

Корпоративный секретарь

Эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координация действий Компании по защите их прав и интересов, поддержка работы Совета директоров обеспечиваются корпоративным секретарем. Он избирается Советом директоров большинством голосов на неопределенный срок. Совет директоров вправе в любое время переизбрать корпоративного секретаря.

Корпоративный секретарь осуществляет функции секретаря заседаний Совета директоров, Общих собраний акционеров, комитетов Совета директоров. Его деятельность регламентирована соответствующим [Положением](#)¹.

Задачи корпоративного секретаря:

- организационное и информационное обеспечение работы Общего собрания акционеров, Совета директоров, комитетов Совета директоров;
- координация взаимодействия между членами Совета директоров, акционерами и исполнительным органом для обеспечения эффективной деятельности Совета директоров;
- обеспечение соблюдения органами управления и сотрудниками Компании требований законодательства Российской Федерации, Устава и внутренних документов АО «ФПК», исполнение которых обеспечивает реализацию прав и законных интересов акционеров;
- развитие практики корпоративного управления Компании.

В функциональном подчинении корпоративного секретаря находится отдел по организации работы Совета директоров и комитетов Управления корпоративного развития.

Решением Совета директоров 12 октября 2018 г. корпоративным секретарем АО «ФПК» избран Стёпочкин Андрей Игоревич.

Стёпочкин Андрей Игоревич

Год рождения, гражданство

1977 год, Российская Федерация

Образование

Высшее, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова

Квалификация

Юрист

Должности за последние пять лет

С октября 2018 года – корпоративный секретарь АО «ФПК»

Доля в уставном капитале Общества

Не имеет

Сведения о владении обыкновенными акциями Компании

Не владеет

Сведения о совершении в течение отчетного года сделок по приобретению или отчуждению акций АО «ФПК»

Не совершал

Результаты за 2023 год:

62

корпоративных мероприятий проведено

289

вопросов проработано

4,42

 из 5

средний балл оценки

Корпоративный секретарь подотчетен Совету директоров, который ежегодно рассматривает эффективность его работы. Принципы премирования корпоративного секретаря сформированы с учетом рекомендаций Комитета по кадрам, вознаграждениям и корпоративному управлению Совета директоров и закреплены

в Положении о премировании корпоративного секретаря АО «ФПК», утвержденном Генеральным директором. Система мотивации корпоративного секретаря основана на выполнении КПЭ, в том числе показателя «Обеспечение эффективной практики корпоративного управления».

¹ Положение о корпоративном секретаре, утвержденное Советом директоров АО «ФПК» в декабре 2021 года (протокол № 10).

Генеральный директор и его заместители

Генеральный директор

Текущей деятельностью АО «ФПК» руководит единоличный исполнительный орган – Генеральный директор. Он подотчетен акционерам и Совету директоров и ежеквартально представляет Совету директоров отчет о деятельности Компании (о выполнении бюджета, выполнении договорной работы, кадровой политике, кредитной политике, социальных программах, страховой защите, исполнении решений Совета директоров).

Решения об избрании Генерального директора, прекращении полномочий, определении срока его полномочий и иных условий трудового договора принимаются Советом директоров.

Генеральный директор отвечает за своевременность и качество формирования и исполнения бюджета Компании, подготовку отчетов об исполнении бюджета, организацию работы филиалов.

Решением Совета директоров в октябре 2020 года на должность Генерального директора АО «ФПК» избран Пястолов Владимир Геннадьевич. По решению Совета директоров в сентябре 2023 года Пястолов В. Г. избран Генеральным директором на новый срок.

Генеральный директор не имеет акций (долей) Общества и его подконтрольных организаций. В 2023 году сделок с ценными бумагами (долями) указанных компаний не совершал.



Заместители Генерального директора

Структура управления АО «ФПК» сформирована по основным направлениям деятельности (функциональным блокам) из одиннадцати заместителей Генерального директора.



В непосредственном подчинении Генерального директора находятся первые заместители и заместители, возглавляющие блоки безопасности, качества, стратегического развития и цифровой трансформации, управления персоналом и социальных вопросов.

Для сбалансированности управления верхнего уровня и формирования единого центра ответственности за организацию и обеспечение перевозок, а также единого центра ответственности за развитие финансово-экономической,

маркетинговой деятельности, бизнеса и продуктового предложения в структуре управления Компании созданы должности:

- первого заместителя Генерального директора, возглавляющего блок производства, которому подчинены четыре заместителя Генерального директора по вагонному хозяйству, развитию производства, организации перевозок, сервису и качеству обслуживания;
- первого заместителя Генерального директора, возглавляющего блок экономики и финансов, которому подчинен заместитель Генерального директора по маркетингу.

Вознаграждение и компенсации расходов исполнительного органа и иных ключевых сотрудников

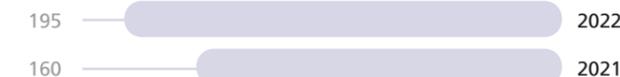
Система мотивации менеджмента направлена на повышение эффективности индивидуальной и коллективной работы и основана на результатах выполнения КПЭ деятельности Компании. Принципы формирования системы КПЭ, определение набора показателей, порядка их утверждения и мониторинга исполнения установлены в Положении о системе КПЭ¹.

Принципы, порядок оплаты труда и годового премирования руководителей закреплены в Положении о системе вознаграждения руководителей².

Вознаграждение менеджмента состоит из фиксированной и премиальной части. Премиальная часть зависит от результатов работы Компании и определяется финансово-экономическими и отраслевыми показателями. Ее размеры устанавливаются на основании КПЭ, которые ежегодно утверждаются и актуализируются Советом директоров по рекомендации Комитета по стратегическому планированию, цифровой трансформации и информационным технологиям.

Решение о премировании менеджмента по итогам работы за отчетный год принимается Советом директоров на основании отчета о выполнении КПЭ и рекомендаций Комитета по кадрам, вознаграждением и корпоративному управлению.

Вознаграждение Генерального директора АО «ФПК» и ключевых руководящих сотрудников Общества, млн руб.



Вознаграждение Генерального директора АО «ФПК» и ключевых руководящих сотрудников Общества



¹ Положение о системе КПЭ для целей премирования руководителей АО «ФПК», утвержденное Советом директоров (протокол от 3 июля 2023 г. № 24). Положение разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2020 г. № 3579-р «Методические рекомендации по формированию и применению ключевых показателей эффективности деятельности акционерных обществ, акции которых находятся в собственности Российской Федерации, и отдельных некоммерческих организаций в целях определения размера вознаграждения их руководящего состава» и типовым положением о системе ключевых показателей эффективности деятельности для целей премирования руководителей подконтрольного общества материнской компании, утвержденным распоряжением от 10 апреля 2023 г. № 867/р «О внесении изменений в отдельные акты, регламентирующие систему мотивации руководителей подконтрольных материнской компании обществ».

² Положение о системе вознаграждения руководителей АО «ФПК», утвержденное Советом директоров (протокол от 3 июля 2023 г. № 24). Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2023 г. № 209 «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, акции в уставном капитале которых находятся в собственности Российской Федерации» и типовым положением о системе вознаграждения руководителей подконтрольного общества основного акционера, утвержденным распоряжением от 10 апреля 2023 г. № 867/р «О внесении изменений в отдельные акты, регламентирующие систему мотивации руководителей подконтрольных основному акционеру обществ».