

**Утверждены
Единственным акционером
АО «Шардаринская ГЭС»
(протокол Правления
АО «Самрук-Энерго»
от «13» июня 2017 г. № 9)**



**Правила
оценки деятельности и вознаграждения
руководящих работников
АО «Шардаринская ГЭС»**

Шардара, 2017 год

1. Назначение

1. Настоящие Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Шардаринская ГЭС» (далее – Правила) разработаны в целях определения условий и порядка оценки деятельности и выплаты вознаграждения руководящих работников АО «Шардаринская ГЭС» (далее – Общество).

2. Настоящие Правила основываются на следующих принципах:

- 1) взаимосвязь вознаграждения с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и его Единственного акционера;
- 2) простота и прозрачность принципов определения размера вознаграждения;
- 3) зависимость размера вознаграждения от результатов деятельности Общества и личной результативности руководящих работников.

3. Настоящие Правила не распространяются на иностранных работников, привлекаемых в установленном порядке, если в трудовом договоре не предусмотрены иные условия.

2. Область применения

4. Настоящие Правила распространяются на руководящих работников Общества.

5. Настоящие Правила являются внутренним нормативным документом (далее – ВНД) Общества и не подлежат представлению другим сторонам, кроме органов государственного управления, Единственного акционера и экспертов/аудиторов при проведении проверок соответствия систем менеджмента.

3. Определения и сокращения

6. В настоящих Правилах применяются следующие определения и сокращения:

Общество - АО «Шардаринская ГЭС»;

Единственный акционер - АО «Самрук-Энерго»;

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение трудовых обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

Вознаграждение - дополнительное материальное премирование в виде определенных денежных сумм, выплачиваемое руководящим работникам сверх основной заработной платы по итогам работы за год в зависимости от результатов деятельности Общества и личной результативности каждого руководящего работника с целью стимулирования эффективности их труда;

Руководящие работники - Председатель Правления и члены Правления;

КПД - ключевые показатели деятельности, характеризующие эффективность финансово-производственной деятельности Общества и степень достижения руководящими работниками стратегических целей;

Мотивационные КПД - показатели, включенные в систему Вознаграждения руководящих работников для фокусирования их усилия на достижение приоритетных в данном отчетном периоде целей;

Корпоративные КПД - вид мотивационных КПД, которые определяют размер Вознаграждения за результаты работы Общества и являются едиными для всех руководящих работников Общества;

Функциональные КПД - вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждого работника и определяют размер Вознаграждения за результативность работника; вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждой должности и определяют размер Вознаграждения за личную результативность;

Вес КПД - коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

Порог - значение КПД, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, как правило, соответствующее утвержденному плану развития;

Цель - значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

Вызов - значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации амбициозных целей Общества;

Результативность по КПД - величина, определяющая степень достижения целевых планов по КПД;

Итоговая результативность - средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса;

ПЭО - планово-экономический отдел Общества, ответственное подразделение, обеспечивающее выполнение требований настоящих Правил;

КНВ - Комитет по назначениям и вознаграждениям Совета директоров Общества;

ПДВ - Программа долгосрочного вознаграждения.

4. Ответственность

7. Настоящие Правила утверждаются решением Единственного акционера.

8. Ответственность за контроль внедрения требований и управление настоящими Правилами несет Председатель Правления Общества.

9. Ответственность за управление и выполнение требований данных Правил несет Заместитель Председателя Правления по финансово-экономическим вопросам.

5. Нормативные ссылки и сопутствующие документы

10. Настоящие Правила разработаны с учетом требований следующих нормативных документов:

1) Законодательство Республики Казахстан;

- 2) Устав Общества;
- 3) Кодекс корпоративного управления юридических лиц, 100% голосующих акций (долей участия) которых принадлежит АО «Самрук-Энерго»;
- 4) Правила оценки деятельности и вознаграждения руководителей АО «Самрук-Энерго».

6. Оценка эффективности деятельности руководящих работников

11. Процедура оценки эффективности деятельности руководящих работников состоит из следующих этапов:

- 1) выбор мотивационных КПД, постановка целевых значений;
- 2) утверждение мотивационных КПД;
- 3) мониторинг результативности;
- 4) расчет и утверждение фактической результативности.

12. Мотивационные КПД разрабатываются в виде карты КПД (Приложение № 1 к настоящим Правилам) путем каскадирования стратегических целей Общества в конкретные показатели.

13. Карты КПД для руководящих работников разрабатывается ПЭО и проходят согласование на предмет оптимальности количества КПД (3 - 7), расстановки весов и адекватности целевых значений.

14. Карты КПД выносятся на утверждение в установленном порядке не позднее 30 апреля отчетного года.

15. Мониторинг выполнения мотивационных КПД руководящими работниками осуществляется Единственным акционером на ежеквартальной основе в установленном порядке одновременно с мониторингом КПД Планов развития.

16. Корректировка карты КПД осуществляется ПЭО в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям, а также по причине:

- 1) появления новых/отказ от существующих бизнес-процессов/направлений деятельности;
- 2) корректировки долгосрочной стратегии развития Общества;
- 3) изменений организационной структуры Общества.

При этом карты КПД не корректируются после 1 сентября отчетного года.

17. В случае замены руководящего работника, ответственного за определенный бизнес-процесс или направление деятельности, ПЭО незамедлительно доводит до сведения вновь назначенного руководящего работника, утвержденную карту КПД для согласования/корректировки и последующего утверждения в установленном порядке.

18. По итогам завершения отчетного периода Руководящие работники заполняют карты КПД с фактическими значениями (Приложение № 2 к настоящим Правилам) и передают их в ПЭО.

19. ПЭО переводит фактические значения КПД в проценты результативности, производит расчет размеров вознаграждения.

20. Карты КПД с фактическими значениями и расчеты размеров вознаграждения выносятся в установленном порядке на рассмотрение КНВ.

21. КНВ проводит оценку деятельности и готовит рекомендации для последующего принятия органом управления решения о выплате/невыплате вознаграждения.

7. Вознаграждения по результатам деятельности

22. Вознаграждения по результатам деятельности (краткосрочное и долгосрочное вознаграждения) выплачиваются в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения за достигнутые успехи и повышения эффективности работы, не носят постоянного характера и не учитываются при исчислении средней заработной платы.

23. Вознаграждения по результатам деятельности начисляются пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности за исключением периодов действия дисциплинарного взыскания и временной нетрудоспособности. Для исчисления вознаграждения время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в служебной командировке (в том числе на курсах повышения квалификации) включаются в фактически отработанное время.

24. Единственный акционер по своему усмотрению с учетом рекомендаций КНВ может принять решение по вопросу выплаты и размеру вознаграждений. При этом конкретный размер вознаграждения руководящим работникам устанавливается на основе индивидуального подхода к оценке деятельности каждого из них по результатам отчетного периода, в рамках установленных предельных размеров вознаграждения.

25. КНВ вправе рекомендовать решение о невыплате вознаграждения по результатам деятельности при:

- 1) не выполнении пороговых значений отдельных корпоративных КПД;
- 2) итоговой результативности выполнения функциональных КПД - менее 50% (включительно).

26. По рекомендации КНВ в случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 50, 51, подпунктами 2), 6), 19) (в случае отсутствия вины работника), 20), 23) (в случае отсутствия вины работника), 24) пункта 1 статьи 52, подпунктами 3), 5), 6) пункта 1 статьи 57, статьями 58, 59 Трудового кодекса Республики Казахстан, вознаграждения за отчетный период могут выплачиваться в соответствии с настоящими Правилами при наличии утвержденной в установленном порядке карты КПД пропорционально фактически отработанному времени.

27. В случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 56 Трудового кодекса Республики Казахстан после завершения отчетного периода, вознаграждения выплачиваются в соответствии с настоящими Правилами.

28. Вознаграждения по результатам деятельности выплачиваются в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Общества, после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества на основе аудированной финансовой отчетности за отчетный период.

29. Размеры вознаграждения рассчитываются в соответствии с методическими рекомендациями, приведенными в Приложении № 4 к настоящим Правилам.

30. По вопросам начисления и выплаты вознаграждений, не урегулированным настоящими Правилами, решения принимаются Единственным акционером на основании рекомендаций КНВ.

31. Формирование фактической суммы средств на выплату вознаграждений по результатам деятельности производится в бухгалтерском учете путем создания резерва.

32. Предельные размеры вознаграждений по итогам работы за отчетный период определяются в соответствии со следующей структурой оплаты труда:

	Структура оплаты труда, в %		
	Годовой должностной оклад (в том числе материальная помощь к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску)	Краткосрочное вознаграждение	Долгосрочное вознаграждение
Председатель Правления	30	30	40
Члены Правления	40	30	30

До наступления права на получение долгосрочного вознаграждения структура оплаты труда руководящих работников составляет:

	Структура оплаты труда, в %	
	Годовой должностной оклад (в том числе материальная помощь к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску)	Краткосрочное вознаграждение
Председатель Правления	37	63
Члены Правления	37	63

8. Порядок и условия выплаты краткосрочного вознаграждения (вознаграждения по итогам работы за год)

33. Основным условием выплаты вознаграждения по итогам работы за год является наличие итоговой прибыли за отчетный год, рассчитанной с учетом запланированной суммы для выплаты вознаграждения.

34. Право на получение вознаграждения по итогам работы за год имеют работники, фактически отработавшие в отчетном периоде не менее 5 (пять) месяцев, по итогам выполнения утвержденных КПД за отчетный год, а также вновь принятые работники, для которых утверждены карты КПД в срок до 1 августа отчетного года.

35. Планирование средств на выплату вознаграждения по итогам работы за год производится исходя из запланированного показателя итоговой прибыли, плановой численности работников и годовых сумм заработной платы каждого работника.

9. Порядок и условия выплаты долгосрочного вознаграждения

36. Долгосрочное вознаграждение по результатам деятельности предназначено для стимулирования достижения руководящими работниками целей, влияющих на устойчивое развитие бизнеса в долгосрочной перспективе, связанное с ростом долгосрочной стоимости Общества.

37. Длительность периода ПДВ – три года с даты запуска программы.

38. ПДВ реализуется в три этапа:

1) утверждение карты долгосрочных КПД, для руководящих работников - участников ПДВ и периода ПДВ в течение первого полугодия первого года периода ПДВ;

2) осуществление руководящими работниками в течение периода ПДВ достижения установленных значений КПД;

3) оценка Единственным акционером достижений долгосрочных КПД и принятие решения о выплате/невыплате долгосрочного вознаграждения.

39. Утверждение карты долгосрочных КПД и списка участников ПДВ осуществляется Единственным акционером ежегодно на 3-х летний период по рекомендации КНВ.

40. После утверждения карты долгосрочных КПД руководящий работник принимает Обязательство по форме, предусмотренной Приложением № 3 к настоящим Правилам.

41. Планирование средств на выплату долгосрочного вознаграждения производится ежегодно исходя из предельного размера долгосрочного вознаграждения и плановой численности руководящих работников.

42. Выплата вознаграждения руководящим работникам осуществляется по итогам периода ПДВ и выплачивается в течение 3-х последующих лет на ежегодной основе по следующей схеме:

Процент от предельного размера долгосрочного вознаграждения	Период выплаты		
	1 год	2 год	3 год
	70	15	15

43. Отсроченная часть вознаграждения не выплачивается в случае обнаружения виновных действий руководящего работника в период выплаты вознаграждения на основании решения Единственного акционера. При этом выплаченная часть вознаграждения может быть удержана в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, на основании принятого решения Единственного акционера и Обязательства.

44. Работникам, избранным в состав исполнительного органа в течение первого полугодия первого года периода ПДВ, может выплачиваться долгосрочное вознаграждение за первый период. При этом период ПДВ для нового руководящего работника начинается с даты его избрания, и заканчивается одновременно с другими руководящими работниками.

Приложение № 1
к Правилам оценки деятельности и
вознаграждения руководящих
работников АО «Шардаринская ГЭС»

Утверждена

Карта КПД с целевыми значениями

Наименование должности, ФИО _____

№ п/п	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес	Порог	Цель	Вызов
1	Корпоративные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					
2	Функциональные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения «___» _____ 20__ г.

Приложение № 2
к Правилам оценки деятельности и
вознаграждения руководящих
работников АО «Шардаринская ГЭС»

Утверждена

Карта КПД с фактическими значениями

Наименование должности, ФИО _____

№ п/п	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес	Факт	Результативность (%)	Итоговая результативность (гр.4 * гр.6)
1	2	3	4	5	6	7
1	Корпоративные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					
2	Функциональные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					

*результативность по КПД – величина, определяющая степень достижения целевых планок по КПД;

итоговая результативность – средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса.

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г.

Приложение № 3
к Правилам оценки деятельности и
вознаграждения руководящих
работников АО «Шардаринская ГЭС»

Обязательство участника ПДВ

«__» _____ 20__ г.

Я _____ (ФИО) в случае:

- 1) расторжения трудового договора и/или изменения данных для перечисления отсроченной части выплат по вознаграждению обязуюсь извещать ПЭО Общества об этих изменениях;
- 2) обнаружения в период выплаты вознаграждения виновных действий с моей стороны, согласен на удержание выплаченной части вознаграждения или на возврат суммы путем перечисления на расчетный счет Общества на основании принятого решения Единственного акционера Общества.

Подпись

**Методические рекомендации по расчету размера вознаграждения
по результатам деятельности**

1. Базовый размер вознаграждения по результатам деятельности (**В**) рассчитывается по формуле:

$$V = O_{\text{год}} * P_p \quad (1)$$

O_{год} - годовая сумма должностного оклада работника за фактически отработанное время в отчетном периоде (для долгосрочного вознаграждения отчетный период – 3 года с даты запуска ПДВ);

P_p – коэффициент предельного размера вознаграждения, кратное к годовому должностному окладу.

2. Размер вознаграждения за результативность работы Общества (**Вк**) рассчитывается по формуле:

$$V_k = V * D_k * K_1, \quad (2)$$

V – базовый размер вознаграждения;

D_к – доля вознаграждения за выполнения корпоративных КПД;

K₁ – коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по корпоративным КПД.

3. Размер вознаграждения за результативность работника (**Вр**) рассчитывается по формуле:

$$V_p = V * D_f * K_2, \quad (3)$$

V – базовый размер вознаграждения;

D_ф – доля вознаграждения за выполнения функциональных КПД;

K₂ – коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по функциональным КПД.

4. Доля вознаграждения за выполнения корпоративных и функциональных КПД зависит от уровней должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Общества и рекомендуется рассчитывать в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Наименование должности	Корпоративные КПД	Функциональные КПД
Для краткосрочного вознаграждения:		
Председатель Правления Общества	100%	-
Члены Правления Общества	60%	40%

Для долгосрочного вознаграждения:		
Председатель Правления и члены Правления Общества	100%	-

5. Итоговый размер вознаграждения (**Вгод**) рассчитывается как сумма вознаграждения за результативность работы Компании (**Вк**) и вознаграждения за результативность работника (**Вр**):

$$\mathbf{Вгод = Вк + Вр} \quad (4)$$

6. Оценка результативности работника рассчитывается по схеме, приведенной в таблице 2.

Таблица 2

Фактическое значение по КПД	Результативность по КПД, %
Менее ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	50
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	(Факт - Порог / Цель - Порог) * 50 + 50
Равно ЦЕЛИ	100
Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	(Факт - Цель / Вызов - Цель) * 25 + 100
Больше или равно ВЫЗОВУ	125

7. Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

$$\sum_{i=1}^n \text{Результативность по КПД}_i * \text{Вес}_i, \quad (5)$$

n – количество КПД,

i – порядковый номер КПД.