

УТВЕРЖДЕНО
советом директоров АО «Комета»
протокол № 41 от «30» октября 2019 г.

**Положение о вознаграждении
генерального директора
акционерного общества
«Комета»**

г. Ульяновск
2019 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом акционерного общества «Комета» (далее по тексту – акционерное общество «Комета», АО «Комета», Общество), разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом и иными внутренними документами Общества, принятым в соответствии с действующим законодательством об акционерных обществах и регулирующее вопросы оплаты труда и материального стимулирования генерального директора Общества. Настоящее положение (далее – Положение), в частности содержит:

- установленный трудовым договором порядок определения, утверждения и изменения размера должностного оклада генерального директора Общества;
- виды премирования;
- порядок выплаты должностного оклада, премий;
- порядок принятия иных решений, направленных на реализацию настоящего положения.

1.2. Настоящее Положение применяется в отношении генерального директора Общества, в течение всего периода действия трудового договора и направлено на дополнительное стимулирование эффективного управления имуществом и финансами Общества.

Раздел 2. Порядок определения, утверждения и изменения размера должностного оклада

2.2. Размер должностного оклада генерального директора Общества устанавливается трудовым договором, заключаемым генеральным директором с Обществом.

Трудовой договор с генеральным директором и его условия утверждаются советом директоров и подписывается от имени Общества председателем совета директоров или лицом, уполномоченным советом директоров Общества.

2.2. Размер должностного оклада может быть изменен решением совета директоров по соглашению сторон с внесением изменений в трудовой договор с генеральным директором в установленном порядке в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Генеральному директору, работающему на постоянной основе со сведениями составляющими государственную тайну, в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер надбавки определяется в трудовом договоре в процентах от должностного оклада в соответствии с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573.

Раздел 3. Премирование за результаты выполнения ключевых показателей эффективности деятельности Общества

3.1. Премирование генерального директора Общества за результаты выполнения ключевых показателей эффективности (далее – КПЭ) зависит от итогов выполнения утвержденных советом директоров Общества КПЭ за отчетные периоды (квартал и год), согласно Положению о системе ключевых показателей эффективности деятельности акционерного общества «Комета».

3.2. Порядок расчета размера премии генерального директора, а также дополнительные условия премирования изложены в Приложении 1 к настоящему Положению и являются неотъемлемой его частью.

3.3. Размер премии генерального директора Общества определяется решением совета директоров в зависимости от выполнения установленных КПЭ за отчетные периоды и не может превышать 12 месячных должностных окладов в год:

3.3.1. За выполнение стратегических и операционных годовых показателей по итогам года – до 6 месячных должностных окладов.

3.3.2. За выполнение операционных квартальных показателей по итогам квартала – до 1,5 месячных должностных окладов (до 6 месячных должностных окладов за год).

3.4. Решение об окончательном размере выплаты премии генеральному директору принимается советом директоров Общества.

3.5. Решение о невыплате премии может быть принято в случае выявления фактов:

- невыполнения решений, принятых Общим собранием акционеров по вине генерального директора;

- невыполнения решений совета директоров Общества по вине генерального директора;

- нарушений в финансово-хозяйственной деятельности Общества, удостоверенных актами проверок ревизионной комиссии или внешнего аудитора;

- невыполнения в полном объеме и в установленные договором сроки государственного оборонного заказа и/или федеральных целевых программ;
- невыполнения в полном объеме и в установленные сроки мероприятий по замещению импортных изделий в отечественных образцах вооружения, военной и специальной техники в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и директивными указаниями Правительства Российской Федерации;
- невыполнения положений локальных нормативных актов Общества и коллективного договора;
- отрицательный финансовый результат, полученный Обществом по итогам отчетного периода (в т. ч. накопленным итогом с начала года).

Раздел 4. Единовременное премирование за выполнение особо важных заданий (работ)

4.1. Совет директоров Общества вправе премировать генерального директора за выполнение особо важных заданий (работ).

4.2. Особо важными считаются задания (работы), к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для отрасли и государства.

4.3. К особо важным заданиям (работам) относятся следующие работы:

4.3.1. Ликвидация аварийных ситуаций в регионе деятельности Общества (или иных регионах), возникших в результате чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (в том числе природно-климатических катастроф, возникших вследствие землетрясений, ураганов, наводнений, пожаров, низких температур и т.д.);

4.3.2. Выполнение работ или организация мероприятий, имеющих особую значимость для Общества или общеотраслевое значение;

4.3.3. Достижение значительных положительных результатов при выполнении работ, мероприятий по защите интересов Общества;

4.3.4. Организация работ, в результате которых были достигнуты высокие результаты по увеличению финансовой устойчивости Общества.

4.4. Перечень особо важных заданий на год и размер премирования за достижение показателей по каждому заданию устанавливается решением совета директоров Общества, в зависимости от сложности и характера особо важного задания (работы), достигаемого результата и экономической эффективности.

4.5. Предельная сумма единовременного премирования за выполнение особо важного задания не может превышать шести должностных окладов за одно задание.

4.6. Размер премирования за выполнение особо важного задания определяется в количестве должностных окладов. Для начисления принимается должностной оклад генерального директора за последний месяц, предшествующий дате утверждения «Отчета генерального директора Общества о выполнении специальных показателей вознаграждения единоличного исполнительного органа Общества по итогам исполнения особо важного задания» за отчетный период на совете директоров Общества.

Раздел 5. Единовременное премирование в случае награждения государственными и ведомственными наградами

5.1. Генеральному директору выплачивается единовременная премия в случае награждения государственными наградами:

5.1.1. Высшим званием Российской Федерации – в размере шести должностных окладов;

5.1.2. Орденом Российской Федерации – в размере пяти должностных окладов;

5.1.3. Знаком отличия или медалью – в размере четырех должностных окладов;

5.1.4. Почетным званием – в размере трех должностных окладов.

5.2. Для выплаты единовременной премии в случае награждения генерального директора государственными наградами отдельного решения совета директоров не требуется. Основанием для выплаты премии является распорядительный документ о награждении. Для начисления принимается должностной оклад генерального директора за последний месяц, предшествующий Указу Президента Российской Федерации о награждении.

5.3. По решению совета директоров Общества генеральному директору может быть выплачена единовременная премия в случае награждения иными наградами, но не более 12 должностных окладов.

Раздел 6. Порядок выплаты должностного оклада, премий и иные положения

6.1. Должностной оклад рассчитывается в соответствии с порядком, установленным трудовым договором и выплачивается генеральному директору Общества в сроки выплаты заработной платы, установленные в Обществе.

6.2. Размер квартального премирования за выполнение операционных КПЭ определяется в количестве должностных окладов. Для начисления принимается средний должностной оклад за отчетный период (квартал). Квартальная премия

рассчитывается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде, исчисляемому в рабочих днях (без учета больничных и дней нахождения в отпуске).

6.3. Расчет размера премии за выполнение КПЭ определяется «Порядком расчета размера премии генеральному директору за выполнение ключевых показателей деятельности АО «Комета» (Приложение 1).

6.4. Премия за выполнение квартальных операционных КПЭ выплачивается в сроки, установленные локальными нормативными актами Общества, но только после того, как «Отчет генерального директора Общества о выполнении (невыполнении) квартальных ключевых показателей эффективности деятельности» будет рассмотрен на совете директоров Общества.

6.5. Размер премии за выполнение годовых операционных и стратегических КПЭ определяется в количестве должностных окладов. Для начисления принимается средний должностной оклад за отчетный период (год). В случае неполного года работы генерального директора, средний должностной оклад и размер годовой премии рассчитывается пропорционально отработанному времени, исчисляемому в рабочих днях (включая время нахождения в отпуске, кроме отпусков, предоставленных без сохранения заработной платы).

6.6. Премия за выполнение годовых операционных и стратегических КПЭ выплачивается в сроки, установленные локальными нормативными актами Общества, но только после того, как «Отчет генерального директора Общества о выполнении (невыполнении) годовых ключевых показателей эффективности деятельности» будет рассмотрен на совете директоров Общества, а годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность утверждена на Общем собрании акционеров Общества.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения решением совета директоров и действует до его отмены или внесения в него изменений решением совета директоров.

Приложение 1
к Положению о вознаграждении
генерального директора
АО «Комета»

**Порядок
расчета размера премии генеральному директору за выполнение
ключевых показателей эффективности деятельности
АО «Комета»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Размер премии генерального директора акционерного общества «Комета» определяется в зависимости от выполнения утвержденных советом директоров Общества КПЭ за отчетные периоды и не может превышать 12 месячных должностных окладов в год:

1.1.1. За выполнение стратегических и операционных годовых показателей по итогам года – до 6 месячных должностных окладов.

1.1.2. За выполнение операционных квартальных показателей по итогам квартала – до 1,5 месячных должностных окладов (до 6 месячных должностных окладов за год).

1.2. Перечень КПЭ, их удельные веса и методика расчета определяются в соответствии с разделами 2 и 3 настоящего Приложения, при этом, обязательным условием премирования по результатам выполнения КПЭ является наличие чистой прибыли по итогам отчетного периода. В случае отсутствия у Общества чистой прибыли по результатам отчетного периода – все остальные показатели во внимание не принимаются и премирование не производится.

1.3. Плановые значения стратегических КПЭ утверждаются советом директоров на срок реализации Долгосрочной программы развития (далее – ДПР) в разбивке по годам. Плановые значения операционных годовых КПЭ утверждаются советом директоров на 1 год в соответствии с плановым периодом Программы деятельности (далее – ПД).

1.4. Плановые значения операционных квартальных КПЭ утверждаются советом директоров в соответствии с плановым периодом ПД на каждый квартал.

1.5. Целевые значения и итоги выполнения КПЭ утверждаются решениями совета директоров Общества отдельным вопросом.

Раздел 2. Выполнение стратегических и операционных годовых показателей эффективности

2.1. Размер годового фонда премирования по итогам выполнения стратегических и операционных годовых показателей определяется выполнением следующих КПЭ:

Таблица 1

Наименование КПЭ	Удельный вес показателя в общем фонде премии ¹	Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу), W	Корректирующий показатель, K	Условие применения корректирующего показателя, K	Размер премии, П _{год}
Стратегические КПЭ					
Финансово-экономические					
1. Рентабельность собственного капитала (ROE)	15%	0,9	K=1	$ROE_{\phi} \geq ROE_{пл}$	DO^*K^*W
			K=0	$ROE_{\phi} < ROE_{пл}$	
2. Динамика размера EBITDA к предыдущему году (рост)	20%	1,2	K=1	$D_EBITDA_{\phi} \geq D_EBITDA_{пл}$	DO^*K^*W
			K=0	$D_EBITDA_{\phi} < D_EBITDA_{пл}$	
Отраслевые					
3. Интегральный показатель бережливого производства	15%	0,9	K=1	$ИПбп_{\phi} \geq ИПбп_{пл}$	DO^*K^*W
			K=0	$ИПбп_{\phi} < ИПбп_{пл}$	
4. Доля высокотехнологичной ПГН и ПДН	5%	0,3	K=1	$ПГН_{\phi} = ПГН_{пл}$	DO^*K^*W
			K=0	$ПГН_{\phi} < ПГН_{пл}$	
Иновационные					
5. Интегральный показатель инновационного развития	20%	1,2	K=1	$ИПиннов_{\phi} \geq ИПиннов_{пл}$	DO^*K^*W
			K=0	$ИПиннов_{\phi} < ИПиннов_{пл}$	
Инвестиционные					
6. Интегральный показатель повышения инвестиционной эффективности	5%	0,3	K=1	$ИПинвест_{\phi} \geq ИПинвест_{пл}$	DO^*K^*W
			K=0	$ИПинвест_{\phi} < ИПинвест_{пл}$	
Операционные годовые КПЭ					
7. Размер дивидендов	15%	0,9	K=1	$D_{\phi} \geq D_{пл}$	DO^*K^*W
			K=0	$D_{\phi} < D_{пл}$	

¹При отсутствии утвержденного значения по одному или нескольким показателям в силу специфики деятельности Общества - распределениедельного веса отсутствующего показателя(ей) осуществляется между оставшимися показателями пропорционально их удельному весу в общем фонде премии.

8. Рентабельность по чистой прибыли Общества	3%	0,18	K=1	$R_{\phi} \geq R_{пл}$	$ДО^*К^*W$
			K=0	$R_{\phi} < R_{пл}$	
9. Отношение суммы долгосрочных и краткосрочных обязательств к прибыли от продаж Общества	2%	0,12	K=1	$S_{\phi} \leq S_{пл}$	$ДО^*К^*W$
			K=0	$S_{\phi} > S_{пл}$	

Где:

ROE_{ϕ} – фактическое значение рентабельности собственного капитала в отчетном периоде;

$ROE_{пл}$ – плановое значение рентабельности собственного капитала в отчетном периоде;

D_EBITDA_{ϕ} – фактический показатель динамики размера EBITDA к предыдущему году;

$D_EBITDA_{пл}$ – плановый показатель динамики размера EBITDA к предыдущему году;

$ИПбп_{\phi}$ – фактический интегральный показатель бережливого производства;

$ИПбп_{пл}$ – плановый интегральный показатель бережливого производства;

$ПГНф$ – фактический показатель доли продукции гражданского назначения в отчетном периоде;

$ПГНпл$ – плановый показатель доли продукции гражданского назначения в отчетном периоде;

$ИПиннов_{\phi}$ – фактический интегральный показатель инновационного развития в отчетном периоде;

$ИПиннов_{пл}$ – плановый интегральный показатель инновационного развития в отчетном периоде;

$ИПинвест_{\phi}$ – фактический интегральный показатель повышения инвестиционной эффективности;

$ИПинвест_{пл}$ – плановый интегральный показатель повышения инвестиционной эффективности;

D_{ϕ} – фактическое значение выплаченных дивидендов в отчетном периоде;

$D_{пл}$ – плановое значение выплаченных дивидендов в отчетном периоде;

R_{ϕ} – фактическое значение рентабельности по чистой прибыли в отчетном периоде;

$R_{пл}$ – плановое значение рентабельности по чистой прибыли в отчетном периоде;

$S_{ф}$ – фактическое значение отношения суммы долгосрочных и краткосрочных обязательств к прибыли от продаж в отчетном периоде;

$S_{пл}$ – плановое значение отношения суммы долгосрочных и краткосрочных обязательств к прибыли от продаж в отчетном периоде;

ДО – должностной оклад.

2.2. Методика расчета стратегических и операционных годовых КПЭ представлена в утвержденном и действующим в Обществе Положении о системе ключевых показателей эффективности деятельности акционерного общества «Комета».

2.3. При расчете годового фонда премирования по итогам выполнения стратегических и операционных годовых показателей необходимо учитывать выполнение КПЭ для депремирования в соответствии с действующим в Обществе Положением.

2.4. При невыполнении показателей «Не выполнение государственного оборонного заказа 100%», «Не выполнение мероприятий по импортозамещению» премирование не осуществляется.

2.5. В случае невыполнения показателя заполнения ГИСП вознаграждение выплачивается с учетом оценки и решения о размере депремирования. ($K_{деп4}$).

2.6. Итоговый коэффициент депримирования определяется по формуле:

$$K_{деп} = K_{деп1} * K_{деп2} * K_{деп3} * K_{деп4}$$

2.7. Методика расчета КПЭ для депремирования представлена в утвержденном и действующим в Обществе Положении.

2.8. Итоговый размер вознаграждения генерального директора за выполнение стратегических и операционных годовых показателей с учетом показателей депремирования определяется по формуле:

$$\Pi_{итог\ год} = \sum_{год} \Pi_{год} * K_{деп}$$

Раздел 3. Выполнение квартальных операционных показателей эффективности

3.1. Размер премирования по результатам выполнения квартальных операционных показателей определяется выполнением следующих КПЭ:

Таблица 2

Наименование КПЭ	Удельный вес показателя в общем фонде премии	Базовый размер выплаты по показателю (в отношении к должностному окладу), W	Корректирующий показатель, K	Условие применения корректирующего показателя, K	Размер премии, $\Pi_{кврт}$
1. Квартальная динамика выручки	50%	0,75	K=1	$ДВ_{\phi} \geq ДВ_{пл}$	$ДО * K * W$
			K=0	$ДВ_{\phi} < ДВ_{пл}$	
2. Квартальная динамика чистой прибыли	50%	0,75	K=1	$ДЧП_{\phi} \geq ДЧП_{пл}$	$ДО * K * W$
			K=0	$ДЧП_{\phi} < ДЧП_{пл}$	

Где:

$ДВ_{\phi}$ – фактический показатель квартальной динамики выручки в отчетном периоде;

$ДВ_{пл}$ – плановый показатель квартальной динамики выручки в отчетном периоде;

$ДЧП_{\phi}$ – фактический показатель квартальной динамики чистой прибыли (убытка) в отчетном периоде;

$ДЧП_{пл}$ – плановый показатель квартальной динамики чистой прибыли (убытка) в отчетном периоде;

ДО – должностной оклад.

3.2. Методика расчета операционных квартальных КПЭ представлена в утвержденном и действующим в Обществе Положении.

3.3. Показатели «Квартальная динамика выручки» и/или «Квартальная динамика чистой прибыли» считаются достигнутыми при условии выполнения планового значения за отчетный квартал или засчитываются нарастающим итогом при условии перевыполнения данных показателей за предшествующие отчетные периоды (кварталы), но только при условии, что вознаграждение в сумме не превышает 50% от размера чистой прибыли, полученной Обществом по итогам отчетного периода.

3.4. При расчете фонда премирования по итогам выполнения операционных квартальных показателей учитывается выполнение КПЭ для депремирования в соответствии с действующим в Обществе Положением.

3.5. Итоговый размер вознаграждения за выполнение операционных квартальных показателей с учетом показателя депремирования определяется по формуле:

$$\Pi_{\text{итог квартал}} = \Pi_{\text{квартал}} * K_{\text{деп5}}$$