

Выписка № 571
«3» сентября 2014 года

Протокол №10/14
очного заседания Совета директоров акционерного общества
«Национальная горнорудная компания «Тау-Кен Самрук»

г. Астана.

«29» августа 2014 года
15.00 – 17.00 часов

Кворум для проведения заседания Совета директоров имеется.
Форма заседания: открытая.

18. Об утверждении Правил оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук» в новой редакции»

По восемнадцатому вопросу повестки дня выступил(а): Сейдахметова А.Ф. (докладчик).

По итогам обсуждения и голосования по вопросу №18 повестки дня, Совет директоров РЕШИЛ:

1. Утвердить Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук» в новой редакции.
2. Признать утратившими силу Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук», утвержденные решением Совета директоров от 29 августа 2013 года (протокол № 08/13).

Итоги голосования:

1. Бектемиров К.А. – «ЗА»
2. Арсланова З.Ф. – «ЗА»
3. Аргингазин А.А. – «ЗА»
4. Турмагамбетов М.А. – «ЗА»
5. Дутбаев Н.Н. – «ЗА»

«Против» – нет.

«Воздержался» - нет.

Корпоративный секретарь



Ж. Нуралина

Утверждены
решением Совета директоров
АО «Тау-Кен Самрук»
от «___» _____ 2014 г.
протокол заседания № _____

ПРАВИЛА
ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РУКОВОДЯЩИХ
И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ АО «ТАУ-КЕН САМРУК»

г. Астана
2014 г.

Содержание

1. Общие положения
 - 1.1. Назначение
 - 1.2. Область применения
 - 1.3. Нормативные ссылки
 2. Термины, определения и сокращения
 - 2.1. Термины и определения
 - 2.2. Обозначения и сокращения
 3. Описание
 - 3.1. Общие положения
 - 3.2. Оценка эффективности деятельности руководящих и управленческих работников
 - 3.3. Вознаграждения по результатам деятельности
 - 3.4. Порядок и условия выплаты краткосрочного вознаграждения (вознаграждение по итогам работы за год)
 - 3.5. Порядок и условия выплаты долгосрочного вознаграждения
 4. Ответственность
 5. Критерии результативности процесса
- Приложения**
- Приложение 1 - Карта процесса
- Приложение 2 - Карта КПД с целевыми значениями
- Приложение 3 - Карта КПД с фактическими значениями
- Приложение 4 - Методические рекомендации по расчету размера вознаграждения по результатам деятельности
- Приложение 5 - Расчет вознаграждения по результатам достижения ключевых показателей деятельности и их целевых значений
- Приложение 6 - Обязательство участника ПДВ
- Приложение 7 - Пример расчета долгосрочного вознаграждения

1. Общие положения

1.1. Назначение

1. Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук» (далее – Правила) разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Политикой оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников, Компаний АО «Самрук-Қазына» и определяют условия и порядок оценки деятельности и выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам АО «Тау-Кен Самрук» (далее - Общество).

1.2. Область применения

2. Требования настоящих Правил обязательны для применения руководящими и управленческими работниками, ответственным подразделением, членами ККП, Совета директоров и КНВ Общества.

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

4. Процедуры оценки эффективности деятельности руководителя и работников Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря Общества определены во внутренних документах Общества, утверждаемых Советом директоров.

1.3. Нормативные ссылки

5. Стратегия развития акционерного общества «Национальная горнорудная компания «Тау-Кен Самрук на 2013 – 2022 годы», утвержденная решением Совета директоров Общества от 29 августа 2013 г. (протокол № 08/13).

6. Политика оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников Компаний АО «Самрук-Қазына».

7. Правила оплаты труда и премирования работников АО «Тау-Кен Самрук».

2. Термины, определения и сокращения

2.1. Термины и определения

8. В настоящих правилах приняты следующие определения (таблица 1):

СУП	Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук»	Стр. 3
-----	--	--------

Таблица 1

Единственный акционер	Акционерное общество «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына»
Общество	акционерное общество «Национальная горнорудная компания «Тау-Кен Самрук»
должностной оклад	фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение трудовых обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы
работник	руководящие, управленческие работники;
руководящие работники	Председатель Правления, члены Правления (заместители Председателя Правления, управляющие директора-члены Правления)
управленческие работники	управляющие директора, не являющиеся членами Правления, курирующие направления деятельности Общества согласно Приказу о распределении обязанностей и сфер полномочий в Обществе
ответственное подразделение	Служба управления персоналом
мотивационные КПД	показатели, включенные в систему вознаграждения 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 работников Общества;
функциональные КПД	вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждого работника и определяют размер вознаграждения за результативность работника
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 лучшему из следующих значений: плановое значение на планируемый год (из Плана развития) и фактическое значение за год, предшествующий планируемому
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
планово-убыточный этап	инвестиционный этап формирования портфеля активов, при котором планируется отрицательный финансовый результат (убыток)
Уполномоченный орган	Совет директор, Правление соответственно

2.2. Обозначения и сокращения

9. В настоящих правилах приняты следующие обозначения и сокращения (таблица 2):

Таблица 2

КПД	ключевые показатели деятельности, характеризующие эффективность финансово-производственной деятельности Общества и степень достижения работниками стратегических целей
ПДВ	программа долгосрочного вознаграждения
КНВ	Комитет по назначениям и вознаграждениям Совета директоров Общества
СД	Совет директоров Общества
ККП	Комитет по кадровой политике Общества
СМК	Система менеджмента качества
СВА	Служба внутреннего аудита
СУП	Служба управления персоналом
СКРСМК	Служба корпоративного развития и Системы менеджмента качества
ДБУО	Департамент бухгалтерского учета и отчетности

3. Описание

3.1. Общие положения

10. Настоящие Правила основываются на следующих принципах:

1) взаимосвязь вознаграждения с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и ее акционера, простота и прозрачность принципов определения размера вознаграждения;

СУП	Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук»	Стр. 5
-----	--	--------

2) зависимость размера вознаграждения от результатов деятельности Общества и результативности работников.

3.2. Оценка эффективности деятельности руководящих и управленческих работников

11. Процедура оценки эффективности деятельности руководящих и управленческих работников состоит из следующих этапов (Приложение 1):

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

12. Мотивационные КПД разрабатываются в виде карты КПД (Приложение 2 к настоящим Правилам) путем каскадирования стратегических целей Общества (План мероприятий по реализации ожиданий единственного акционера, План развития Общества, действующая Стратегия развития Общества и т.д.) в конкретные показатели.

13. Карты КПД для руководящих работников разрабатываются КНВ в соответствии с п. 12 настоящих Правил после утверждения Единственным акционером Плана развития Общества на новый отчетный период и согласовываются с руководящими работниками на предмет оптимальности количества КПД (3-7), расстановки весов и адекватности целевых значений отчетного года.

14. Карты КПД руководящих работников утверждаются Советом директоров Общества в срок до 10 января отчетного периода.

15. Карты КПД для управленческих работников разрабатываются ККП и согласовываются с управленческими работниками на предмет оптимальности количества КПД (3-7), расстановки весов и адекватности целевых значений, а также с СУП, СКРСМК, СВКУР ответственным подразделением в течение 5 рабочих дней с момента получения выписки протокола ККП вместе с проектами карт КПД. Карты КПД управленческих работников утверждаются Правлением Общества не позднее 01 февраля отчетного года.

16. Карты КПД выносятся ответственным подразделением на утверждение соответствующим органам Общества в установленном порядке, в случае приема на работу вновь принятого или назначения руководящего, управленческого работника в течении 30 рабочих дней с даты приема/назначения.

17. Мониторинг выполнения мотивационных КПД руководящими работниками осуществляется на ежеквартальной основе (не позднее 20 числа, второго месяца, следующего за отчетным кварталом) КНВ в установленном порядке с мониторингом КПД Плана развития Общества.

18. Мониторинг выполнения мотивационных КПД управленческими работниками осуществляется на ежеквартальной основе (не позднее 20 числа,

второго месяца, следующего за отчетным кварталом) ККП в установленном порядке по результатам мониторинга КПД Плана развития Общества

19. Корректировка карт КПД осуществляется КНВ, ККП в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям и независящих от усилий менеджмента Общества, а также по причине:

1) появления новых/отказа от существующих бизнес-процессов/направлений деятельности;

2) корректировки долгосрочной Стратегии развития Общества;

3) изменений организационной структуры Общества.

20. При этом карты КПД не корректируются после 01 сентября отчетного года.

21. В случае замены работника, ответственного за определенный/ое бизнес-процесс/направление деятельности, ответственное подразделение незамедлительно доводит до сведения Руководящего/Управленческого работника, назначенного ответственным за бизнес-процесс/направление деятельности утвержденную карту КПД для согласования/корректировки и последующего утверждения в установленном порядке.

22. По итогам завершения отчетного периода Руководящие/Управленческие работники заполняют карты КПД с фактическими значениями (Приложение 3 к настоящим Правилам) и передают их в ответственное подразделение в срок до 31 марта года, следующего за отчетным периодом.

23. Ответственное подразделение переводит фактические значения КПД в проценты результативности, производит расчет размеров вознаграждения в течение 5 рабочих дней и направляет их в СВА Общества для проверки фактических значений КПД и расчетов размеров вознаграждения в течение 3 рабочих дней.

24. Карты КПД руководящих работников с фактическими значениями и расчеты размеров вознаграждения, согласованные с СВА, ответственное подразделение выносит в установленном порядке на рассмотрение КНВ.

25. Карты КПД управленческих работников с фактическими значениями и расчеты размеров вознаграждения, согласованные с СВА, ответственное подразделение выносит в установленном порядке на рассмотрение ККП.

26. КНВ проводит оценку деятельности руководящих работников и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров Общества решения о выплате/невыплате вознаграждений.

27. ККП проводит оценку деятельности управленческих работников и готовит рекомендации для последующего принятия Правлением Общества решения о выплате/невыплате вознаграждений.

28. Выплата осуществляется ДБУО на основании выписки протокола решения уполномоченного органа и в соответствии с п. 30 настоящих Правил.

СУП	Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук»	Стр. 7
-----	--	--------

3.3. Вознаграждения по результатам деятельности

29. Вознаграждения по результатам деятельности за отчетный период 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.

30. Вознаграждения по результатам деятельности начисляются пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности за исключением периода действия дисциплинарного взыскания. 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.

31. Соответствующие органы Общества вправе принять решение о невыплате вознаграждения по результатам деятельности при:

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

32. По рекомендации КНВ, ККП в случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 52, 53, подпунктами 2), 4), 14) (в случае отсутствия вины работника), 17) пункта 1 статьи 54, подпунктами 1), 3), 5) пункта 1 статьи 58, статьями 59, 60, а также статьей 252 Трудового кодекса Республики Казахстан (в случае отсутствия вины работника), вознаграждения по результатам деятельности за отчетный период могут выплачиваться в соответствии с настоящими Правилами при наличии утвержденной в установленном порядке Карты КПД пропорционально фактически отработанному времени.

33. В случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 57, 253 Трудового кодекса Республики Казахстан после завершения отчетного периода, вознаграждения выплачиваются в соответствии с настоящими Правилами.

34. 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 на основе аудированной финансовой отчетности за отчетный период.

35. Размеры вознаграждений по результатам деятельности рекомендуется рассчитывать в соответствии с методическими рекомендациями, приведенными в приложении 4 к настоящим Правилам.

36. По вопросам начисления и выплаты вознаграждений, не урегулированными настоящими Правилами, для руководящих работников решения принимаются Советом директоров на основании рекомендаций КНВ Общества, для управленческих работников Правлением Общества на основании рекомендаций ККП Общества.

СУП	Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук»	Стр. 8
-----	--	--------

37. Формирование фактической суммы средств на выплату вознаграждений по результатам деятельности производится в бухгалтерском учете путем создания резерва по заявке ответственного подразделения.

3.4. Условия выплаты краткосрочного вознаграждения (вознаграждение по итогам работы за год)

38. Основным условием выплаты вознаграждения по итогам работы за год является выполнение утвержденных в установленном порядке КПД, рассчитанных с учетом запланированной суммы для выплаты вознаграждения.

39. 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.

40. Предельные размеры вознаграждения по итогам работы за год руководящих работников не могут превышать 3-кратной годовой суммы заработной платы (должностного оклада) работника. При наступлении права на получение долгосрочного вознаграждения согласно разделу 3.5 предельный размер краткосрочного вознаграждения снижается до одного годового должностного оклада.

41. Предельные размеры вознаграждения управленческих работников в случае выплаты им вознаграждения составляют не более 16 (шестнадцать) должностных окладов.

42. На планово-убыточном этапе деятельности Общества, вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам по результатам выполнения КПД, утвержденных в установленном порядке. При этом размер вознаграждения для руководящих работников не может превышать одной годовой суммы заработной платы (должностного оклада) работника, для управленческих работников – не более 6 (шесть) должностных окладов.

43. 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 ответственным подразделением.

3.5. Условия выплаты долгосрочного вознаграждения

44. 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.

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

46. ПДВ реализуется в три этапа:

1) утверждение карты долгосрочных КПД, для руководящих работников и периода ПДВ;

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

3) оценка Советом директоров достижения долгосрочных КПД и принятие решения о выплате/невыплате долгосрочного вознаграждения.

47. Утверждение карты долгосрочных КПД (Приложение 2) осуществляется Советом директоров каждые три года на 3-х летний период по рекомендации КНВ.

48. После утверждения карты долгосрочных КПД руководящий работник принимает Обязательство по форме согласно Приложению 6 к настоящим Правилам.

49. Основным условием выплаты долгосрочного вознаграждения является выполнение долгосрочного КПД по увеличению стоимости Общества.

50. Предельный размер долгосрочного вознаграждения для руководящих работников составляет не более 3 (трех) годовых должностных окладов.

51. Планирование средств на выплату долгосрочного вознаграждения производится ежегодно исходя из предельного размера долгосрочного вознаграждения и плановой численности работников, включенных в ПДВ.

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

Таблица 3

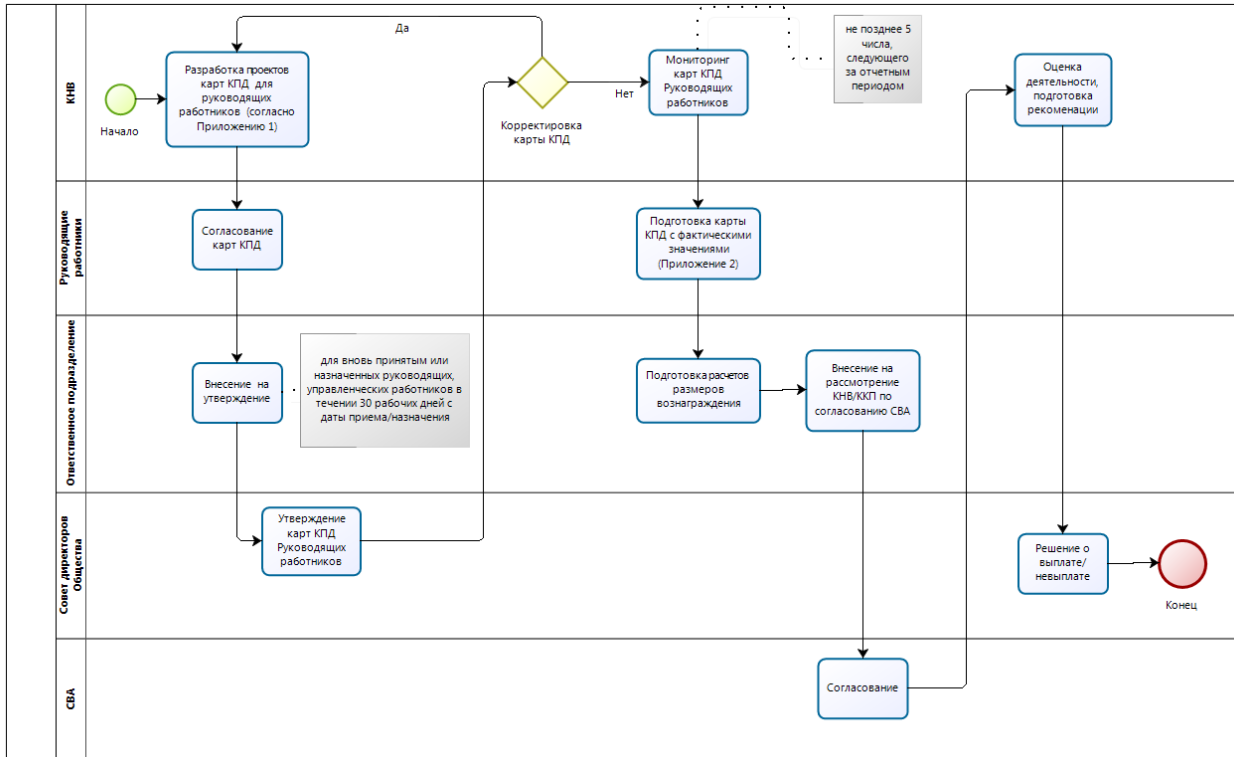
	Период выплаты		
	1 год	2 год	3 год
Процент от предельного размера долгосрочного вознаграждения	70	15	15

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

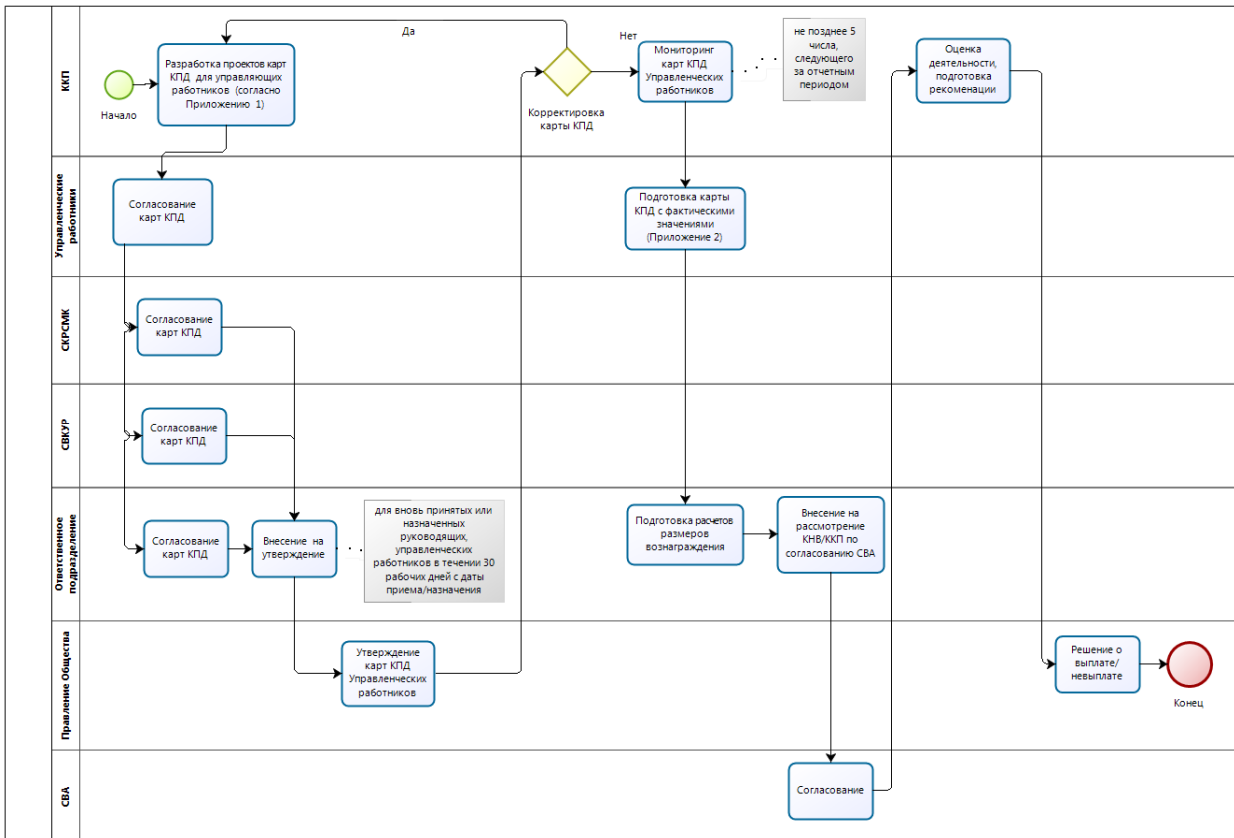
54. Работникам, избранным в состав исполнительного органа в течение первого полугодия первого года периода ПДВ, может выплачиваться долгосрочное вознаграждение за первый период. При этом период ПДВ для нового руководящего работника начинается с даты его избрания, и заканчивается одновременно с другими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

55. Порядок расчета долгосрочного вознаграждения осуществляется согласно Приложению 7 настоящих Правил.

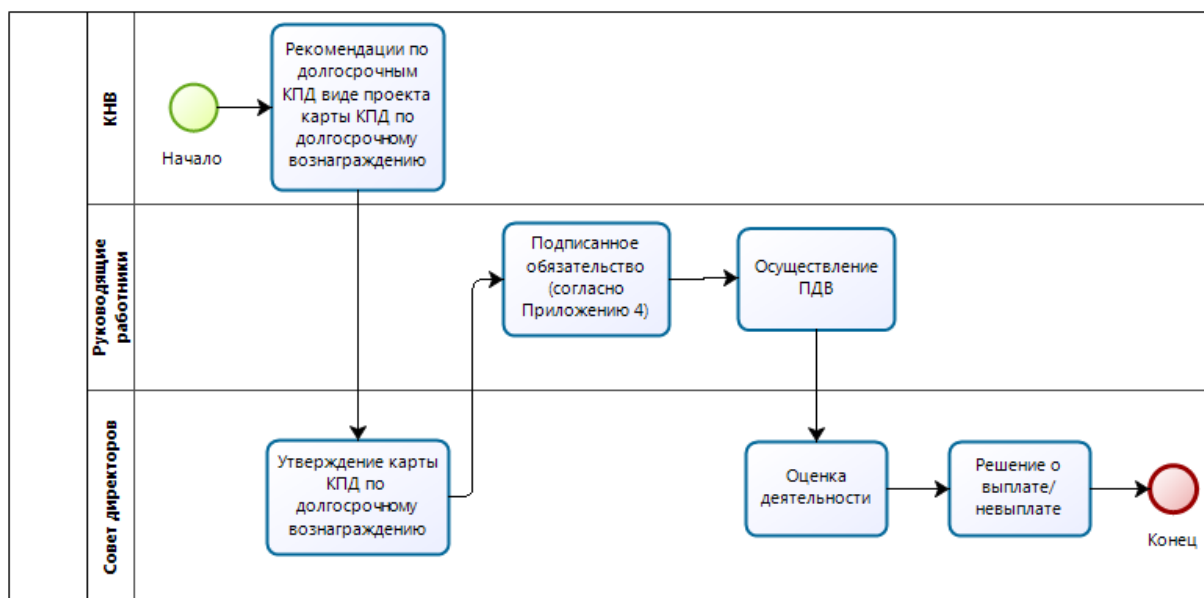
3.6. Блок-схема (по оценке деятельности и вознаграждения руководящих работников)



3.7. Блок-схема (по оценке деятельности и вознаграждения управленческих работников)



3.8. Блок-схема (по долгосрочному вознаграждению руководящих работников)



4. Ответственность

56. ККП/КНВ несет ответственность за качество утвержденной Карты КПД, их соответствие целям Общества на отчетный период, контроль адекватности поставленных целей, мониторинг исполнения целей.

57. Соответствующий уполномоченный орган несет ответственность за объективную оценку результатов деятельности за отчетный период и утверждение отчетов по картам КПД.

58. Ответственное подразделение несет ответственность за:

- 1) организацию проведения оценки деятельности руководящих и управленческих работников;
- 2) подготовку необходимых документов оцениваемых работников;
- 3) своевременный сбор, согласование и вынесение карт КПД с фактическими значениями согласно форме Приложения 3 на рассмотрения уполномоченного органа для принятия окончательного решения о выплате/невыплате вознаграждения;
- 4) планирование средств на выплату вознаграждения по итогам отчетного периода исходя из запланированного показателя итоговой прибыли, плановой численности работников и годовых сумм заработной платы каждого работника;
- 5) за своевременное доведение карт КПД до нового работника в случае замены.

5. Критерии результативности процесса

Критерии результативности процесса	Целевой показатель процесса	Лицо, проводящее оценку
Максимально допустимая просрочка утверждения Карт КПД уполномоченным органом	5 дней	СУП
% исполнения целевых значений КПД (среднее арифметическое значение всех «итоговых результативностей»)	90%	СУП

Приложение 1
к Правилам оценки деятельности и вознаграждения
руководящих и управленческих работников,
АО «Тау-Кен Самрук»

Карта процесса

Владелец процесса: Оценка деятельности руководящих и управленческих работников.	СУП
Владелец этапа процесса определения мотивационных КПД, постановка целевых значений	КНВ, ККП
Входные данные этапа процесса	Поставщик процесса
Ожидания Единственного акционера.	Единственный акционер
Стратегия Общества	Совет директоров, независимые директора
План развития	Совет директоров
Выходные данные процесса	Потребитель процесса
Выписка протокола КНВ, ККП (Проекты Карт КПД)	Руководящие и управленческие работники
Владелец этапа утверждения мотивационных КПД	СУП
Входные данные процесса	Поставщик процесса
Выписки протоколов КНВ и ККП	КНВ, КПП
Выходные данные процесса	Потребитель процесса
Выписка протокола СД и Правления (Утвержденные Карты КПД)	Руководящие и управленческие работники
Владелец этапа мониторинга результативности (оценка)	КНВ, КПП
Входные данные процесса	Поставщик процесса
План развития Общества	Совет директоров
Ожидания Единственного акционера	Единственный акционер
Карты КПД с фактическими данными за квартал	Руководящие / Управленческие работники
Выходные данные процесса	Потребитель процесса
Выписка протокола КНВ, ККП	Руководящие и управленческие работники

Владелец этапа расчета и утверждение/корректировки фактической результативности	КНВ, КПП
Входные данные процесса	Поставщик процесса
Карты КПД с фактическими данными за полный отчетный период согласованные с СВА	КНВ, КПП
Выходные данные процесса	Потребитель процесса
Выписка протокола КНВ, ККП (рекомендации)	Руководящие и управленческие работники
Основные ресурсы Содействующие факторы, посредством которых осуществляется преобразование входов в выходы.	
Инфраструктура	<ul style="list-style-type: none"> • Служебное помещение • Конференц-зал
Оборудование/инструментарий	<ul style="list-style-type: none"> • Оргтехника и вычислительная техника (ПК, программные средства, принтер, копир, факс). • Программное обеспечение. • Средства связи, в т.ч. Internet
Персонал	Определяется должностными инструкциями, Положением ответственного подразделения и комитетах Общества
Финансы	Определяется согласно: Стратегии развития Общества; Плану развития Общества.

Приложение 2
к Правилам оценки деятельности и вознаграждения
руководящих и управленческих работников,
АО «Тау-Кен Самрук»

Форма

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 3
к Правилам оценки деятельности и вознаграждения
руководящих и управленческих работников,
АО «Тау-Кен Самрук»

Форма

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)					

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г.

Методические рекомендации по расчету размера вознаграждения по результатам деятельности

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

$$В = О_{\text{год}} * П_{\text{р}}(1)$$

где

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

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

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

$$Вк = В \times Д_{\text{к}} \times К_1, (2)$$

где

В – базовый размер вознаграждения;

Д_к – доля вознаграждения за выполнения корпоративных КПД;

К₁ – коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по корпоративным КПД.

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

$$Вр = В * Д_{\text{ф}} \times К_2, (3)$$

где

В – базовый размер вознаграждения;

Д_ф – доля вознаграждения за выполнения функциональных КПД;

К₂ – 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 Компании и рекомендуется рассчитывать в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Наименование должности	Корпоративные КПД	Функциональные КПД
СУП	Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников АО «Тау-Кен Самрук»	Стр. 18

Для краткосрочного вознаграждения:		
Председатель Правления	80%	20%
Заместитель Председателя Правления	70%	30%
Управляющий директор - Член Правления	60%	40%
Управленческий работник	50%	50%
Для долгосрочного вознаграждения:		
Председатель, Члены Правления, управляющие директора-члены Правления	100%	

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

$$\text{Вгод} = \text{Вк} + \text{Вр} \quad (4)$$

5. 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 ЦЕЛЮ	(Факт - Порог / Цель - Порог) * 50 + 50
Равно ЦЕЛИ	100
Между ЦЕЛЮ и ВЫЗОВОМ	(Факт - Цель / Вызов - Цель) * 25 + 100
Больше или равно ВЫЗОВУ	125

6. Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

$$\sum_{i=1}^n \text{Результативность_по_КПД}_i * \text{Вес_КПД}_i, \quad (5)$$

где n – количество КПД,
 i – порядковый номер КПД.

Приложение 5
к Правилам оценки деятельности и вознаграждения
руководящих и управленческих работников,
АО
«Тау-Кен Самрук»

Расчет вознаграждения по результатам достижения ключевых показателей деятельности и их целевых значений

№	Наименование КВД (бизнес направление)	Ед. изм.	Порядок расчета КВД	вес	порог	цель	вызов	Итоги 2013 г.	Результативность по КВД %	Взвешенная рез-ть %	Коэфф.по КВД (результативность 100%)	ИТОГО вознаграждение, тенге	Кол-во окладов

Приложение 6
к Правилам оценки деятельности и вознаграждения
руководящих и управленческих работников,
АО «Тау-Кен Самрук»

Обязательство участника ПДВ

«___» _____ 20__ г.

Я _____ (ФИО) в случае:

1) расторжения трудового договора и изменения данных для перечисления отсроченной части выплат по вознаграждению обязуюсь извещать ответственное подразделение Компании 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 Совета директоров Общества.

Подпись участника ПДВ

Пример расчета долгосрочного вознаграждения

Вводные данные

Должность работника: Управляющий директор - член Правления
Размер должностного оклада: 500 000 тенге
Предельный размер вознаграждения – 3 годовых должностных окладов
Доля вознаграждения за результаты работы Компании – 60%
Доля вознаграждения за результаты работника – 40%.

1. Базовый размер вознаграждения руководителя

за фактически отработанное время в отчетном периоде составит:

$(500 \text{ тыс. тенге} * 36 \text{ месяцев}) / 3 * 3 = 18\,000 \text{ тыс. тенге}$

Предположим, что руководителю на отчетный период были установлены следующие КПД:

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес	Порог	Цель	Вызов
Корпоративные КПД						
1.	Прибыль на акцию	тыс. тенге	40	392	773	800
2.	Совокупный доход	млн. тен.	40	557910	610200	670800
3.	Поток денежных средств	млрд. тен.	20	1639	1800	1900
			100			
Функциональные КПД						
1.	Оценка деятельности Комитетом	балл	40	7	8	9
2.	Уровень безопасности в компании (ОТиТБ)	%	30	70	90	100
3.	Степень исполнения плана по реализации стратегии на 3 года	%	30	70	90	110

			100			
--	--	--	-----	--	--	--

По итогам года руководитель достиг следующих фактических значений по данным КПД:

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес	Факт	Результативность * (%)	Взвешенная результативность (гр.4 * гр.6)
1	2	3	4	5	6	7
Корпоративные КПД						
1.	Прибыль на акцию	тыс. тенге	40	392	50	20
2.	Совокупный доход	Млн. тен.	40	600100	90	36
3.	Поток денежных средств	млрд. тен.	20	1800	100	20
Итого			100			76 / 0,76
Функциональные КПД						
1.	Оценка деятельности Комитетом	%	40	5	0	0
2.	Уровень безопасности в компании (ОТиБ)	%	30	70	50	15
3.	Степень исполнения плана по реализации стратегии на 3 года	%	30	100	112,5	33,75
Итого			100			48,75/ 0,488

*Расчет результативности производится по следующей схеме:

Фактическое значение по КПД	Результативность по КПД, %
Менее ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	50
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	$(\text{Факт} - \text{Порог} / \text{Цель} - \text{Порог}) * 50 + 50$
Равно ЦЕЛИ	100
Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	$(\text{Факт} - \text{Цель} / \text{Вызов} - \text{Цель}) * 25 + 100$

Коэффициент по корпоративному КПД составил 0,88

Коэффициент по функциональному КПД – 0,56

Размер вознаграждения за результативность работы Компании (60%) составит:

$$0,6 * 18\ 000 * 0,76 = 8\ 208$$

Размер вознаграждения руководителя за результативность функционального направления деятельности (40%) составит:

$$0,4 * 18\ 000 * 0,488 = 3\ 513 \text{ тыс. тенге.}$$

Итоговый размер вознаграждения руководителя рассчитывается как сумма вознаграждения за результативность Общества и вознаграждения за результативность работника.

Для данного случая итоговый размер вознаграждения руководителя равен:

$$8\ 208 \text{ тыс. тенге} + 3\ 513 \text{ тыс. тенге} = 11\ 721 \text{ тыс. тенге.}$$