 Утверждены  
решением  
Совета директоров  
АО «Мойнакская ГЭС»  
от «14» августа 2019г.  
Протокол № 01/19

**ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА**

**ПРАВИЛА**  
**оценки деятельности и вознаграждения руководящих**  
**работников**  
**АО «Мойнакская ГЭС»**

Алматы, 2019 год



У.Д.Кантаев атындагы  
Мойнак ГЭС

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

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 2 из 18

**Содержание**

1	Общие положения	3
2	Область применения	3
3	Определения и сокращения	3
4	Ответственность	4
5	Нормативные ссылки и сопутствующие документы	4
6	Оценка эффективности деятельности руководящих работников	5
7	Вознаграждение по результатам деятельности	6
8	Порядок и условия выплаты вознаграждения по итогам работы за год	7
	Приложение 1	9
	Приложение 2	10
	Приложение 3	11
	Приложение 4	14
	Лист согласования	16
	Лист ознакомления	17



У.Д.Қантаев атындағы  
**МОЙНАҚ ГЭС**

## Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 3 из 18

### 1 Общие положения

1.1.1. Настоящие Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС» (далее - Правила) разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом АО «Мойнакская ГЭС» (далее-Общество) и Правилами оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Самрук-Энерго». Правила являются внутренним нормативным документом Общества.

1.2. Настоящие Правила основываются на следующих принципах:

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

### 2 Область применения

2.1. Настоящие Правила распространяются на руководящих работников Общества.

2.2. Настоящие Правила являются внутренним нормативным документом (далее – ВНД) Общества и не подлежат представлению другим сторонам, кроме органов государственного управления, АО «Самрук-Энерго» и экспертов/аудиторов при проведении проверок соответствия систем менеджмента.

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

### 3 Определения и сокращения

3.1. В настоящих Правилах применяются следующие определения и сокращения:

- 1) **Общество** - АО «Мойнакская ГЭС»;
- 2) **Единственный акционер** - АО «Самрук-Энерго»;
- 3) **должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение трудовых обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- 4) **руководящие работники/работник** – Председатель Правления, члены Правления Общества;
- 5) **КПД** - ключевые показатели деятельности, характеризующие эффективность финансово-производственной деятельности Общества и степень достижения руководящими работниками стратегических целей;
- 6) **мотивационные КПД** - показатели, включенные в систему вознаграждения работников для фокусирования их усилия на достижение приоритетных в данном отчетном периоде целей.
- 7) **корпоративные КПД** - вид мотивационных КПД, которые определяют размер вознаграждения за результаты работы Общества и являются едиными для всех работников Общества;



## Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 4 из 18

- 8) **функциональные КПД** - вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждого работника и определяют размер вознаграждения за результативность работника;
- 9) **вес КПД** коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;
- 10) **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) или фактическое значение за год, предшествующий планируемому;
- 11) **цель** - значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;
- 12) **вызов** - значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации амбициозных целей Общества;
- 13) **результативность по КПД** величина, определяющая степень достижения целевых планов по КПД;
- 14) **итоговая результативность** средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса;
- 15) **ПДВ** - Программа долгосрочного вознаграждения;
- 16) **Паспорт КПД** – документ в котором отражаются формулы расчетов каждого ключевого показателя карты КПД.
- 17) **Ответственное подразделение** - Финансово-экономическое управление

### 4 Ответственность

- 4.1. Настоящие Правила утверждаются решением Совета Директоров Общества.
- 4.2. Ответственность за контроль внедрения требований и управление настоящими Правилами несет руководитель, курирующий вопросы экономики и финансов.
- 4.3. Ответственность за управление и выполнение требований данных Правил несет Первый руководитель Общества.

### 5 Нормативные ссылки и сопутствующие документы

- 5.1. Настоящие Правила разработаны с учетом требований следующих нормативных документов:
  - 1) Законодательства Республики Казахстан;
  - 2) Устав Общества
  - 3) КСМ



У.Д.Кайтаев атындағы  
Мойнақ ГЭС

## Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 5 из 18

### 6 Оценка эффективности деятельности руководящих работников

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

- 1) выбор мотивационных КПД, постановка целевых значений;
- 2) утверждение мотивационных КПД руководящих работников;
- 3) мониторинг результативности;
- 4) расчет и утверждение фактической результативности;
- 5) выбор источника информации для расчетов фактических значений по принципам: достаточности, надежности, релевантности полезности;

6.2. Мотивационные КПД разрабатываются в виде карты КПД (Приложение 1 к настоящим Правилам) путем каскадирования стратегических целей Общества в конкретные показатели. К каждому КПД в обязательном порядке прилагается паспорт КПД. Паспорт КПД содержит следующую информацию:

- Описание показателя;
- Формулу расчета;
- Ответственное подразделение за расчет;

Кроме того, карты КПД согласовываются со структурным подразделением, отвечающим за ключевые риски.

6.2. Карты КПД и паспорта КПД после согласования выносятся на утверждение Единственным акционером в установленном порядке не позднее 30 апреля отчетного года.

6.3. Мониторинг выполнения мотивационных КПД руководящими работниками осуществляется на ежеквартальной основе ответственным подразделением.

6.4. Корректировка карты КПД осуществляется в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям и независимым от усилий менеджмента Общества, а также по причине:

- 1) корректировки Плана развития Общества;
- 2) изменений организационной структуры Общества.

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

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

6.6. По итогам завершения отчетного периода руководящими работниками заполняются карты КПД с фактическими значениями (Приложение 2 к настоящим Правилам) и передают их в ответственное подразделение.

6.7. Во внимание не принимаются плановые документы (используемые при расчете исполнения по картам КПД) утвержденные позже 31 августа.

6.8. Карты КПД с фактическими значениями и расчеты размеров вознаграждения выносятся ответственным подразделением в установленном порядке на утверждение соответствующим органом.



У.Д.Қантаев атындағы  
Мойнақ ГЭС

## Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 6 из 18

6.9. При наступлении одного смертельного случая с работником Общества, связанного с трудовой деятельностью результативность корпоративных ключевых показателей деятельности по всем направлениям снижается не менее чем на 25%.

6.10. При наступлении второго смертельного случая с работником Общества в течение отчетного года, связанного с трудовой деятельностью, результативность корпоративных КПД по всем направлениям деятельности снижается на 100%.

### 7. Вознаграждение по результатам деятельности

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. Планирование средств на выплату вознаграждения производится исходя из запланированного показателя итоговой прибыли, плановой численности руководящих работников и годовых сумм заработной платы каждого работника.

7.4. Единственный акционер вправе принять решение о невыплате вознаграждений по результатам деятельности руководящих работников при:

- не выполнении пороговых значений отдельных корпоративных КПД;
- итоговой результативности выполнения индивидуальных КПД- менее 50% (включительно);

- 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 утвержденных в установленном порядке карты КПД и паспорта КПД пропорционально фактически отработанному времени.

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

7.6. 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.

7.7. Размеры вознаграждений по результатам деятельности рекомендуется рассчитывать в соответствии с методическими рекомендациями, приведенными в Приложении 3 к настоящим Правилам. Пример расчета вознаграждения приведен в Приложении 4 к настоящим Правилам.



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

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 7 из 18

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

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

Наименование	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 исполнительного органа	40	30	30

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

Наименование	Годовой должностной оклад (в том числе материальная помощь к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску)	Краткосрочное вознаграждение
Председатель Правления	44	56
Члены исполнительного органа	44	56



У.Д.Кантаев атындағы  
Мойнақ ГЭС

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

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 8 из 18

**8 Порядок и условия выплаты вознаграждения**

**§ 1 Порядок и условия выплаты краткосрочного вознаграждения (вознаграждения по итогам работы за год)**

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

8.2 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.

8.3 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.

**§ 2 Порядок и условия выплаты долгосрочного вознаграждения**

8.4 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.

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

8.6 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 соответствующими органами достижений долгосрочных КПД и принятие решения о выплате/невыплате долгосрочного вознаграждения.

8.7 Утверждение карты долгосрочных КПД, паспорта КПД и списка участников ПДВ осуществляется соответствующими органами Общества ежегодно на 3-х летний период.


8.8 После утверждения карты долгосрочных КПД руководящий работник принимает Обязательство согласно Приложению-1 к настоящим Правилам.

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

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

Таблица 1



	<b>Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»</b>		
	ПВ-ФЭУ-016-2019	Редакция 4	Страница 9 из 18

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

8.11 Отсроченная часть вознаграждения не выплачивается в случае обнаружения виновных действий руководящего работника в период выплаты вознаграждения на основании решения соответствующих органов Общества. При этом выплаченная часть вознаграждения может быть удержана в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, на основании принятого решения соответствующих органов Общества.

8.12 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.



У.Д.Кангараев атындағы  
МОЙНАК ГЭС

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

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 10 из 18

Приложение 1

**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)					

**Паспорт КПД**

Наименование КПД:						Полярность
Описание:						
Формула расчета:						
Расшифровка элементов формулы:	Обозначение	Расшифровка	Ед. измерения	Источник информации	Ответственный за предоставление	

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 11 из 18

Приложение 2

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 планов 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.



Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 12 из 18

Приложение 3

Методические рекомендации по расчету размера вознаграждения по результатам деятельности

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

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

**О<sub>год</sub>** - 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 Общества (**Вк**) рассчитывается по формуле:

$$Вк = Вх Д_{\text{к}} х К_{1}, \quad (2)$$

**В** – базовый размер вознаграждения;

**Д<sub>к</sub>** - доля вознаграждения за выполнения корпоративных КПД;

**К<sub>1</sub>** – коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по корпоративным КПД.

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

$$Вр = В * Д_{\text{ф}} х К_{2}, \quad (3)$$

**В** – базовый размер вознаграждения;

**Д<sub>ф</sub>** - доля вознаграждения за выполнения функциональных КПД;

**К<sub>2</sub>** – 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	Корпоративное КПД	Функциональные КПД
Первый руководитель	100%	-
Члены исполнительного органа	60%	40%
<b>Для долгосрочного вознаграждения</b>		
Первый руководитель, члены исполнительного органа	100%	-



Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 13 из 18

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

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

2. 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

3. 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.



У.Д.Қантөев атындағы  
МОЙНАҚ ГЭС

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

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 14 из 18

**Пример расчета вознаграждения по итогам года**

**1. Вводные данные**

Должность работника: Заместитель Председателя Правления (являющийся членом Правления Общества);

Размер должностного оклада: 300 000 тенге;

Предельный размер вознаграждения - 18-месячный должностной оклад;

Доля вознаграждения за результаты работы Общества - 60% Доля вознаграждения за личные результаты - 40%.

**2. Базовый размер вознаграждения руководителя за фактически отработанное время в отчетном году составит:**

300 тыс. тенге \* 18 месяцев \* 1 = 5 400 тыс. тенге предположим, что руководителю на отчетный период были следующие КПД:

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес КПД, %	Порог	Цель	Вызов
<b>Корпоративное КПД</b>						
1	Чистый доход	млн. тенге	35	2 364	2 482	2 606
2	Производительность труда по производству электроэнергии	тыс. кВт*час на 1 работающего	35	8 087	8 491	8 915
3	Степень вовлеченности персонала	%	20	60	63	66
4	ЕBITDA margin	%	10	76	80	84
<b>Итого</b>			<b>100</b>			
<b>Индивидуальные КПД</b>						
1	Текучесть кадров	%	45	10	9	8
2	Доля Казахстанского содержания в закупках по Общества	%	30	82	86	90
3	Степень реализации плана мероприятий по охране труда	%	25	100	-	-
<b>Итого</b>			<b>100</b>			



У.Д.Кантаев стандарты  
Мойнак ГЭС

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

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 15 из 18

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

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес КПД, %	Факт	Результативность (%)	Взвешенная результативность (гр.4*гр.6)
<b>Корпоративное КПД</b>						
1	Чистый доход	млн. тенге	35	2 364	50	18
2	Производительность труда по производству электроэнергии	тыс. кВт*час на 1 работающего	35	9 050	125	44
3	Степень вовлеченности персонала	%	20	80	125	25
4	ЕБИТDA margin	%	10	85	125	13
<b>Итого</b>			<b>100</b>			<b>100</b>
<b>Индивидуальные КПД</b>						
1	Текучесть кадров	%	45	10	50	23
2	Доля Казахстана содержания в закупках Общества	%	30	100	75	23
3	Степень реализации плана мероприятий по охране труда	%	25	100	50	13
<b>Итого</b>			<b>100</b>			<b>59</b>

\*Расчет результативности производится по следующей схеме:

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

Коэффициент по корпоративному КПД-100 или 1,00;

Коэффициент по индивидуальному КПД-59 или 0,59.

**Размер вознаграждения за результативность работы Общества (60%) составит:**

$0,6 * 5400 * 1 = 3\ 240$  тыс. тенге

**Размер вознаграждения руководителя за личную результативность (40%) составит:**



У.Д.Кантаев атындағы  
Мойнақ ГЭС

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

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 16 из 18

$0,4 * 5400 * 0,59 = 1\,274,4$  тыс. тенге

**3 Расчет итогового размера вознаграждения руководителя**

Итоговый размер вознаграждения рассчитывается как сумма вознаграждения за результативность Общества и вознаграждения за личную результативность.

Для приведенного примера итоговый размер вознаграждения Заместителя Председателя Правления (являющегося членом Правления Общества) равен:

$3\,240$  тыс. тенге +  $1\,274,4$  тыс. тенге =  $4\,514,4$  тыс. тенге.





Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников АО «Мойнакская ГЭС»

ПВ-ФЭУ-016-2019

Редакция 4

Страница 17 из 18

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№	Ф.И.О.	Должность	Подпись
1	Айдарбеков Г.А.	Заместитель Председателя Правления по производству	
2	Мукамбеткалиев К.К.	Заместитель Председателя Правления по стратегическому развитию и Обеспечению	
3	Сабитова Г.Р.	Заместитель Председателя Правления по экономике и финансам	
4	Шубаев Н.С.	Главный юрист-консульт	
5	Молдасеитова Ш.К.	Начальник Финансово-экономического управления	
6	Рахметов Е.А.	Главный бухгалтер	
7	Айжанова Ж.	Начальник Управления человеческими ресурсами	
8	Бигимбаев М.Л.	Начальник корпоративного управления	



**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА  
очного заседания Совета директоров  
акционерного общества «Мойнакская ГЭС» имени У.Д. Кантаева»  
№01/19**

г. Алматы

«14» марта 2019 года

Полное наименование: акционерное общество «Мойнакская ГЭС» имени У.Д. Кантаева (далее – Общество).

Местонахождение исполнительного органа Общества: Республика Казахстан, Алматинская область, Райымбекский район, Жылысайский сельский округ, Мойнакская ГЭС.

Место проведения очного заседания Совета директоров Общества 050008, Республика Казахстан, г.Алматы, ул. Жандосова 1/1, БЦ «SUCCESS».

Заседание Совета директоров открыто в «14» часов «00» минут.

На дату проведения настоящего заседания избраны 5 членов Совета директоров Общества:

Тютебаев Серик Суинбекович – Председатель Совета директоров Общества,  
Управляющий директор по Производству  
и Управлению Активами  
АО «Самрук-Энерго»,  
представитель Единственного акционера.

Акимбаева Айгуль Ермекбаевна – Член Совета директоров Общества,  
Директора Департамента  
«Стратегическое Планирование и  
Экономический Анализ»  
АО «Самрук-Энерго»,  
представитель Единственного акционера.

Берлибаев Ануар Амирбаевич – Член Совета директоров Общества,  
Председатель Правления

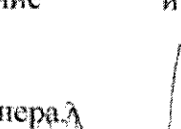
Певнева Елена Сергеевна – Независимый директор;

Стояк Вячеслав Владимирович – Независимый директор.

На заседании присутствуют следующие члены Совета директоров:

Тютебаев Серик Суинбекович – Председатель Совета директоров Общества,  
Управляющий директор по Производству  
и Управлению Активами  
АО «Самрук-Энерго»,  
представитель Единственного акционера.

Акимбаева Айгуль Ермекбаевна – Член Совета директоров Общества,  
Директора Департамента  
«Стратегическое Планирование и  
Экономический Анализ»  
АО «Самрук-Энерго»,  
представитель Единственного акционера.



Певнева Елена Сергеевна – Независимый директор;

Стояк Вячеслав Владимирович – Независимый директор.

Заседание Совета директоров Общества созвано Председателем Совета директоров Тютеебаевым Сериком Суинбековичем.

Согласно пункту 6 статьи 16 Устава Общества, кворум для проведения заседания Совета директоров Общества составляет не менее половины от числа членов Совета директоров Общества и может определяться с учетом отсутствующих членов Совета директоров Общества, которые участвуют в обсуждении и голосовании рассматриваемых вопросов, используя технические средства связи (в режиме сеанса видеоконференции, телефонной конференц-связи и др.) либо при наличии их голосов, выраженных в письменном виде.

Член Совета директоров Общества Берлибаев Ануар Амирбаевич отсутствует.

На дату проведения настоящего заседания избрано 5 (пять) членов Совета директоров, в голосовании участвовали 4 (четыре) члена Совета директоров Общества, соответственно кворум для проведения заседания Совета директоров имеется.

Порядок голосования на заседании: решения принимаются простым большинством голосов. Каждый член Совета директоров имеет один голос.

Протокол очного заседания Совета директоров Общества вел Корпоративный секретарь Ахметов А.Д.

**Приглашенные:**

1. Заместитель Председателя Правления по производству **Айдарбеков Г.А.**
2. Заместитель Председателя Правления по экономике и финансам **Сабитова Г.Р.**
3. Советник Председателя Правления по производственным вопросам **Таутай М.Н.**
4. Начальник корпоративного управления Общества **Бигимбаев М.Л.**
5. Начальник управления человеческими ресурсами **Айжанова Ж.А.**

**Повестка дня:**

**Вопрос 11:** «Об утверждении Правил оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников Общества в новой редакции».

**За представленную повестку дня проголосовали:**

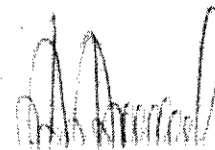
Тютеебаев Серик Суинбекович - «ЗА»  
Акимбаева Айгуль Ермекбаевна - «ЗА»  
Певнева Елена Сергеевна - «ЗА»  
Стояк Вячеслав Владимирович - «ЗА»

**Совет директоров решил:**

Утвердить повестку дня заседания Совета директоров Общества.

По одиннадцатому вопросу повестки дня рассмотрев приложенный материал и заслушав информацию, руководствуясь подпунктом 13) пункта 2 статьи 53 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и подпунктом 42) пункта 4 статьи 11 Устава Общества, члены Совета директоров **проголосовали:**

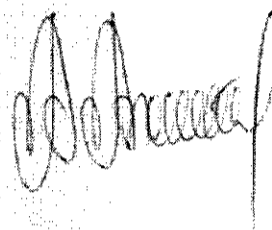
Тютеебаев Серик Суинбекович - «ЗА»  
Акимбаева Айгуль Ермекбаевна - «ЗА»  
Певнева Елена Сергеевна - «ЗА»  
Стояк Вячеслав Владимирович - «ЗА»



**По итогам голосования по одиннадцатому вопросу Совет директоров РЕШИЛ:**

1. Утвердить Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих работников Общества в новой редакции согласно приложению к настоящему решению.
2. Признать утратившими силу Правила оценки деятельности и вознаграждения руководящих и управленческих работников Общества, утвержденные решением Совета директоров Общества от 23.06.2017г. (протокол №3/17).
3. Председателю Правления Общества в установленном порядке обеспечить принятие всех необходимых мер по реализации настоящего решения.

**Корпоративный секретарь**



**А. Ахметов**