

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением Совета директоров  
Открытого акционерного общества  
«Роскартография»  
Протокол № 21/2014 от « 23 » декабря 2014 г.

**Положение**  
**о вознаграждении руководителей ОАО «Роскартография», а также**  
**руководителей организаций, входящих в интегрированную структуру**  
**ОАО «Роскартография», на основе ключевых показателей эффективности**  
**(новая редакция)**

**г. Москва 2014 г.**

## **1. Общие положения.**

Положение разработано и вводится в действие на основании и во исполнение пункта 4 Перечня поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина по итогам Петербургского международного экономического форума от 05.07.2013 № Пр-1474 по применению государственными корпорациями, государственными компаниями, государственными унитарными предприятиями, а также хозяйственными обществами, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в совокупности превышает пятьдесят процентов, ключевых показателей эффективности, включающих в том числе показатели капитализации компании и нормы доходности.

Настоящее положение регламентирует основания, размер и порядок начисления и выплат вознаграждения руководителей ОАО «Роскартография», а также генеральным директорам организаций и их заместителям, входящих в интегрированную структуру ОАО «Роскартография» (далее - руководители).

В рамках настоящего положения под руководителями ОАО «Роскартография» понимаются:

генеральный директор;

заместители генерального директора;

руководитель аппарата генерального директора;

директора по направлениям, подчиняющиеся непосредственно генеральному директору.

Настоящее положение регламентирует порядок проведения оценки вклада руководителей в достижение поставленных задач Общества с помощью системы ключевых показателей эффективности (далее по тексту КПЭ).

Целью внедрения КПЭ является повышение эффективности, прибыльности Общества за счет снижения затрат, а также повышение результативности и эффективности деятельности руководителей.

Вознаграждение руководителей на основе КПЭ – это составная часть системы материального стимулирования деятельности руководителей, направленная на поощрение качественной работы руководителей, мобилизацию их усилий по своевременному выполнению целевых задач Общества. Основная сущность построения системы мотивации и вознаграждения на базе КПЭ заключается в установке руководителям в начале отчетного периода целей и задач, за достижение которых к базовой части заработной платы начисляется дополнительное вознаграждение, называемое премией по результатам выполнения КПЭ. При не достижении поставленных целей и задач сокращается размер премиальных выплат.

Размер денежного вознаграждения руководителю состоит из:

а) постоянной части денежного содержания за осуществление должностных полномочий (должностного оклада).

б) доплаты к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере, установленном Советом директоров Общества в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

в) надбавки к должностному окладу за ученую степень, выплаты ежемесячного вознаграждения за выслугу лет и другие устанавливаются и производятся в том же порядке и размерах, которые установлены внутренними документами для других специалистов и руководящих работников Общества.

г) переменной части за достижение ключевых показателей эффективности, составляющей не более 300% от должностного оклада, порядок выплаты определен в ч.3 настоящего Положения.

д) вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности Общества, составляющее не более 3% от чистой прибыли, полученной Обществом по итогам года, размер которого определяется Советом директоров Общества на предгодовом заседании Совета директоров, выплата производится в сроки, установленные законом для выплаты дивидендов.

Размер переменной части денежного содержания руководителю Общества определяется решением Совета директоров Общества.

## **2. Основные определения.**

**Постоянная часть денежного содержания (должностной оклад, базовая заработная плата)** - гарантированное денежное вознаграждение руководителя за выполнение им закрепленных за ним должностных обязанностей, уровень его квалификации, опыт, ответственность за принятые управленческие решения, уровень полномочий и контроля, выплачивается ежемесячно в полном объеме, согласно трудовому контракту с руководителем.

**Переменная часть денежного содержания** - это часть денежного вознаграждения, которая выполняет роль четкой привязки мотивации руководителя к результатам его деятельности. При этом под результатом понимается достижение как количественных, так и качественных показателей.

**Ключевые показатели эффективности** – индикаторы эффективности деятельности, представленные в измеримой шкале. Описание и применение ключевых показателей регламентируется настоящим Положением.

**Метод оценки (формула расчета)** – стандартизированная процедура измерения конкретных свойств.

**Вес цели** – значимость, важность цели для Общества, определенная в процентах. Общий вес целей равен 100%.

## **3. Переменная часть денежного содержания за достижение ключевых показателей эффективности.**

Настоящая система ключевых показателей эффективности деятельности Общества была разработана с учетом рекомендаций Минэкономразвития России и

специфики основной деятельности интегрированной структуры ОАО «Роскартография» (далее – ИС).

Основными критериями выбора КПЭ явились их связанность с наиболее важными для организаций ИС показателями, их сбалансированность по видам показателей и горизонтам планирования, возможность влияния руководителей Обществ на их достижения, а также, простота расчета, исключение возможности искажения отчетности за счет использования при расчете объективных показателей.

Условием применения данной системы является четкое стратегическое планирование, составление бюджетов доходов и расходов, бюджета движения денежных средств с поквартальной разбивкой. Ключевые показатели эффективности прогнозируются на основании указанных документов.

Для расчета размера переменной части должностного оклада Совет директоров применяет расчет, приведенный в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Для расчета результативности после определения фактических показателей следует рассчитать результативность выполнения каждой цели:

- для КПЭ «Рентабельность акционерного капитала (ROE - Return on equity)» использовать сравнение плановых и фактических значений;

- для КПЭ «Удельная выручки из расчета на одного сотрудника (выручка на 1 сотрудника)» использовать сравнение значений по периодам;

- для КПЭ «Выручка» использовать сравнение плановых и фактических значений;

- для КПЭ «Показатель производительности труда» использовать сравнение значений по периодам;

- для КПЭ «Количество наблюдений на пунктах государственной геодезической сети» использовать сравнение плановых и фактических значений;

- для КПЭ «Количество созданных и обновленных номенклатурных листов топографических карт и планов» использовать сравнение плановых и фактических значений;

- для КПЭ «Валовая рентабельность» использовать сравнение плановых и фактических значений;

- для КПЭ «Интенсивность инновационной деятельности» использовать сравнение значений по периодам;

Определение КПЭ производится в следующем порядке:

- Показатель «Рентабельность акционерного капитала (ROE - Return on equity)» определяется расчетным путем по следующей формуле:

$ROE = \text{ЧП} / \text{Среднегодовой акционерный капитал}$ , где

ROE - Рентабельность акционерного капитала

ЧП – чистая прибыль компании, полученная за отчетный период, по итогам которого определяется рентабельность акционерного капитала, в соответствии с данными формы 2 «Отчет о финансовых результатах»

Среднегодовой акционерный капитал – среднее арифметическое значение уставного капитала на первую и последнюю даты отчетного периода по данным формы 1 «Бухгалтерский баланс»

Условием выполнения показателя эффективности является достижение или превышение планового значения, установленного для показателя

- Показатель «Удельная выручка из расчета на одного сотрудника» определяется по данным финансовой отчетности за соответствующий отчетный период и рассчитывается по следующей формуле:

$\text{Удельная выручка на 1-го сотрудника} = \text{Выручка} / \text{ССЧ}$ , где

Выручка – размер выручки за отчетный период по данным формы 2 «Отчет о финансовых результатах»

ССЧ – среднесписочная численность работников Общества за отчетный период по данным отчетности, представляемой в органы статистического наблюдения

Условием выполнения показателя эффективности является превышение значения показателя за отчетный период над значением показателя за

предшествующий аналогичный период (положительная динамика показателя) не менее чем на заданную плановую величину.

- Показатель «Выручка» определяется по данным финансовой отчетности за соответствующий отчетный период и представляет собой размер выручки Общества за отчетный период по данным формы 2 «Отчет о финансовых результатах»

Условием выполнения показателя эффективности является достижение или превышение планового значения, установленного для показателя.

- Показатель производительности труда, рассчитываемый в соответствии с приказом Росстата от 23 сентября 2014 года N 576.

Условием выполнения показателя эффективности является достижение или превышение планового значения, установленного для показателя.

- Показатель «Количество наблюдений на пунктах государственных нивелирных, геодезических и гравиметрических сетей» определяется по подписанным договорам (контрактам) и актам выполненных работ со стороны заказчиков.

Условием выполнения показателя эффективности является достижение или превышение планового значения, установленного для показателя.

- Показатель «Количество созданных и обновленных номенклатурных листов топографических карт и планов» определяется по подписанным договорам (контрактам) и актам выполненных работ со стороны заказчиков.

Условием выполнения показателя эффективности является достижение или превышение планового значения, установленного для показателя.

- Показатель «Валовая рентабельность» определяется как отношение валовой прибыли к величине выручки (Валовая рентабельность=Валовая прибыль / Выручка от реализации = стр. 050 ф. 2 / стр. 035 ф. 2).

Валовая прибыль определяется как разница между выручкой и себестоимостью реализованной продукции;

- Показатель «Интенсивность инновационной деятельности» определяется как отношение расходов, направленных на НИОКР на уровне холдинга, к выручке, выраженное в процентах.

Отчетными периодами для определения КПЭ являются:

- 1-ый квартал
- 1-ое полугодие
- 9 месяцев
- год

При расчете вознаграждения руководителей используется интегральный показатель эффективности деятельности Общества, который рассчитывается как взвешенная сумма результатов выполнения КПЭ за отчетный период:

Интегральный показатель эффективности =  $W1 \times (\text{КПЭ 1 факт} / \text{КПЭ 1 пп}) + W2 \times (\text{КПЭ 2 факт} / \text{КПЭ 2 пп}) + \dots + W7 \times (\text{КПЭ 8 факт} / \text{КПЭ 8 пп})$ , где:

$W1, W2, \dots, W8$  – удельные веса, присвоенные каждому из установленных Обществом КПЭ

КПЭ 1,2..8 пп – плановое значение соответствующего ключевого показателя эффективности или значение этого показателя в аналогичном периоде предыдущего года

КПЭ 1,2..8 факт – фактическое значение соответствующего ключевого показателя эффективности

В случае если расчетное значение любого из слагаемых формулы расчета интегрального показателя эффективности принимает значение менее нуля, в целях расчета интегрального показателя эффективности значение такого слагаемого принимается равным нулю.

В случае если расчетное значение интегрального показателя эффективности составляет значение более 1, в целях расчета мотивации руководителей Общества, значение интегрального показателя эффективности принимается равным одному.

В случае если плановые значения показателей не устанавливались или значение показателя в аналогичном периоде предыдущего года не определялось, то соотношение (КПЭ факт/КПЭ пп) для соответствующего весового коэффициента принимается равным 0,3.

Переменная часть должностного оклада за достижение ключевых показателей эффективности, подлежащая выплате руководителю по итогам соответствующего отчетного периода, определяется по следующей формуле:

Переменная часть к выплате (ежеквартальная премия) = 3 x ДО x ИПЭ, где:

ДО – должностной оклад (постоянная часть денежного содержания)

ИПЭ – интегральный показатель эффективности деятельности Общества за соответствующий отчетный период.

Определение размера переменной части должностного оклада производится по итогам предыдущего отчетного периода. Ежеквартальная премия начисляется равными долями ежемесячно в квартале следующим за отчетным.

#### **4. Показатели эффективности (КПЭ), используемые для депремирования менеджмента Общества.**

Для повышения эффективности управления Обществом в Обществе используется следующий показатель депремирования менеджмента Общества:

Превышение установленного Советом директоров лимита долговой нагрузки (Netdebt/EBITDA, расчет по методике S&P)» определяется в процентном выражении от установленного Советом директоров лимита как отношение установленного Советом директоров лимита к фактически достигнутому значению долговой нагрузки (Netdebt/EBITDA) (значение показателя меньше 100% означает превышение установленного лимита на процент отклонения от 100%).

В случае отклонения данного показателя от установленного процент депремирования составляет:

Отклонение	Процент депремирования
На 10% и менее	5%
От 10% до 20%	10%
От 20% до 30%	15%
Свыше 30%	20%

В случае если плановое значение показателя не устанавливалось, то размер депремирования составляет 0%.

## **5. Заключительные положения.**

4.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения его Советом директоров ОАО «Роскартография».

4.2. Трудовые договоры руководителей интегрированной структуры ОАО «Роскартография» и внутренние положения, действующие на момент принятия настоящего Положения, должны быть приведены в соответствии с ним в 6-ти месячный срок.

## Система ключевых показателей эффективности деятельности ОАО "Роскартография"

Система вознаграждения топ-менеджмента (генеральный директор, заместители генерального директора) складывается из постоянной и переменной частей:

- постоянная часть составляет не менее 25%

-переменная часть составляет не более 75%

Размер переменной части зависит от достижения утвержденных на Совете директоров плановых данных ключевых показателей эффективности:

№ п/п	Показатель	Формула расчета, условие	Вес цели	сопоставимые показатели		Предложения по мотивации менеджера, отвечающего за показатель
				План на ___20__ г.	Факт за ___20__ г.	
1	Рентабельность акционерного капитала (ROE - Return on equity)	Отчетный период/ базовый период	20%	План на ___20__ г.	Факт за ___20__ г.	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества
2	Удельная выручка из расчета на одного сотрудника (выручка на 1 сотрудника)	Условие -положительная динамика	10%	аналогичный период прошлого года	отчетный период	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества
3	Выручка	Отчетный период/ базовый период	20%	План на ___20__ г.	Факт за ___20__ г.	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества
4	Показатель производительности труда	Условие -положительная динамика	10%	аналогичный период прошлого года	отчетный период	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества
5	Количество наблюдений на пунктах государственных нивелирных, геодезических и гравиметрических сетей	Отчетный период/ базовый период	10%	План на ___20__ г.	Факт за ___20__ г.	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества
6	Количество созданных и обновленных номенклатурных листов топографических карт и планов	Отчетный период/ базовый период	10%	План на ___20__ г.	Факт за ___20__ г.	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества
7	Валовая рентабельность	Отчетный период/ базовый период	10%	План на ___20__ г.	Факт за ___20__ г.	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества
8	Интенсивность инновационной деятельности	Условие -положительная динамика	10%	аналогичный период прошлого года	отчетный период	Включается в расчет интегрального показателя эффективности деятельности Общества

9	Превышение установленного Советом директоров лимита долговой нагрузки (Netdebt/EBITDA, расчет по методике S&P)	(Установленный СД показатель/Отчетный показатель) >= 100%		План на __20__ г.	Факт за __20__ г.	Показатель депремирования