

Nostrum Oil & Gas plc
("Компания")

Положения об обязанностях Комитета по вознаграждению
(далее "Комитет")

(утверждены на собрании Совета директоров (далее "Совет") 26 марта 2020 года)

1. Введение

- 1.1 Эти положения об обязанностях были подготовлены для идентификации и официального утверждения ролей и обязанностей Комитета.
- 1.2 Если для членов Комитета необходимо, или они хотят проконсультироваться с Кодексом корпоративного управления Великобритании (далее - «Кодекс»), то экземпляры Кодекса можно получить у Секретаря Компании.

2. Членство

- 2.1 Члены Комитета будут назначаться Советом директоров по рекомендации комитета по выдвижению кандидатур, в консультации с председателем Комитета ("**Председатель Комитета**"). Комитет должен включать в себя по меньшей мере трех Независимых неисполнительных директоров (или двух Независимых неисполнительных директоров, если Компания классифицируется как «маленькая компания» в понимании Кодекса). Председатель Совета директоров может также быть членом Комитета, если он был независимым при назначении, и не может председательствовать в Комитете.
- 2.2 Только члены Комитета имеют право присутствовать на собраниях Комитета. Тем не менее, другие лица, такие как Генеральный Директор, руководитель отдела кадров и внешние консультанты, могут быть приглашены принять участие во всем или только части любого собрания, по мере и при необходимости.
- 2.3 При принятии решений о председательстве и членском составе Комитета, необходимо учитывать значение обеспечения того, что членский состав Комитета будет обновляться, и что не стоит слишком полагаться на конкретных лиц.
- 2.4 Все назначения в Комитет должны быть на период в один год, срок действия которого может быть продлен.
- 2.5 Председатель Комитета назначается Советом директоров. До назначения на должность Председателя Комитета назначаемое лицо должно быть членом Комитета по вознаграждению в течение как минимум 12 месяцев.
- 2.6 Если любой член Комитета не в состоянии исполнять свои обязанности по любой из причин, Председатель Комитета, или в его отсутствие Совет директоров, может назначить любого другого независимого, неисполнительного Директора Компании выступать в качестве его альтернативы.
- 2.7 В тех случаях, когда исполнительный Директор должен быть членом Комитета или может быть приглашен присоединиться к собраниям Комитета, по мере необходимости, он не должен присутствовать и принимать участие в обсуждениях относительно его собственного вознаграждения или других привилегий или вопросов, которые входят в функции полномочий Комитета.

3. Секретарь

Секретарь Компании или его доверенное лицо должен действовать в качестве Секретаря Комитета, и должен присутствовать на всех его собраниях, подготавливать и распространять среди членов и всех других неисполнительных директоров (и приглашенных лиц, в соответствующих случаях) всю информацию и документы своевременно, с тем, чтобы дать им возможность ознакомиться с рассматриваемыми вопросами в полной мере и надлежащим образом.

4. Кворум

Два члена, присутствующие лично, либо посредством телефонной или видео-конференц-связи, являются необходимым кворумом для ведения дел. Собрание Комитета созванное должным образом, на котором присутствует кворум, должно иметь достаточные возможности для осуществления всех или любых полномочий, прав и свободы действий, возложенных на, или исполняемых Комитетом. Член Комитета не засчитывается в кворум в том случае, когда принимаются решения, или проходят обсуждения относительно вознаграждения данного члена Комитета. Должны быть приложены все разумные усилия для уведомления о проведения собраний Комитета всех членов и приглашенных лиц, и организации таких собраний, с тем чтобы все члены и приглашенные лица смогли принять в нем участие.

5. Голосование

- 5.1 Каждый из членов Комитета имеет один голос, который может быть подан по вопросам, рассматриваемым на собраниях Комитета. Голоса могут быть поданы только членами, присутствующими на собрании Комитета (лично, либо посредством телефонной или видео-конференц-связи).
- 5.2 Если вопрос, рассматриваемый Комитетом, является вопросом, в котором член Комитета, прямо ли, косвенно ли, имеет личную заинтересованность, этот член не допускается к голосованию на собрании.
- 5.3 За исключением случаев наличия личной заинтересованности, председатель Комитета имеет право решающего голоса по всем вопросам в случае равенства голосов.
- 5.4 Любое решение, представленное в письменном виде и подписанное всеми членами Комитета, будет иметь ту же силу, что и решение, принятое на собрании Комитета.
- 5.5 Председатель Комитета может попросить любых участников собрания Комитета покинуть собрание, чтобы позволить обсудить вопросы, касающиеся их.

6. Периодичность собраний

Комитет должен проводить собрания так часто, как это потребует Председателю Комитета, а также через регулярные промежутки времени для рассмотрения текущих вопросов, и в любом случае не менее двух раз в каждом финансовом году. Любой член Комитета может обращаться с просьбой о проведении собрания, если он/она считает, что это необходимо или целесообразно.

7. Уведомление о проведении собраний

- 7.1 Собрания Комитета должны быть созваны Секретарем Компании по просьбе Председателя Комитета.

- 7.2 Если стороны не договорились об ином, уведомление о проведение каждого собрания с подтверждением места проведения, даты и времени, вместе с пунктами повестки дня для обсуждения, должно быть направленно каждому члену Комитета, и любым другим лицам от которых требуется присутствие, и для всех других неисполнительных директоров, не позднее чем за 5 рабочих дней до даты собрания для обеспечения полного и надлежащего рассмотрения. Вспомогательные документы должны быть отправлены членам Комитета и другим участникам по мере необходимости, и в то же самое время.

8. Председатель Комитета

В отсутствие Председателя Комитета и/или назначенного заместителя, остальные присутствующие члены должны избрать одного из членов в качестве председателя собрания; однако, если Председатель Совета директоров является членом Комитета, он не имеют право на такое избрание. Председатель Комитета (или председатель соответствующего собрания) должен иметь решающий голос по всем вопросам в случае равенства голосов.

9. Протоколы собраний

- 9.1 Секретарь Комитета должен запротоколировать процесс заседания и резолюции всех собраний Комитета, в том числе имена присутствующих и вести учет посещаемости.
- 9.2 В начале каждого собрания Секретарь Комитета должен оценить существование любых конфликтов интересов и запротоколировать их соответствующим образом.
- 9.3 Секретарь Комитета должен своевременно распространить проекты протоколов собраний Комитета Председателю Комитета для ознакомления, и впоследствии всем членам Комитета, и после согласования, всем членам Совета директоров, за исключением тех случаев, когда это неуместно.

10. Ежегодное общее собрание акционеров

Председатель Комитета должен принимать участие в Ежегодном Общем Собрании и быть готовым ответить на любые вопросы акционеров о деятельности Комитета.

11. Цель

- 11.1 Цель деятельности Комитета состоит в гарантии следующего:
- (a) политика и практики вознаграждения Компании предназначены для поддержки стратегии и содействия долгосрочному устойчивому успеху, справедливого и ответственного вознаграждения, с четкой привязкой к корпоративной и индивидуальной работе, с учетом законодательных и нормативных требований; а также
 - (b) соответствие вознаграждения руководящего состава цели и ценностям компании и его привязка к реализации долгосрочной стратегии Компании.

11.2 С учетом пункта 11.3, в частности, Комитет рассматривает:

- (a) политики вознаграждения, включая базовый оклад, долгосрочные и краткосрочные программы стимулирования, требования в отношении владения акциями после завершения трудовых отношений и использование полномочий Комитета;
- (b) практику вознаграждения и ее стоимость для Компании;
- (c) наем персонала, трудовые договоры и политики по увольнениям;
- (d) пенсионное обеспечение и пенсионное обеспечение по старости, а также другие льготы;
- (e) участие и независимость внешних консультантов по вознаграждениям; а также
- (f) анализ политики кадрового вознаграждения и связанных с ней политик и культурное соответствие программ стимулирования и вознаграждений.

11.3 Вопрос о вознаграждении всех неисполнительных директоров совета директоров решается председателем и исполнительными директорами на собрании Совета директоров и определяется в любых пределах, установленных в Вопросах, отнесенных к исключительной компетенции Совета директоров и/или в Уставе. Ни один из директоров не вовлекается в какие-либо решения относительно его собственного вознаграждения.

12. Обязанности

12.1 Комитет выполняет следующие обязанности для Группы и консультирует Совет директоров, чтобы соответствующим образом:

- (a) определять и согласовывать с Советом директоров основные положения политики вознаграждения для Главного исполнительного Директора, Председателя Совета директоров, всех Исполнительных директоров, Секретаря Компании и всех членов Высшего руководства;
- (b) при определении политики вознаграждения руководящего состава, принимать во внимание:
 - (i) все соответствующие правовые и нормативные требования, положения и рекомендации Кодекса и связанные с ним руководящие указания;
 - (ii) необходимость содействия долгосрочному устойчивому успеху Компании и соответствие целям и ценностям Компании, не производя выплат больших, чем необходимо, с учетом мнений акционеров и других заинтересованных лиц, а также с гарантией того, что вознаграждение исполнительных директоров, секретаря компании и Высшего руководства производится честным и ответственным образом, с обеспечением соответствующего стимулирования в целях поощрения за повышение эффективности работы и получением ими вознаграждения за их индивидуальный вклад;
 - (iii) стратегию Группы и то, как политика отражает и поддерживает долгосрочную стратегию;
 - (iv) стратегию Компании в отношении параметров приемлемого риска и управления рисками, с гарантией соответствия политики

вознаграждения политике и системам Компании в отношении рисков и долгосрочным стратегическим целям; а также

- (v) любые требования к владению акциями, включая период ограничения на обращение акций и период владения, и любые требования к владению акциями после окончания трудовых отношений для исполнительных директоров, секретаря компании и Высшего руководства, которые охватывают как акции без права владения, так и акции с правом владения;

12.2 при определении политик и практик вознаграждения исполнительных директоров, уделяет внимание следующим факторам, изложенным в Положении 40 Кодекса:

- (i) ясность;
- (ii) простота;
- (iii) риск
- (iv) предсказуемость,
- (v) пропорциональность; а также
- (vi) культурное соответствие;

12.3 при определении схем вознаграждения и политики вознаграждения, рассматривает использование полномочий Комитета, с тем, чтобы исключить шаблонные результаты;

12.4 проверяет текущую целесообразность и актуальность политики вознаграждения и консультируется с крупными акционерами, в случае необходимости, по поводу политики или любых аспектов вознаграждения;

12.5 в соответствии с положениями согласованной политики вознаграждения, определяет полный пакет вознаграждения для председателя Совета директоров и каждый элемент полного индивидуального пакета вознаграждения для каждого исполнительного директора, секретаря компании и каждого члена Высшего руководства, включая (в максимально возможной степени):

- (i) базовый оклад;
- (ii) распределение прибыли и специфичные схемы или механизмы поощрительного вознаграждения;
- (iii) участие в программах наделяния сотрудников компании акциями и планах владения сотрудниками компании акциями;
- (iv) пенсионное обеспечение, включая объем взносов Компании; а также
- (v) другие бонусы и льготы в денежной или натуральной форме;
- (vi) обеспечение, в соответствующих случаях, того, что любые платежи, произведенные в связи с любым пакетом вознаграждения, разрешены в соответствии с последней утвержденной акционерами политикой вознаграждения, а если нет, - того, что либо пересмотренная политика вознаграждения, либо предлагаемый платеж представляется на утверждение акционерам;
- (vii) применение любого полномочия или суждения относительно результатов вознаграждения в соответствии с любыми схемами стимулирования и политикой вознаграждения, с учетом эффективности

деятельности компании и отдельных лиц и более широкого круга обстоятельств; а также

(viii) согласование политики одобрения претензий директоров в связи с расходами.

- 12.6 рекомендует для утверждения Советом директоров разработку и определяет целевые показатели работы всех долгосрочных схем стимулирования, включая все схемы, предусматривающие присуждение акций или предоставление опционов, в которых участвуют исполнительные директора, секретарь компании и члены Высшего руководства. Для любых таких схем или планов, на ежегодной основе определяет, будут ли выдаваться вознаграждения, и, если да, то утверждает уровни участия этих лиц в таких схемах или планах;
- 12.7 отслеживает и оценивает любые условия эффективности деятельности, применимые к любым долгосрочным поощрительным вознаграждениям, предоставляемым в соответствии с любыми схемами или планами, принятыми Компанией. Обеспечивает, чтобы условия эффективности деятельности были полностью разъяснены, приведены в соответствие с целями и ценностями Компании и четко привязаны к успешной реализации долгосрочной стратегии Компании и повышению акционерной стоимости. Рассматривает, следует ли принять во внимание какие-либо факторы, которые сделали бы альтернативный результат более подходящим и соответствующим интересам акционеров;
- 12.8 рассматривает вопрос о том, должны ли исполнительные директора, секретарь компании и члены Высшего руководства иметь право на ежегодные бонусы. Бонусы используются для вознаграждения за вклад в бизнес, который превышает ожидаемый уровень;
- 12.9 рекомендует для утверждения Советом директоров разработку годовых целевых показателей и ключевых показателей эффективности и определяет их для любой бонусной схемы, используемой Компанией, и производит оценку эффективности деятельности в сравнении с целевыми показателями и ключевыми показателями эффективности со стороны Компании, отдельных исполнительных директоров, секретаря компании и членов Высшего руководства;
- 12.10 применяет независимое суждение и свободу усмотрения при одобрении результатов в рамках всех механизмов стимулирования, принимая во внимание результаты деятельности компании и отдельных лиц, а также более широкий круг обстоятельств;
- 12.11 разрабатывает согласованные меры предосторожности и прибегает к ним, - например, таким, как возврат выплаченных ранее средств или воздержание от выплаты любой суммы или награды в виде бесплатной акции (в случае необходимости), для того, чтобы уберечься от выплаты вознаграждений в случае неэффективной работы, посредством надлежащего управления рисками любых механизмов стимулирования, с тем, чтобы гарантировать, что любые связанные с результатами деятельности платежи отражают фактические достижения; а также
- 12.12 обеспечивает соответствие всех механизмов стимулирования политике и системам Компании в отношении рисков, ее цели и ценностям, поддерживает стратегию и содействует долгосрочному устойчивому успеху;
- 12.13 рассматривает пенсионные системы для исполнительных директоров, секретаря компании и членов Высшего руководства и учитывает:
- (a) соответствие ставок пенсионных отчислений или выплат взамен для исполнительных директоров ставкам, применяющимся для кадров; а также

- (b) пенсионные последствия и связанные с этим затраты для Компании на повышение базового оклада, и любые другие изменения зачитываемого для пенсии вознаграждения или ставок отчислений, особенно для директоров предпенсионного возраста, по сравнению с механизмами, действующими для кадров;
- 12.14 утверждает условия трудовых договоров, продолжительность которых обычно не превышает период уведомления длиной в один год, для исполнительных директоров и любые существенные поправки к этим договорам;
- 12.15 определяет политику и объем обязательств по выходным пособиям и компенсациям для каждого исполнительного директора и обеспечивает, чтобы низкая эффективность работы не поощрялась вознаграждением, а также чтобы была четкая политика, привязывающая недоговорные выплаты к эффективности деятельности;
- 12.16 обеспечивает, чтобы договорные условия при расторжении и любые произведенные выплаты были справедливыми по отношению к лицу и Компании и соответствовали нормативно-правовым требованиям, чтобы неэффективная работа не поощрялась вознаграждением и чтобы обязанность по сокращению убытков получила полное признание;
- 12.17 рассматривает вознаграждение кадров и связанные с этим политики, а также культурное соответствие программ стимулирования и вознаграждений;
- 12.18 при определении политики вознаграждения исполнительных директоров, принимает во внимание вопросы, изложенные в пункте 12.17 выше;
- 12.19 взаимодействует с кадрами, с целью объяснения того, как решения по выплатам руководящему составу отражают более широкую политику оплаты труда компании;
- 12.20 осуществляет надзор за любыми крупными изменениями в структурах вознаграждения и льгот для сотрудников во всей Группе;
- 12.21 ежегодно представляет акционерам отчет по вопросам, касающимся вознаграждения директоров, который включает в себя информацию, требуемую к раскрытию в соответствии с Законом о компаниях 2006 года (включая любые положения, принятые в соответствии с этим Законом), Кодексом, Правилами листинга (опубликованными Управлением финансового надзора) и любыми соответствующими законодательными, регулирующими или управленческими кодексами, и вмещает в себя:
- (a) годовой отчет председателя Комитета и годовой отчет о вознаграждении директоров (вместе называемые далее **«Ежегодный отчет о вознаграждениях»**); а также
 - (b) политику вознаграждения директоров, в случае, когда она должна быть представлена на утверждение в соответствии с пунктом 12.22 ниже (далее - **«Политика вознаграждения директоров»**), и в любом другом случае, или политика вознаграждения директоров, краткое изложение такой политики. или детали того, когда была утверждена политика вознаграждения директоров и где ее можно найти на вебсайте Компании;
- 12.22 представляет Политику вознаграждения директоров на утверждение Совета директоров и акционеров на обязательной основе:
- (a) каждые три года;
 - (b) в любом году, в котором произошло изменение в политике;
 - (c) если утверждение акционера не было получено при последней подаче; а также

- (d) если не было получено утверждение мажоритарного акционера по последнему поданному Ежегодному отчету о вознаграждениях;
- 12.23 раз в год представляет Ежегодный отчет о вознаграждениях на утверждение на совещательной основе Советом директоров и акционерами;
- 12.24 при условии делегирования полномочий советом директоров, при необходимости, участвует в соответствующих обсуждениях с акционерами, если 20 процентов или более голосов было подано акционерами против резолюции об утверждении Ежегодного отчета о вознаграждениях или Политики вознаграждения директоров на любом ежегодном общем собрании или общем собрании, в зависимости от обстоятельств, и согласовывает с советом директоров любое соответствующее раскрытие, в том числе в ежегодном отчете;
- 12.25 внимательно следит за внешними тенденциями в области вознаграждений и рыночными условиями;
- 12.26 при условии делегирования полномочий Советом директоров, определяет, будет ли раскрытие какой-либо информации об условиях эффективности деятельности и целевых показателях эффективности являться нарушением коммерческой тайной;
- 12.27 рассматривает такие вопросы иного характера, которые передаются Комитету Советом директоров; а также
- 12.28 сотрудничает и поддерживает связь, по мере необходимости, со всеми другими комитетами совета.

13. Годовой обзор

Комитет должен по крайней мере один раз в год, рассматривать свои собственные производственные показатели, конституцию и положения об обязанностях, для обеспечения того, что они работают с максимальной эффективностью и рекомендовать любые изменения, которые он считает необходимыми для одобрения Советом директоров.

14. Отчетные обязательства

- 14.1 Председатель Комитета представляет официальный доклад Совету директоров по своему производству после каждого собрания, по всем вопросам в пределах его функций и обязанностей, а протоколы всех собраний Комитета включаются в документы совета директоров для последующего собрания совета директоров, либо предоставляются по запросу.
- 14.2 Комитет:
 - (a) отчитывается Совету директоров по вопросам кадрового вознаграждения, программ стимулирования и условий и оказывает поддержку совету директоров в отслеживании культурного и стратегического соответствия политик и практик компании;
 - (b) выносит любые рекомендации Совету директоров, которые он считает уместными, в любой сфере в рамках своих полномочий, где необходимы действия или улучшения;
 - (c) обеспечивает выполнение положений о раскрытии информации, в том числе о пенсиях, как это предусмотрено в Положении о крупных и средних компаниях

и группах компаний (Финансовая отчетность и отчеты) 2008 года (с поправками) и в Кодексе;

- (d) подготавливает Ежегодный отчет о вознаграждениях для включения в годовой отчет Компании, который включает в себя вопросы, упомянутые в Пункте 12.21 выше, и обеспечивает его представление на утверждение в соответствии с Пунктом 12.23 выше;
- (e) если Комитет назначил консультантов по вознаграждениям, приводит в ежегодном отчете фамилии и имена консультантов и указывает, имеют ли они какие-либо связи с Компанией или отдельными директорами;
- (f) обеспечивает через председателя Совета директоров, чтобы Компания поддерживала связь, а председатель Комитета стремился, по мере необходимости, взаимодействовать с крупными акционерами Компании по важным вопросам, лежащим в сфере ответственности Комитета;
- (g) готовит и принимает отчет о работе и деятельности Комитета для включения в годовой отчет Компании, с указанием:
 - (i) количества собраний Комитета и индивидуальное посещение их членами; а также
 - (ii) вопросов, перечисленных в Положении 41 Кодекса и другой информации, рекомендованной Кодексом, а также
- (h) передает гласности права и обязанности Комитета путем размещения их на вебсайте Компании.

15. Другие вопросы

15.1 Комитет:

- (a) имеет доступ к достаточным ресурсам, для того, чтобы выполнять свои обязательства, в том числе доступ к секретариату Компании для оказания помощи по мере необходимости;
- (b) получает соответствующее и своевременное обучение, как в виде программы введения в должность для новых членов, так и на постоянной основе для всех членов; и
- (c) должным образом учитывает законы, нормативные акты и любые опубликованные руководящие указания или рекомендации, касающиеся вознаграждения директоров котирующихся компаний и формирования и функционирования программ распределения акций, включая, но не ограничиваясь этим, Закон о компаниях 2006 года, принципы и положения Кодекса, требования Правил листинга, Правил выпуска проспектов ценных бумаг и Правил по раскрытию и прозрачности информации Управления финансового надзора, а также руководящие указания, опубликованные Инвестиционной ассоциацией, Ассоциацией по пенсиям и накопленным жизненным сбережениям, Женевской конвенцией 100 и Группой инвесторов, и любые другие применимые правила, при необходимости; а также
- (d) сотрудничает и поддерживает связь, по мере необходимости, со всеми другими комитетами совета директоров, включая комитет по назначениям, в отношении любого пакета вознаграждения, предлагаемого любому новому назначенному члену совета директоров.

- (e) уделять должное внимание законам и правилам, в том числе общим обязанностям Директоров, как это изложено в Законе о Компанях 2006 г., положению Кодекса и требованиям правил листинга Управления по листингу Великобритании, Правилам выпуска проспектов ценных бумаг и Регламенту предоставления и открытости финансовой информации, и любым другим применимым Правилам, по мере необходимости.

16. Полномочия

- 16.1 Комитет уполномочен Советом директоров для расследования любой деятельности в рамках его положения об обязанностях; Комитет уполномочен запрашивать любую информацию, которую он требует от любого сотрудника или Директора Компании, или любого консультанта или другого поставщика услуг Компании в целях выполнения своих обязанностей. Всем сотрудникам, Директорам, консультантам и другим провайдерам услуг предписывается содействовать запросам о предоставлении информации, сделанным Комитетом, в том числе запросам принять участие в собраниях Комитета для получения любой необходимой информации от любого сотрудника Компании, с целью выполнения своих обязанностей.
- 16.2 В связи со своими обязанностями, Комитет уполномочен Советом директоров получать, за счет Компании, любую внешнюю правовую или другую независимую профессиональную помощь, в рамках бюджетных ограничений, введенных Советом директоров, назначать консультантов по вознаграждениям, и привлекать или приобретать любой соответствующий отчет, опрос или информацию, которые Комитет считает необходимыми для выполнения своих обязанностей. Комитет несет исключительную ответственность за установление критериев отбора, отбор, назначение и определение прав и обязанностей любых консультантов по вознаграждениям, которые консультируют Комитет.