

Приложение № 2
к Протоколу заочного заседания
Совета директоров ПАО «НКХП»
№ ____ от __.__.2020

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров ПАО «НКХП»
(протокол № ____ от ____ _____ 2020)

ПОЛОЖЕНИЕ
о ключевых показателях эффективности деятельности
и ежегодном вознаграждении
руководящего состава ПАО «НКХП»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о ключевых показателях эффективности деятельности и ежегодном вознаграждении руководящего состава публичного акционерного общества «Новороссийский комбинат хлебопродуктов» (далее – Положение) разработано с учетом Методических рекомендаций по применению ключевых показателей эффективности хозяйственных обществ, в уставных капиталах которых доля участия Российской Федерации или субъекта Российской Федерации превышает 50 процентов, и показателей деятельности государственных унитарных предприятий в целях определения размера вознаграждения их руководящего состава, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2019 года № 1388-р.

1.2. Настоящее Положение:

- устанавливает понятия системы ключевых показателей эффективности ключевых руководящих работников Общества (далее - КПЭ), путем формирования системы корпоративных КПЭ ПАО «НКХП» и индивидуальных КПЭ ключевых руководящих работников Общества;

- определяет структуру корпоративных КПЭ Общества и индивидуальных КПЭ ключевых руководящих работников Общества;

- определяет порядок утверждения КПЭ, порядок мониторинга и контроля за их исполнением;

- устанавливает порядок определения и выплаты ежегодного премиального вознаграждения ключевым руководящим работникам Общества.

1.3. Для целей настоящего Положения под руководящим составом Общества понимаются ключевые руководящие работники ПАО «НКХП», перечень которых определен подпунктом 48 пункта 15.2 статьи 15 Устава Общества, а именно: заместители генерального директора, советники генерального директора, помощники генерального директора, главный инженер, главный бухгалтер, директора по направлениям.

2. Понятие КПЭ и системы КПЭ

Цели, задачи и принципы системы КПЭ

2.1. КПЭ – это оценочный критерий решения задач и достижений целей, поставленных перед Обществом и его руководящим составом, используемый для определения эффективности его деятельности, поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения задач годового планирования, среднесрочных и долгосрочных задач.

2.2. Система КПЭ – совокупность взаимосвязанных численных показателей, с помощью которых оценивается эффективность деятельности Общества и его руководящего состава, и в зависимости от достигнутых значений которых определяется размер выплачиваемого руководящему составу Общества ежегодного премиального вознаграждения.

Система КПЭ включает в себя корпоративные КПЭ и индивидуальные КПЭ.

Корпоративные КПЭ включают ключевые показатели эффективности Общества, отражающие достижение целей, определенных бюджетом Общества, стратегией его развития.

Индивидуальные КПЭ руководящего состава Общества устанавливаются для достижения иных приоритетных целей, не учитываемых корпоративными КПЭ, и важных с точки зрения среднесрочных и долгосрочных задач Общества.

2.3. Основными целями формирования системы КПЭ являются:

- перевод целей и задач Общества в форму конкретных показателей оперативного управления;
- оценка достижения целей и задач Общества и его руководящего состава;
- создание основы для принятия управленческих решений в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

2.4. Основными задачами формирования системы КПЭ являются:

- мониторинг и контроль реализации целей и задач Общества;
- формирование достоверной отчетности о достижении КПЭ;
- оценка эффективности управления Обществом, определение мер, направленных на повышение эффективности управления;
- анализ и оценка достигнутых результатов, анализ причин отклонений фактически достигнутых значений КПЭ от их плановых значений;
- оценка целесообразности корректировки целей и задач Общества;
- создание должной мотивации руководящего состава Общества, с учетом их ориентации на достижение целей Общества.

2.5. Система КПЭ основывается на следующих принципах:

- прозрачность и измеримость КПЭ;
- комплексная характеристика деятельности Общества;
- наличие показателей оперативной деятельности и стратегических показателей развития Общества;
- непротиворечивость показателей КПЭ;
- ориентированность на рост финансовых и производственных результатов Общества.

3. Структура КПЭ

3.1. Структура КПЭ включает в себя:

- финансово-экономические показатели, характеризующие результаты финансово-хозяйственной деятельности Общества. Общее количество финансово-экономических КПЭ в карте КПЭ устанавливается в количестве от 2 до 7 показателей. Общая сумма весов финансово-экономических КПЭ должна составлять не менее 20% от общего веса всех корпоративных КПЭ. При этом, минимальный вес корпоративных КПЭ в общих КПЭ руководящего работника должен быть не менее 50%;

- отраслевые показатели, учитывающие специфику деятельности Общества. Общее количество отраслевых КПЭ в карте КПЭ устанавливается в количестве не более 4 показателей;

- показатели, устанавливаемые директивами Правительства Российской Федерации, при условии обязательного распространения их положений на ПАО «НКХП»;

- иные индивидуальные показатели, учитывающие специфику деятельности Общества (за исключением отраслевых показателей). Обязательным для включения в карты КПЭ ключевых руководящих работников является индивидуальный показатель «Оценка руководителя» с весом не менее 15%.

3.2. Для каждой должности из руководящего состава Общества количество, перечень, плановые значения КПЭ, их веса и целевого значения отражаются в Карте КПЭ (Приложение № 2 к настоящему Положению).

3.3. Общее количество корпоративных КПЭ в карте КПЭ устанавливается в количестве не более 11 показателей. Вес показателя КПЭ должен быть кратным 5, при этом минимальный вес одного показателя КПЭ равен 5%. Сумма всех весов КПЭ составляет 100%.

3.4. Методика расчета КПЭ отражается в паспорте КПЭ (Приложение № 1 к настоящему Положению).

3.5. Базовая величина ежегодного премиального вознаграждения закрепляется в карте КПЭ для каждой должности из руководящего состава и составляет не более 6 среднемесячных заработных плат соответствующего ключевого руководящего работника, рассчитанной за отчетный период.

4. Порядок утверждения, мониторинга и контроля за выполнением КПЭ

4.1. Корпоративные КПЭ и индивидуальные КПЭ руководящего состава ПАО «НКХП» утверждаются приказом генерального директора ПАО «НКХП» на очередной календарный год, на основании предложений сформированных рабочей группой ПАО «НКХП», создаваемой для определения матрицы КПЭ на очередной год, после утверждения Советом директоров бюджета Общества.

4.2. При утверждении КПЭ генеральным директором Общества, в отношении каждого отдельного КПЭ, устанавливается:

- вес показателя, отражающий степень его важности в системе КПЭ;
- плановые значения – нижнее пороговое значение, целевое значение, верхнее пороговое значение (для отдельных КПЭ нижнее и вернее пороговые значения могут не устанавливаться);
- период оценки показателя;
- базовая величина ежегодного премиального вознаграждения (с учетом условий, установленных в пункте 3.5 настоящего Положения).

Для определения и утверждения плановых значений КПЭ используются утвержденный бюджет Общества на очередной календарный год, бизнес-планы и план-графики реализации ключевых инвестиционных проектов, другие документы Общества.

4.3. Установленные плановые значения КПЭ на текущий календарный год подлежат корректировке в случае внесения соответствующих корректировок в бюджет Общества, план-графиков реализации ключевых инвестиционных проектов и при наличии соответствующего решения Совета директоров о корректировке бюджета Общества, план-графиков реализации ключевых инвестиционных проектов.

4.4. Предварительный расчет достигнутых значений корпоративных и индивидуальных КПЭ по результатам календарного года, а также предварительный расчет размера премиального вознаграждения руководящего состава Общества по итогам календарного года производятся экономической службой ПАО «НКХП».

4.5. Достигнутые значения корпоративных и индивидуальных КПЭ по результатам календарного года, а также предварительный размер премиального вознаграждения по итогам года руководящего состава Общества представляются первым заместителем генерального директора по экономике и финансам на согласование рабочей группы, создаваемой в Обществе для анализа достигнутых показателей корпоративных и индивидуальных КПЭ Общества, на основе финансовой отчетности Общества, подготовленной в соответствии с принятой в Обществе формой отчетности (РСБУ и/или МСФО), подтвержденной аудитором Общества, или данными управленческого учета.

4.6. Согласованные рабочей группой значения КПЭ, а также предварительный размер премиального вознаграждения по итогам года руководящего состава Общества направляются в Службу внутреннего аудита для их проверки и согласования.

4.7. Итоговый процент выполнения КПЭ по карте рассчитывается в соответствии с Методическими указаниями по расчету итогового процента выполнения ключевых показателей эффективности (Приложение № 3 к настоящему Положению).

4.8. Достоверность расчета достигнутых значений КПЭ, а также размера премиального вознаграждения по итогам года подтверждается руководителем Службы внутреннего аудита, путем направления соответствующего заключения на имя генерального директора ПАО «НКХП».

5. Порядок определения и выплаты ежегодного премиального вознаграждения руководящему составу Общества

5.1. Ежегодное премиальное вознаграждение руководящему составу Общества определяется и выплачивается после утверждения Советом директоров ПАО «НКХП» отчета об исполнении бюджета Общества.

5.2. Размер ежегодного премиального вознаграждения руководящего состава Общества зависит от выполнения целевых (плановых) значений КПЭ и определяется по формуле:

$$B = B * K_i,$$

где:

B – размер премиального вознаграждения руководящего состава;

B – базовая величина премиального вознаграждения руководящего состава, определяемая в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения;

K_i – итоговый процент выполнения КПЭ по карте, рассчитанный в соответствии с Методическими указаниями по расчету итогового процента выполнения ключевых показателей эффективности (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.3. Ежегодное начисление и выплата премиального вознаграждения руководящего состава производится на основании приказа генерального директора ПАО «НКХП», после получения им заключения руководителя Службы внутреннего аудита подтверждающего правильность произведенных бухгалтерией ПАО «НКХП» расчетов.

5.4. В случае, если работник из числа руководящего состава проработал в ПАО «НКХП» не полный календарный год с момента трудоустройства в Общество, размер премиального вознаграждения корректируется пропорционально отработанному времени (в календарных днях).

В отработанное время не включаются: отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск, отпуск по беременности и родам, период получения пособия по временной нетрудоспособности, отпуск по уходу за ребенком, отсутствие в связи с прохождением обучения.

В случае увольнения работника из числа руководящего состава ПАО «НКХП» по любым основаниям, (за исключением оснований установленных пунктами 5, 6, 7, 9, 10, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ), до утверждения Советом директоров Общества отчета о выполнении КПЭ за календарный год, ежегодное премиальное вознаграждение рассчитывается и выплачивается за фактически отработанное в соответствующем календарном году время.

5.5. Выплата ежегодного премиального вознаграждения производится за счет средств фонда оплаты труда Общества.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается Советом директоров ПАО «НКХП».

6.2. Настоящее Положение может быть изменено на основании решения Совета директоров ПАО «НКХП».

6.3. Если в результате изменения федерального законодательства или Устава Общества отдельные нормы настоящего Положения или Положение в целом вступают с ними в противоречие, ПАО «НКХП» руководствуется федеральным законодательством и Уставом Общества до момента внесения изменений в настоящее Положение.

Приложение № 1
к Положению о ключевых показателях
эффективности деятельности
и ежегодном вознаграждении
руководящего состава ПАО «НКХП»

Паспорт КПЭ

Наименование КПЭ, ед. измерения	
Вес КПЭ	Устанавливается в карте
Порядок расчета КПЭ	
Тип КПЭ (непрерывный дискретный, депремирующий)	
Источник данных для расчета КПЭ	
Лицо, ответственное за предоставление данных для расчета КПЭ	

Приложение № 2
к Положению о ключевых показателях
эффективности деятельности
и ежегодном вознаграждении
руководящего состава ПАО «НКХП»

Карта КПЭ

(должность)

на 202_ год

Наименование КПЭ	Период оценки	Плановые значения КПЭ			Вес КПЭ, %
		Нижнее пороговое значение	Целевое значение	Верхнее пороговое значение	
1	2	3	4	5	6
				Итого:	100%

Базовая величина премиального вознаграждения	
--	--

**Методические указания по расчету итогового процента
выполнения ключевых показателей эффективности**

1. Алгоритм расчета итогового процента выполнения КПЭ.

Расчет итогового коэффициента выполнения КПЭ состоит из следующих шагов:

- расчет коэффициента выполнения КПЭ (k_i);
- расчет итогового процента выполнения КПЭ (K_i).

Промежуточные значения при расчетах не округляются. Итоговый процент выполнения КПЭ округляется до 2 (двух) знаков после запятой.

1.1. Расчет коэффициента выполнения КПЭ.

Коэффициент выполнения определяется в зависимости от типа КПЭ.

1.1.1. Для дискретных¹ или качественных КПЭ коэффициент выполнения может принимать 4 значения:

- в случае если КПЭ не выполнен, коэффициент выполнения КПЭ равен 0;
- в случае если КПЭ выполнен на нижнем уровне или между нижним и целевым, коэффициент выполнения КПЭ равен 0,8;
- в случае если КПЭ выполнен на целевом уровне или между целевым и верхним, коэффициент выполнения КПЭ равен 1;
- в случае если КПЭ выполнен на верхнем уровне или выше, коэффициент выполнения КПЭ равен 1,2.

1.1.2. Для непрерывных² КПЭ коэффициент выполнения может принимать следующие значения:

- в случае если КПЭ не выполнен, коэффициент выполнения КПЭ равен 0;
- в случае если фактическое значение КПЭ находится в промежутке между нижним уровнем выполнения и целевым значением, при этом значение нижнего уровня меньше значения целевого уровня, коэффициент выполнения КПЭ рассчитывается по формуле:

$$K_i = 1 - \frac{Z(\text{ц}) - Z(\text{ф})}{Z(\text{ц}) - Z(\text{н})} * 0,2$$

где

$Z(\text{ц})$ – целевое значение КПЭ (установлено в карте КПЭ);

$Z(\text{ф})$ – фактическое значение КПЭ;

$Z(\text{н})$ – нижний уровень выполнения КПЭ (установлен в карте КПЭ).

- в случае если фактическое значение КПЭ находится в промежутке между нижним уровнем выполнения и целевым значением, при этом значение нижнего уровня больше значения целевого уровня, коэффициент выполнения КПЭ рассчитывается по формуле:

$$K_i = 1 - \frac{Z(\text{ф}) - Z(\text{ц})}{Z(\text{н}) - Z(\text{ц})} * 0,2$$

¹ Показатели, для которых промежуточные фактические значения приравниваются к наименьшему плановому значению. Показатели, для которых установлено плановое значение только на одном уровне, например, на целевом.

² Показатели, для которых установлены плановые значения на нескольких уровнях и коэффициент выполнения КПЭ может принимать любые значения в диапазоне от 0,8 до 1,2.

где

$Z(\text{ц})$ – целевое значение КПЭ (установлено в карте КПЭ);

$Z(\text{ф})$ – фактическое значение КПЭ;

$Z(\text{н})$ – нижний уровень выполнения КПЭ (установлен в карте КПЭ).

- в случае если КПЭ выполнен на целевом уровне, коэффициент выполнения КПЭ равен 1;

- в случае если фактическое значение КПЭ находится в промежутке между целевым значением и верхним уровнем, при этом значение верхнего уровня больше значения целевого уровня, коэффициент выполнения КПЭ рассчитывается по формуле:

$$K_i = 1,2 - \frac{Z(\text{в}) - Z(\text{ф})}{Z(\text{в}) - Z(\text{ц})} * 0,2$$

где

$Z(\text{ц})$ – целевое значение КПЭ (установлено в карте КПЭ);

$Z(\text{ф})$ – фактическое значение КПЭ;

$Z(\text{в})$ – верхний уровень выполнения КПЭ (установлено в карте КПЭ).

- в случае если фактическое значение КПЭ находится в промежутке между целевым значением и верхним уровнем, при этом значение верхнего уровня меньше значения целевого уровня, коэффициент выполнения КПЭ рассчитывается по формуле:

$$K_i = 1,2 - \frac{Z(\text{ф}) - Z(\text{в})}{Z(\text{ц}) - Z(\text{в})} * 0,2$$

где

$Z(\text{ц})$ – целевое значение КПЭ (установлено в карте КПЭ);

$Z(\text{ф})$ – фактическое значение КПЭ;

$Z(\text{в})$ – верхний уровень выполнения КПЭ (установлено в карте КПЭ).

- в случае если КПЭ выполнен на верхнем уровне, а также в случаях, когда фактическое значение превышает верхний уровень, коэффициент выполнения КПЭ равен

1.2. Расчет взвешенного процента выполнения КПЭ.

Взвешенный коэффициент выполнения КПЭ рассчитывается как произведение коэффициента выполнения и веса КПЭ (в %).

Расчет итогового процента выполнения КПЭ.

Итоговый процент выполнения КПЭ рассчитывается по следующей формуле: $K_i =$

$\Sigma K(\text{в})$

где

$\Sigma K(\text{в})$ – сумма весов всех взвешенных процентов выполнения КПЭ в карте.