премию, связанную с достижением стратегических целей и выполнением задач, установленных Стратегией Группы «Аэрофлот» до 2023г. и Долгосрочной программой развития Группы «Аэрофлот» на 2019-2023 гг.

### **6.1. Термины и определения**

- 6.1.1. **Долгосрочная программа мотивации членов Совета директоров (ДПМ)** – комплекс мероприятий фактического и юридического характера, осуществляемых Обществом в целях предоставления членам Совета директоров права получения денежного вознаграждения, обусловленного личным участием членов Совета директоров в достижении стратегических целей и выполнением задач, установленных Стратегией Группы «Аэрофлот» до 2023г. и Долгосрочной программой развития Группы «Аэрофлот» на 2019-2023 гг.
- 6.1.2. **Период действия ДПМ** – период, продолжительностью два календарных года: с 01 января 2019 года по 31 декабря 2020 года.
- 6.1.3. **Промежуточный период** – период, продолжительностью один календарный год: с 01 января 2019 года по 31 декабря 2019 года.
- 6.1.4. **Показатели ДПМ** – ключевые показатели эффективности деятельности Долгосрочной программы мотивации, отражающие успешность выполнения стратегических целей и задач, установленных на Промежуточный период и Период действия ДПМ в соответствии с Стратегией Группы «Аэрофлот» до 2023г. и Долгосрочной программой развития Группы «Аэрофлот» на 2019-2023 гг. Размер вознаграждения по ДПМ членов Совета директоров Общества зависит от результатов выполнения Показателей ДПМ.
- 6.1.5. **Целевой размер вознаграждения по ДПМ** – вознаграждение по ДПМ, которое может быть выплачено члену Совета директоров за Промежуточный период или по итогам Периода действия ДПМ соответственно при условии выполнения Показателей ДПМ за соответствующий период на целевом уровне.
- 6.1.6. **Целевое значение Показателя ДПМ** – устанавливается для каждого Показателя ДПМ на Промежуточный период и на Период действия ДПМ – ожидаемое значение Показателя ДПМ, достижение которого запланировано по итогам Промежуточного периода и Периода действия ДПМ и определено на основании

утвержденного Советом директоров ПАО «Аэрофлот» консолидированного бюджета Группы Аэрофлот на соответствующий период.

6.1.7. **Вес Показателя** – доля (в %) Целевого размера вознаграждения по ДПМ, зависящая от выполнения Показателя ДПМ. Сумма Весов всех Показателей ДПМ составляет 100%.

6.1.8. **Фактическое значение Показателя ДПМ** – фактически достигнутое за Промежуточный период или Период действия ДПМ значение Показателя ДПМ, определенное на основании данных консолидированной финансовой отчетности Группы Аэрофлот по стандартам МСФО, отчетов об исполнении бюджета Группы Аэрофлот, сформированных по итогам Промежуточного периода или Периода действия ДПМ, соответственно.

## **6.2. Форма, основания и периодичность выплаты вознаграждения по ДПМ**

6.2.1. Форма вознаграждения в рамках ДПМ представляет собой денежное вознаграждение, размер которого определяется согласно пп. 6.3-6.4 настоящего Положения на основании выполнения Показателей ДПМ, установленных в п. 6.2.2 настоящего Положения.

6.2.2. Основанием для определения размера вознаграждения по ДПМ являются три следующих Показателя:

6.2.2.1. **Показатель 1** – Пассажиропоток по Группе Аэрофлот. Вес Показателя 1 составляет 35%.

6.2.2.2. **Показатель 2** – Доля международного транзита в общем пассажиропотоке Группы Аэрофлот. Вес Показателя 2 составляет 45%.

6.2.2.3. **Показатель 3** – Доходность перевозок (RASK) по Группе Аэрофлот. Вес Показателя 3 составляет 20%.

Методология определения уровня выполнения каждого Показателя ДПМ установлена в Приложении № 4 к настоящему Положению.

6.2.3. Вознаграждение по ДПМ может быть выплачено членам Совета директоров по итогам Промежуточного периода и по итогам Периода действия ДПМ.

## **6.3. Механизм определения размера вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период**

6.3.1. Право на получение вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период имеют члены Совета директоров, входящие в состав Совета директоров на дату окончания

Промежуточного периода, а также члены Совета директоров, входившие в состав Совета директоров в течение части Промежуточного периода.

- 6.3.2. Вознаграждение по ДПМ за Промежуточный период рассчитывается по итогам Промежуточного периода с учетом выполнения Показателей, установленных в п. 6.2.2 Положения для Промежуточного периода.
- 6.3.3. Размер вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период определяется по следующей формуле:

$$ПВ = ПВ_{ц} \times K_{и}, \text{ где}$$

ПВ – Размер вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период члена Совета директоров;

$ПВ_{ц}$  – Целевой размер вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период члена Совета директоров; устанавливается в размере, эквивалентном 100% (ста) процентам фактического размера фиксированной части вознаграждения члена Совета директоров за Промежуточный период, определенной согласно п. 6.3.4 Положения.

$K_{и}$  – итоговый коэффициент выполнения Показателей ДПМ за Промежуточный период. Рассчитывается по методологии, установленной в п. 6 Приложения 4 к настоящему Положению.

- 6.3.4. Фактический размер фиксированной части вознаграждения члена Совета директоров за Промежуточный период определяется по следующей формуле:

$$ФВ_{кг1} \times K_{корр1} + ФВ_{кг2} \times K_{корр2}, \text{ где}$$

$ФВ_{кг1}$  – фиксированная часть вознаграждения члена Совета директоров, начисленная за корпоративный год, в течение которого начался Промежуточный период (далее – Корпоративный год 1), определенная согласно разделу 3 Положения;

$ФВ_{кг2}$  – фиксированная часть вознаграждения члена Совета директоров, начисленная за корпоративный год, в течение которого завершился Промежуточный период (далее – Корпоративный год 2), определенная согласно разделу 3 Положения;

$K_{корр1}$  – коэффициент корректировки, определяемый по формуле:

$$\frac{t_1}{T_1}, \text{ где}$$

$t_1$  – период (в календарных днях), в течение которого член Совета директоров выполнял функции в Совете директоров

в рамках продолжительности части Корпоративного года 1, совпадающей с Промежуточным периодом;

$T_1$  – период (в календарных днях), в течение которого член Совета директоров выполнял функции в Совете директоров в рамках общей продолжительности Корпоративного года 1.

$K_{\text{корр}2}$  – коэффициент корректировки, определяемый аналогично  $K_{\text{корр}1}$  в отношении фиксированной части вознаграждения, начисленной члену Совета директоров за Корпоративный год 2.

6.3.5. Вознаграждение по ДПМ за Промежуточный период, определенное согласно п. 6.3.3 Положения, выплачивается следующим образом:

6.3.5.1. две третьих части рассчитанного согласно п. 6.3.3 Положения размера вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период выплачивается членам Совета директоров в срок не более 30 календарных дней с даты проведения Общего собрания акционеров Общества, принявшего решение о его выплате;

6.3.5.2. одна третья часть рассчитанного согласно п. 6.3.3 Положения вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период откладывается до окончания Периода действия ДПМ и формирует часть Итогового вознаграждения по ДПМ, определенного с учетом результатов выполнения Показателей ДПМ по итогам Периода действия ДПМ.

#### **6.4. Механизм определения Итогового вознаграждения по ДПМ**

6.4.1. Итоговое вознаграждение по ДПМ рассчитывается по окончании Периода действия ДПМ, с учетом уровня выполнения Показателей ДПМ, указанных в п. 6.2.2 Положения, по следующей формуле:

$$\text{ИВ} = \text{ИВ}_{\text{ц}} \times K_{\text{и}} - 2/3 \times \text{ПВ}, \text{ где}$$

ИВ – Итоговое вознаграждение по ДПМ члена Совета директоров;

$\text{ИВ}_{\text{ц}}$  – Целевое итоговое вознаграждение по ДПМ члена Совета директоров; устанавливается в размере, эквивалентном 100% (ста) процентам фактического размера фиксированной части вознаграждения члена Совета директоров за Период действия ДПМ, определенной согласно подходу, установленному в п. 6.4.1.2 Положения.

$K_{\text{и}}$  – итоговый коэффициент выполнения Показателей ДПМ за Период действия ДПМ, определенный по формуле согласно п. 6

Приложения 4 к настоящему Положению.

ПВ – размер вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период, определенный согласно п. 6.3.3 Положения. В случае если решение о выплате вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период согласно п. 6.3.5.1 Положения не было принято Общим собранием акционеров Общества, значение ПВ принимается равным нулю.

6.4.1.1. Итоговое вознаграждение по ДПМ, определенное согласно п. 6.4.1 Положения, включает в себя отложенную часть вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период, определенную согласно п. 6.3.5.2 Положения. Если размер отложенной части вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период превышает размер Итогового вознаграждения по ДПМ, определенный согласно п. 6.4.1 Положения, выплата вознаграждения по окончании Периода ДПМ осуществляется в размере равном Итоговому вознаграждению по ДПМ, определенному согласно п. 6.4.1 Положения.

6.4.1.2. Фиксированная часть вознаграждения, начисленная за Период действия ДПМ, определяется в порядке, аналогичном определению размера фиксированной части вознаграждения за Промежуточный период, установленном в п. 6.3.4 Положения.

6.4.2. Если размер Итогового вознаграждения по ДПМ члена Совета директоров, определенный согласно п. 6.4.1 Положения, меньше или равен нулю, то Итоговое вознаграждение по ДПМ такому члену Совета директоров не выплачивается.

6.4.3. Право на получение Итогового вознаграждения по ДПМ имеют члены Совета директоров, входящие в состав Совета директоров на дату окончания Периода действия ДПМ, а также члены Совета директоров, наделенные правом на получение Итогового вознаграждения по ДПМ согласно пп. 6.5.2 - 6.5.4 Положения.

6.4.4. Итоговое вознаграждение по ДПМ выплачивается членам Совета директоров в срок не более 30 календарных дней с даты проведения Общего собрания акционеров Общества, принявшего решение о выплате Итогового вознаграждения по ДПМ членам Совета директоров.

## **6.5. Прочие условия**

6.5.1. В случае изменения стратегических приоритетов деятельности Общества, вызванных влиянием внешних факторов, включая принятие решений в отношении Общества акционером

Общества, влекущих изменение Долгосрочной программы развития Группы «Аэрофлот» на 2019-2023гг., и/или невозможность выполнения установленных Показателей ДПМ ввиду возникшей неактуальности ее условий, Совет директоров может инициировать пересмотр условий и параметров ДПМ, включая состав Показателей и/или их Целевых значений, исходя из изменившихся прогнозов развития Общества, и вынести на утверждение Общего собрания акционеров Общества.

6.5.2. В случае введения нового члена в состав Совета директоров после начала Периода действия ДПМ, такой член Совета директоров наделяется правом на получение вознаграждения по ДПМ. Размер вознаграждения определяется согласно условиям настоящего Положения.

6.5.3. В случае неизбрания члена Совета директоров на очередной срок в рамках Периода действия ДПМ, а также досрочного прекращения его полномочий в течение Периода действия ДПМ, такой член Совета директоров сохраняет право на получение:

6.5.3.1. Вознаграждения по ДПМ за Промежуточный период, определенного согласно п. 6.3.3 Положения, если такой член Совета директоров входил частично или полностью в состав Совета директоров в течение Промежуточного периода, в размере согласно п. 6.3.5.1 Положения;

6.5.3.2. Итогового вознаграждения по ДПМ, определенного согласно п. 6.4 Положения.

6.5.3.3. Выплата вознаграждения по ДПМ такому члену Совета директоров осуществляется одновременно с выплатой вознаграждения по ДПМ за соответствующий период остальным членам Совета директоров.

6.5.4. В случае смерти члена Совета директоров его правопреемники (наследники) сохраняют право на получение вознаграждения по ДПМ. Размер вознаграждения определяется аналогично порядку, установленному в п. 6.5.3 Положения. Выплата вознаграждения по ДПМ правопреемникам такого члена Совета директоров осуществляется с соблюдением порядка и сроков, установленных законодательством о наследовании.

6.5.5. Если член Совета директоров принял участие менее чем в 50% заседаний Совета директоров (физическое отсутствие, отсутствие по видео- и конференцсвязи, отсутствие заочного голосования/ письменного мнения) в общем количестве состоявшихся заседаний Совета директоров за период исполнения им обязанностей и осуществления полномочий,

предусмотренных Уставом Общества, Положением о Совете директоров Общества и Положениями о комитетах Совета директоров Общества в течение Промежуточного периода или в течение Периода действия ДПМ, вознаграждение по ДПМ (вознаграждение по ДПМ за Промежуточный период и Итоговое вознаграждение по ДПМ, соответственно) такому члену Совета директоров не выплачивается.

## **7. Заключительные положения**

- 7.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения Общим собранием акционеров ПАО «Аэрофлот» и применяется к отношениям, возникшим с 30.09.2018.
- 7.2. Настоящее Положение действует до полного исполнения обязательств по нему или признания его прекратившим свое действие в соответствии с решением Общего собрания акционеров ПАО «Аэрофлот».
- 7.3. Общее собрание акционеров ПАО «Аэрофлот», Совет директоров ПАО «Аэрофлот» и генеральный директор ПАО «Аэрофлот» в порядке реализации условий настоящего Положения вправе принимать соответствующие решения и утверждать соответствующие материалы и документы, имеющие прямое отношение к условиям и порядку реализации настоящего Положения, в рамках своей компетенции.
- 7.4. В случае возникновения ситуаций, действия в которых не урегулированы настоящим Положением, или при которых возможно неоднозначное толкование отдельных пунктов настоящего Положения, решение о применении настоящего Положения принимает Общее собрание акционеров ПАО «Аэрофлот».
- 7.5. В целях реализации настоящего Положения ПАО «Аэрофлот» организует информирование членов Совета директоров о его условиях, а также предпринимает иные действия, необходимые для своевременного и надлежащего выполнения обязательств Общества, утвержденных настоящим Положением с учетом особенностей и ограничений, установленных действующим законодательством.



Приложение №1  
к Положению о вознаграждениях  
и компенсациях, выплачиваемых  
членам Совета директоров  
ПАО «Аэрофлот»

**Целевая капитализация, объем, сроки действия, условия и показатели  
Долгосрочной программы ПАО «Аэрофлот»**

1. Целевая капитализация ПАО «Аэрофлот» за сентябрь 2018г. должна составить 100 000 000 000 (сто миллиардов) рублей.
2. Срок действия Долгосрочной программы: с 01.01.2016г. по 30.09.2018г. В программе выделены четыре промежуточных периода:
  - 1) 01.01.2016 – 30.06.2016 (полгода)
  - 2) 01.07.2016 – 30.06.2017 (год)
  - 3) 01.07.2017 – 30.06.2018 (год)
  - 4) 01.07.2018 – 30.09.2018 (три месяца)
2. Общий пул вознаграждения Долгосрочной программы в отношении членов Совета директоров ПАО «Аэрофлот» составляет эквивалент 0,5% прироста капитализации ПАО «Аэрофлот» за срок действия Долгосрочной программы (капитализация на конец программы минус капитализация на начало программы).
3. **Капитализация на начало программы** – произведение средневзвешенной по объему цены акции закрытия ПАО «Аэрофлот» на первый торговый день периода действия Долгосрочной программы на общее количество акций в уставном капитале ПАО «Аэрофлот» устанавливается равной 62 416 619 200 (шестьдесят два миллиарда четыреста шестнадцать миллионов шестьсот девятнадцать тысяч двести) рублей.
4. **Капитализация на конец программы** – произведение средневзвешенной по объему цены закрытия (vwap) акции ПАО «Аэрофлот» за сентябрь на общее количество акций в уставном капитале ПАО «Аэрофлот».
5. Отложенные выплаты за каждый из четырех промежуточных периодов суммируются и выплачиваются единым траншем по решению Общего собрания акционеров Общества только при условии достижения

целевой капитализации ПАО «Аэрофлот» в размере 100 млрд. руб. (квар сентябрь 2018 г.) и выполнения условий, указанных в п.2 Приложения №1.

Приложение №2  
к Положению о вознаграждениях  
и компенсациях, выплачиваемых  
членам Совета директоров  
ПАО «Аэрофлот»

**Механизм начисления пула вознаграждения по Долгосрочной  
программе**

1. Показатели Долгосрочной программы рассчитываются по следующей методологии:

**Показатель1** – фактический прирост капитализации ПАО «Аэрофлот» за соответствующий год. Рассчитывается как средневзвешенная по объему капитализация ПАО «Аэрофлот» ( $v_{warp}$ ) за последний календарный месяц соответствующего промежуточного периода Долгосрочной программы за минусом размера капитализации ПАО «Аэрофлот» на первый торговый день соответствующего промежуточного периода.

**Показатель2** – место ПАО «Аэрофлот» в группе конкурентов по динамике капитализации компании за промежуточный период. Рассчитывается по формуле:

$$\frac{EV_{v_{warp} \text{ jun}} - EV_0}{EV_0}$$

где:

$EV_{v_{warp} \text{ jun}}$  средневзвешенная по объему капитализация соответствующей компании ( $v_{warp}$ ) за последний календарный месяц соответствующего промежуточного периода (либо последний месяц соответствующего финансового года компании).

$EV_0$  – капитализация соответствующей компании на первый торговый день соответствующего финансового года компании.

Полученные значения ранжируются по убыванию. Значение Показателя 2 определяется как место ПАО «Аэрофлот» в полученном проранжированном по убыванию ряду. В случае получения одинаковых значений динамики капитализации, итоговое место ПАО «Аэрофлот» в группе конкурентов трактуется в пользу ПАО «Аэрофлот».

2. Пул промежуточного вознаграждения по Долгосрочной программе по каждому промежуточному периоду формируется по повышающейся ступенчатой шкале в зависимости от значений Показателя1 и Показателя2

по следующей методологии (см. Таблицу 1):

Таблица 1.

Показатель 1 бонусного пула: Если капитализация ПАО «Аэрофлот» (vwar) последнего календарного месяца соответствующего промежуточного периода выше капитализации ПАО «Аэрофлот» на первый торговый день соответствующего промежуточного периода на:  <i>(Нижняя граница интервала не включается, верхняя – включается)</i>	Начисляется пул вознаграждения по Долгосрочной программе для членов Совета директоров, % от прироста капитализации ПАО «Аэрофлот» за промежуточный период
более 20%	0,25%
От 15% до 20%, включая 20%	0,19%
От 10% до 15%, включая 15%	0,13%
От 0% до 10%, включая 10%	0,06%
0% и менее	0,00%

В случае снижения капитализации в текущем промежуточном периоде, базой для расчета увеличения капитализации в следующем промежуточном периоде служит наибольший достигнутый в промежуточных периодах размер капитализации (high watermark principle).

Показатель 2 бонусного пула: Место ПАО «Аэрофлот» в группе конкурентов по динамике капитализации за соответствующий период (vwar последнего календарного месяца соответствующего промежуточного периода за минусом капитализации на первый торговый день соответствующего промежуточного периода) (место в проранжированном по убыванию ряду значений):  <i>(Нижняя граница интервала не включается, верхняя – включается)</i> <i>Показатель 2 включается только при положительной динамике капитализации ПАО «Аэрофлот» за промежуточный период.</i>	Начисляется пул вознаграждения по Долгосрочной программе для членов Совета директоров, % от прироста капитализации ПАО «Аэрофлот» за Промежуточный период
Место в группе: 1	0,25%
Место в группе: 2	0,19%
Место в группе: 3	0,13%
Место в группе: 4	0,06%
Место в группе: 5 - 6	0,00%

В случае получения одинаковых значений динамики капитализации, итоговое место ПАО «Аэрофлот» в группе конкурентов трактуется в пользу ПАО «Аэрофлот».

Приложение №3  
к Положению о вознаграждениях  
и компенсациях, выплачиваемых  
членам Совета директоров  
ПАО «Аэрофлот»

**Список компаний-конкурентов для мониторинга динамики  
капитализации**

На период действия Долгосрочной программы утверждены следующие авиакомпании-конкуренты для мониторинга динамики капитализации:

- Turkish Airlines (Турция)
- Latam Airlines Group (Чили)
- Qantas (Австралия)
- China Eastern Airlines (Китай)
- Air Canada (Канада)

В случае банкротства, делистинга или существенного изменения рынка авиакомпаний Совет директоров вправе внести изменения в данный список.

Приложение №4  
к Положению о вознаграждениях  
и компенсациях, выплачиваемых  
членам Совета директоров  
ПАО «Аэрофлот»

**Методология определения уровней выполнения Показателей  
Долгосрочной программы мотивации членов Совета директоров  
ПАО «Аэрофлот»**

1. Для целей определения уровней выполнения Показателей ДПМ по итогам Промежуточного периода и Периода действия ДПМ, устанавливаются их следующие Плановые уровни выполнения:

*Таблица 1.* Плановые уровни выполнения Показателей ДПМ 1, 2 и 3

Плановый уровень выполнения Показателей ДПМ	Значение планового уровня выполнения Показателей ДПМ
Агрессивный уровень (А)	110%
Целевой уровень (Ц)	100%
Пороговый уровень (П)	90%

2. Фактический уровень выполнения каждого Показателя, достигнутый по итогам Промежуточного периода или Периода действия ДПМ, определяется следующим образом:

- 2.1. Показатель 1** – «Пассажиропоток по Группе Аэрофлот» – фактический уровень выполнения Показателя 1 определяется как отношение фактического общего количества перевезенных пассажиров по Группе Аэрофлот за Промежуточный период или за Период действия Долгосрочной программы мотивации (в тыс. пасс.) к Целевому значению Показателя 1, установленному на соответствующий период:

$$\frac{\text{Факт: Пассажиропоток}}{\text{Цель: Пассажиропоток}} \times 100\%$$

Фактическое общее количество перевезенных пассажиров по Группе Аэрофлот определяется на основании консолидированной финансовой отчетности Группы Аэрофлот по стандартам МСФО, отчетов об исполнении бюджета Группы Аэрофлот и других видов отчетности.

Целевое значение Показателя 1 на Промежуточный период и Период действия ДПМ установлено в Приложении 5 к Положению.

- 2.2. Показатель 2** – «Доля международного транзита от общего пассажиропотока по Группе Аэрофлот» за Промежуточный период

или за Период действия ДПМ – фактический уровень выполнения Показателя 2 определяется как отношение фактической доли международного транзитного пассажиропотока в общем пассажиропотоке по Группе Аэрофлот к Целевому значению Показателя 2, установленному на соответствующий период:

Факт: МТ/Пассажиропоток

Цель: Доля международного транзита от общего пассажиропотока  
 $\times 100\%$ , где

МТ – фактическое количество транзитных пассажиров (международные воздушные линии – международные воздушные линии) по Группе Аэрофлот за соответствующий период, млн пасс.

Пассажиропоток - фактическое количество перевезенных пассажиров по Группе Аэрофлот за соответствующий период, млн. пасс.

Фактическое количество транзитных пассажиров (международные воздушные линии – международные воздушные линии) и фактическое количество перевезенных пассажиров по Группе Аэрофлот определяется на основании консолидированной финансовой отчетности Группы Аэрофлот по стандартам МСФО, отчетов об исполнении бюджета Группы Аэрофлот и других видов отчетности.

Целевое значение Показателя 2 на Промежуточный период и Период действия ДПМ установлено в Приложении 5 к Положению.

**Показатель 3** – «Доходность перевозок (RASK) по Группе Аэрофлот» за Промежуточный период или за Период действия ДПМ - фактический уровень выполнения Показателя 3 определяется как отношение фактического значения Показателя к его Целевому значению, установленному на соответствующий период:

$$\frac{\text{Факт: Выручка/ККМ}}{\text{Цель: Доходность перевозок}} \times 100\%, \text{ где}$$

Выручка - фактическая общая выручка Группы Аэрофлот по МСФО за соответствующий период (руб.);

ККМ - фактический предельный пассажирооборот Группы Аэрофлот (ККМ) за соответствующий период.

Фактическая общая выручка и фактический предельный пассажирооборот по Группе Аэрофлот определяется на основании данных консолидированной финансовой отчетности Группы Аэрофлот по стандартам МСФО, отчетов об исполнении бюджета Группы Аэрофлот и других видов отчетности.

Целевое значение Показателя 3 на Промежуточный период и Период действия ДПМ установлено в Приложении 5 к Положению.

3. По окончании Промежуточного периода или Периода действия ДПМ фактический уровень выполнения каждого Показателя ДПМ, достигнутый по итогам соответствующего периода и определенный согласно методологии, установленной в п. 2 Приложения 4 к настоящему Положению, сравнивается с установленными в п. 1 Приложения 4 к настоящему Положению Плановыми уровнями выполнения Показателей ДПМ.

В зависимости от того, какому Плановому уровню выполнения соответствует фактический уровень выполнения Показателя ДПМ, определяется Коэффициент выполнения Показателя ДПМ ( $K_{П}$ ) согласно таблице 2:

Таблица 2. Шкала Коэффициентов выполнения Показателей ДПМ

Фактический уровень выполнения Показателя ДПМ	Значение $K_{П}$
Соответствует Агрессивному уровню или превышает его ( $K_{П_а}$ )	1,2
Соответствует Целевому уровню ( $K_{П_ц}$ )	1,0
Соответствует Пороговому уровню ( $K_{П_п}$ )	0,7
Ниже Порогового уровня	0,0

4. В случае если фактический уровень выполнения Показателя ДПМ находится между Пороговым и Целевым уровнями, значение Коэффициента выполнения Показателя ( $K_{П}$ ) рассчитывается по формуле:

$$K_{П} = K_{П_ц} + \frac{K_{П_п} - K_{П_ц}}{П - Ц} \times (\Phi - Ц).$$

5. В случае если фактический уровень выполнения Показателя ДПМ находится между Целевым и Агрессивным уровнями, значение Коэффициента выполнения Показателя ( $K_{П}$ ) рассчитывается по формуле:

$$K_{П} = K_{П_ц} + \frac{K_{П_а} - K_{П_ц}}{А - Ц} \times (\Phi - Ц), \text{ где}$$

$K_{П_п}$ ,  $K_{П_ц}$  и  $K_{П_а}$  – коэффициент выполнения Показателя ДПМ, установленный согласно п. 3 Приложения 4 к Положению для порогового, целевого и агрессивного уровней выполнения Показателя ДПМ соответственно;

П, Ц и А – значения порогового, целевого и агрессивного уровней выполнения Показателя ДПМ, определенные согласно п. 1 Приложения 4 к Положению;

Φ – фактическое значение уровня выполнения Показателя ДПМ,



определённое согласно п. 2 Приложения 4 к Положению.

6. Итоговый коэффициент выполнения Показателей ДПМ ( $K_{И}$ ) рассчитывается как средневзвешенное значение коэффициентов выполнения всех Показателей ДПМ с учетом установленных Показателям ДПМ Удельных весов:

$$K_{И} = \sum_{i=1}^n (K_{П_i} \times УВ_{П_i}), \text{ где}$$

$n$  – количество Показателей ДПМ;

$K_{П_i}$  – коэффициент выполнения  $i$ -того Показателя ДПМ, определенный согласно п. 3 Приложения № 4 к Положению;

$УВ_{П_i}$  – удельный вес  $i$ -того Показателя ДПМ, определенный согласно п. 6.2.2 Положения.

Полученное значение Итогового коэффициента выполнения Показателей ДПМ округляется до сотых по правилам округления чисел в десятичной системе исчисления.

Приложение №5  
к Положению о вознаграждениях  
и компенсациях, выплачиваемых  
членам Совета директоров  
ПАО «Аэрофлот»

**Целевые значения Показателей ДПМ, установленные на  
Промежуточный период и Период действия ДПМ**

1. Для целей определения уровней выполнения Показателей ДПМ по итогам Промежуточного периода и Периода действия ДПМ, устанавливаются их следующие Целевые значения:

*Таблица 1. Целевые значения Показателей ДПМ 1, 2 и 3*

<b>Показатель ДПМ (по Группе Аэрофлот)</b>	<b>Целевое значение на Промежуточный период (2019 год)</b>	<b>Целевое значение на Период действия ДПМ (2019 - 2020 годы)</b>
Пассажиропоток, тыс. пасс.	<b>61 606</b>	<b>130 224</b>
Доля международного транзита от общего пассажиропотока, %	<b>8,8%</b>	<b>9,0%</b>
Доходность перевозок (RASK), руб./ккм	<b>3,76</b>	<b>3,89</b>