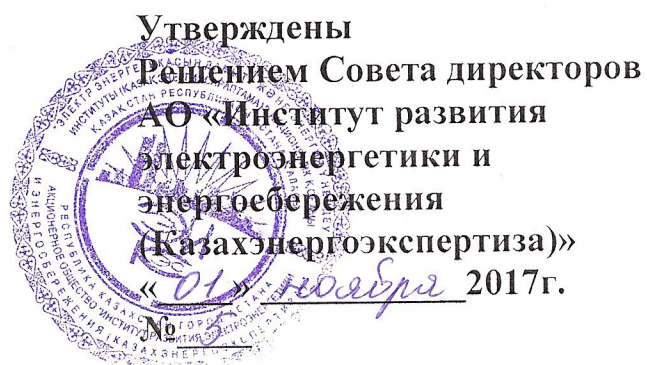


**Акционерное общество «Институт развития электроэнергетики и  
энергосбережения (Казахэнергоэкспертиза)»**



**Правила оценки деятельности членов Правления  
Акционерного общества «Институт развития  
электроэнергетики и энергосбережения  
(Казахэнергоэкспертиза)»**

Астана, 2017 год

## 1. Общие положения

1. Правила оценки деятельности членов Правления Акционерного общества «Институт развития электроэнергетики и энергосбережения (Казахэнергоэкспертиза)» (далее - Правила) разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом АО «Институт развития электроэнергетики и энергосбережения (Казахэнергоэкспертиза)» (далее - Общество) и внутренними документами Общества.

2. Основные понятия, используемые в настоящих Правилах:

1) **руководящие работники** – члены Правления Общества;

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

3) **бонус** - поощрение, предназначенное для стимулирования эффективности труда руководящих работников Общества, выплачиваемое по итогам работы за год в зависимости от результатов работы по решению Совета директоров Общества;

4) **КПД** - ключевые показатели деятельности, характеризующие эффективность финансово-производственной деятельности Общества и степень достижения руководящими работниками поставленных целей;

5) **мотивационные КПД** - показатели, включенные в систему оценки руководящих работников для фокусирования усилия работника на достижение приоритетных в данном отчетном периоде целей, и утверждаемые решением Совета директоров Общества;

6) **корпоративные КПД** – мотивационные КПД, которые определяют размер бонуса за результат работы Общества и являются единым для руководящих работников Общества;

7) **индивидуальные КПД** – мотивационные КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждой должности и определяют размер бонуса за личную результативность;

8) **вес КПД** - коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

9) **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;

10) **цель** - значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

11) **вызов** - значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующие реализации амбициозных целей Общества;

12) **результативность по КПД** - величина, определяющая степень достижения целевых планок по КПД;

13) **итоговая результативность** - средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса и результата достижения целевых планок мотивационных КПД в баллах.

3. Правила устанавливают условия и порядок выплаты бонуса руководящим



работникам Общества, и основываются на следующих принципах:

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

## **2. Оценка деятельности руководящих работников**

4. Процедура оценки деятельности руководящих работников состоит из следующих этапов:

- 1) выбор мотивационных КПД, постановка значений «Порог», «Цель», «Вызов»;
- 2) утверждение значений мотивационных КПД «Порог», «Цель», «Вызов»;
- 3) мониторинг результативности и корректировка при необходимости значений «Порог», «Цель», «Вызов»;
- 4) расчет и утверждение фактической итоговой результативности.

5. Отчетный период для руководящего персонала длится год: с 01 января по 31 декабря финансового года.

6. Мотивационные КПД разрабатываются для каждой должности в виде Карты КПД с целевыми значениями по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам.

7. Выбор мотивационных КПД (оптимальное количество КПД от 3 до 7), постановка целевых значений и расстановка весов КПД определяются Департаментом финансов и государственных закупок (далее – ДФиГЗ).

8. Корректировка карты КПД осуществляется в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям, а также по причине корректировки планов развития Общества.

9. Карты КПД утверждаются Советом директоров Общества.

10. Мониторинг выполнения мотивационных КПД руководящими работниками осуществляется Главным менеджером по корпоративному развитию раз в полугодие в установленном порядке одновременно с мониторингом КПД Плана развития.

11. По итогам завершения отчетного периода и подготовки финансовой отчетности Общества заполняются Карты КПД с фактическими значениями по форме согласно приложению 2 к настоящим Правилам.

12. Расчет бонусов по итогам года производится ДФиГЗ и выплата осуществляется на основании распорядительного документа Общества, после утверждения Советом директоров.

## **3. Порядок и условия выплаты бонуса**

13. Основным условием для выплаты бонуса является наличие итоговой прибыли за отчетный год.

14. Предельные размеры бонусов руководящих работников не могут превышать пять должностных окладов. Конкретный размер бонуса зависит от выполнения установленных значений корпоративных и индивидуальных КПД.

15. Доля бонуса за выполнение корпоративных и индивидуальных КПД зависит от уровня должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Общества и рассчитывается в соответствии с Таблицей 1.

**Таблица 1. Доля бонуса за выполнения корпоративных и индивидуальных КПД:**

Наименование должности	Доля бонуса за выполнение	
	Корпоративных КПД	Индивидуальных КПД
Председатель Правления	80%	20%
Заместитель Председателя Правления	70%	30%
Управляющий директор	60%	40%

16. Размер бонуса по итогам года рассчитывается по формуле:

$$B = (П / М) * P;$$

где,

B - размер бонуса по итогам года, тенге;

П - предельный размер бонуса в соответствии с пунктом 14, тенге;

М - максимальная итоговая результативность принимается за 100 баллов;

P - итоговая результативность достижения целевых планок мотивационных КПД руководящих работников, в баллах.

Расчет итоговой результативности достижения целевых мотивационных КПД осуществляется по формуле согласно Методике расчета приложения 3 к настоящим Правилам.

17. Оценка результативности руководящих работников в баллах рассчитывается по схеме, приведенной в нижеследующей таблице 2.

**Таблица 2 Схема оценки результативности, в баллах**

Фактическое значение мотивационных КПД*	Результат достижения целевых планок мотивационных КПД в баллах
Менее ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	75 <span style="margin-left: 20px;">50</span>
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЮ	80
Равно ЦЕЛИ	85 <span style="margin-left: 20px;">7</span>
Между ЦЕЛЮ и ВЫЗОВОМ	90
Больше или равно ВЫЗОВУ	100

18. Итоговая результативность для расчета годового бонуса руководящих работников определяется с учетом фактически отработанного времени как средневзвешенная величина по всем условным мотивационным КПД с учетом их веса и результата достижения целевых планок мотивационных КПД в баллах.

19. Формирование фактической суммы средств на выплату бонусов



производится в бухгалтерском учете.

20. Бонусы начисляется пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности. Для исчисления бонуса 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.

21. Бонусы по итогам работы за год, выплачиваются после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности на основе проаудированной финансовой отчетности и выплаты дивидендов.

22. В случае, если средств итоговой прибыли не достаточно для выплаты бонусов в полном объеме, бонусы начисляются пропорционально для каждого руководящего работника с учетом итоговой результативности, после выплат дивидендов и выделения средств на развитие Общества.

23. В случае прекращения (расторжения) трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан, бонусы не выплачиваются.

24. Исчисление средней заработной платы производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета бонусов по итогам работы за год.

#### **4 Заключительные положения**

25. По мере необходимости в настоящее Положение могут быть внесены изменения/дополнения Решением Совета директоров Общества.

---

**Приложение 1**  
к Правилам оценки деятельности и  
вознаграждения членов Правления  
Акционерного общества «Институт развития  
электроэнергетики и энергосбережения  
(Казахэнергоэкспертиза)»,  
утвержденным решением Совета директоров  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года №\_\_\_

**Карта мотивационных КПД членов Правления Общества  
с целевыми значениями**

Наименование должности, ФИО \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	Вес	Порог	Цель	Вызов
1	2	3	4	5	6	7
1	<b>Корпоративные КПД</b>					
	1)					
	2)					
	п)					
			0,8/0,7/0,6*			
2	<b>Индивидуальные КПД</b>					
	1)					
	2)					
	п)					
			0,2/0,3/0,4**			

\* Суммарный вес корпоративных КПД: для Председателя Правления – 0,8 (далее - ПП); Заместителя Председателя Правления – 0,7 (далее – ЗПП); Управляющего директора – 0,6 (далее - УД).

\*\* Суммарный вес индивидуальных КПД: для ПП – 0,2; ЗПП – 0,3; УД – 0,4.

**Приложение 2**  
к Правилам оценки деятельности и  
вознаграждения членов Правления  
Акционерного общества «Институт развития  
электроэнергетики и энергосбережения  
(Казахэнергоэкспертиза)»,  
утвержденным решением Совета директоров  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года №\_\_\_

**Карта мотивационных КПД членов Правления Общества с фактическими значениями для расчета годового вознаграждения**

Наименование должности, ФИО \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	Вес	Порог	Цель	Вызов	Факт	Результат*	Итоговая результативность
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>формула</b>								4*9
1	<b>Корпоративные КПД</b>								
	1)								
	2)								
	п)								
			0,8/0,7/0,6**						
2	<b>Индивидуальные КПД</b>								
	1)								
	2)								
	п)								
			0,2/0,3/0,4***						
	<b>Итого</b>								

\*Результат достижения целевых планок мотивационных КПД, в баллах.

\*\* Суммарный вес корпоративных КПД: для ПП – 0,8; ЗПП – 0,7; УД – 0,6.

\*\*\* Суммарный вес индивидуальных КПД: для ПП – 0,2; ЗПП – 0,3; УД – 0,4.



**Приложение 3**  
к Правилам оценки деятельности и вознаграждения членов Правления  
Акционерного общества «Институт развития  
электроэнергетики и энергосбережения  
(Казахэнергоэкспертиза)»,  
утвержденным решением Совета директоров  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года № \_\_\_

**Методика расчета показателя " Итоговая результативность достижения целевых планок мотивационных КПД "**

Методология															
Полное название показателя	Итоговая результативность достижения целевых планок мотивационных КПД														
Задача/цель измерения показателя	Показатель позволяет оценить уровень результативности достижения целевых мотивационных КПД														
Формула расчета	<p><math>P = \sum_{i=1}^n (A * B)</math>, где:</p> <p><b>i</b> – порядковый номер КПД;  <b>n</b> – количество КПД;  <b>A</b> – результативность в баллах условных КПД, согласно Схемы приведенной ниже:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Фактическое значение мотивационных КПД</th> <th>Результат достижения целевых планок мотивационных КПД в баллах</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Менее ПОРОГА</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Равно ПОРОГУ</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Равно ЦЕЛИ</td> <td>85</td> </tr> <tr> <td>Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>Больше или равно ВЫЗОВУ</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>B</b> – вес условного КПД.</p>	Фактическое значение мотивационных КПД	Результат достижения целевых планок мотивационных КПД в баллах	Менее ПОРОГА	0	Равно ПОРОГУ	75	Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	80	Равно ЦЕЛИ	85	Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	90	Больше или равно ВЫЗОВУ	100
Фактическое значение мотивационных КПД	Результат достижения целевых планок мотивационных КПД в баллах														
Менее ПОРОГА	0														
Равно ПОРОГУ	75														
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	80														
Равно ЦЕЛИ	85														
Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	90														
Больше или равно ВЫЗОВУ	100														



Правила расчета: – частота измерения – итог нарастающий / нет – период расчета.	полугодие, ежегодно ДА полугодие, ежегодно
Характеристика полученного значения показателя	Чем больше значение показателя, тем выше уровень результативности
Единицы измерения и показываемые десятичные значения	балл, целое число
Способ расчета (автоматический/ручной)	ручной