

Утверждено
Наблюдательным советом АО «СПб ЦДЖ»
(протокол от 12.05.2020 № 56)

ПОЛОЖЕНИЕ
о вознаграждении единоличного исполнительного органа
Акционерного общества
«Санкт-Петербургский центр доступного жилья»
(АО «СПб ЦДЖ»)

г. Санкт-Петербург
2020

Оглавление

1. ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ПРИНЦИПЫ ПРЕМИРОВАНИЯ	4
3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ПРЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА.....	7
4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СУММАРНОГО КОЭФФИЦИЕНТА ВЫПОЛНЕНИЯ КПЭ	7
5. ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ	7

1. ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее «Положение о вознаграждении единоличного исполнительного органа Акционерного общества «Санкт-Петербургский центр доступного жилья» (АО «СПб ЦДЖ») устанавливает порядок вознаграждения единоличного исполнительного органа (далее – Генеральный директор) АО «СПб ЦДЖ» (далее – Общество), основанный на системе показателей эффективности деятельности Общества.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Методическими указаниями по применению ключевых показателей эффективности деятельности 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, утвержденными распоряжением Правительства РФ от 27.06.2019 № 1388-р (далее – Методические указания), и Уставом Общества.
- 1.3. Настоящее Положение предназначено для обеспечения механизма выплаты премии Генеральному директору Общества за отчетный период в соответствии с выполнением установленных показателей эффективности деятельности.
- 1.4. Настоящее Положение регламентирует принципы и правила расчета премии Генерального директора Общества за отчетный период (1 квартал, полугодие, 9 месяцев, отчетный год).
- 1.5. Результат расчета показателей, выраженных в рублях, округляется до целых рублей с применением правил математического округления. Результат расчета показателей, выраженных в процентах, округляется до целых процентов с применением правил математического округления. Результат расчета коэффициентов округляется до двух знаков после запятой с применением правил математического округления.
- 1.6. В настоящем Положении, если иное прямо не указывается, ссылки на нижеследующие понятия используются в соответствии со следующими определениями:
 - Наблюдательный Совет – орган, осуществляющий общее руководство деятельностью Общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров Общества;
 - Генеральный директор - единоличный исполнительный орган Общества;
 - бизнес-план – документ, содержащий основные плановые показатели финансово-хозяйственной деятельности Общества и их целевые значения с разбивкой по годам на срок не менее двух лет, а также в поквартальной разбивке значений на отчетный период, утвержденный Наблюдательным Советом;
 - ключевые показатели эффективности (КПЭ) – оценочные критерии достижения цели, используемые для определения эффективности деятельности, поддающиеся количественному измерению и являющиеся значимыми с точки зрения долгосрочных и среднесрочных программ;
 - вес показателя – коэффициент (в процентах), определяющий значимость данного КПЭ в перечне всех показателей (100%) в отчетном периоде.

2. ПРИНЦИПЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 2.1. Премирование Генерального директора производится для обеспечения его заинтересованности в повышении эффективности управления Обществом и достижения целей, определяемых стратегией и бизнес-планом Общества на отчетный период. Премирование осуществляется по итогам работы за каждый квартал.
- 2.2. На основе утвержденной стратегии развития Общества с учетом долгосрочной программы развития Финансовый департамент обеспечивает формирование и предварительное рассмотрение ключевых показателей эффективности (КПЭ) (перечень КПЭ¹, методику их расчета, целевые значения КПЭ с разбивкой по годам на срок не менее двух лет, а также в поквартальной разбивке (нарастающим итогом) значений КПЭ на отчетный год) в соответствии с Методическими указаниями.
- 2.3. На основании действующей стратегии развития Общества и основных показателей деятельности Общества, утвержденных в бизнес-плане, Наблюдательный Совет устанавливает ключевые показатели эффективности и их целевые значения.
- 2.4. В случае корректировки Наблюдательным Советом основных показателей деятельности Общества на отчетный год производится соответствующая корректировка целевых значений КПЭ. Премирование Генерального директора осуществляется с учетом фактически достигнутых в отчетных периодах (нарастающим итогом) целевых значений КПЭ.
- 2.5. Комитет по рискам и стратегическому развитию обеспечивает предварительное рассмотрение фактически достигнутых в отчетных периодах (квартал) целевых значений КПЭ. В случае невыполнения установленных целевых значений КПЭ предоставляется подробное обоснование причин, повлекших отклонение.
- 2.6. Порядок принятия решения о возможности поощрения в отношении Генерального директора за первые три отчетных квартала (1 квартал, полугодие, 9 месяцев) и размере премии:
 - 2.6.1. Для принятия решения о возможности поощрения в отношении Генерального директора и размере премии подготовленные материалы направляются в составе ежеквартальной отчетности Общества членам Наблюдательного совета Общества;
 - 2.6.2. Рассмотрение вопроса о премировании Генерального директора происходит на заседании Наблюдательного совета при рассмотрении отчета Генерального директора об исполнении финансового плана Обществом по итогам за истекший квартал (нарастающим итогом). Решение о возможности поощрения в отношении Генерального директора и размере премии (при наличии) принимается с учетом мнения представителей внутреннего аудита;
 - 2.6.3. Премия Генеральному директору (при наличии) включается в доход Генерального директора в месяц принятия решения Наблюдательным советом Общества о возможности поощрения в отношении Генерального директора и выплачивается в сроки, установленные Обществом для выплаты заработной платы.
- 2.7. Порядок принятия решения о возможности поощрения в отношении Генерального директора за четвертый квартал (отчетный год) и размере премии:
 - 2.7.1. По решению Комитета по рискам и стратегическому развитию с целью обеспечения достоверности представители внутреннего и/или внешнего

¹ Показатели разделяются на финансово-экономические, отраслевые и показатели депремирования.

- аудита осуществляют проверку корректности расчетов КПЭ и соответствующих корректировок, а также обоснованность премирования Генерального директора;
- 2.7.2. Для принятия решения о возможности поощрения в отношении Генерального директора и размере премии подготовленные материалы направляются в составе годовой отчетности Общества членам ревизионной комиссии Общества;
- 2.7.3. Рассмотрение вопроса о премировании Генерального директора по итогам работы Общества за год происходит на заседании Наблюдательного совета при рассмотрении вопросов о предварительном утверждении годового отчета и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества. Решение о возможности поощрения в отношении Генерального директора и размере премии (при наличии) принимается с учетом мнения членов ревизионной комиссии и представителей внутреннего и/или внешнего аудита;
- 2.7.4. Премия Генеральному директору (при наличии) включается в доход Генерального директора в месяце утверждения акционером Общества годового отчета и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества по итогам работы Общества за отчетный год и выплачивается в сроки, установленные Обществом для выплаты заработной платы.
- 2.8. Порядок принятия решения о возможности поощрения в отношении Генерального директора в случае прекращения полномочий Генерального директора до истечения отчетного квартала:
- 2.8.1. Для принятия решения о возможности поощрения в отношении Генерального директора и размере премии подготовленные материалы направляются в составе отчетности Общества за полное количество месяцев отчетного квартала до даты принятия решения о прекращении полномочий Генерального директора членам Наблюдательного совета Общества;
- 2.8.2. Рассмотрение вопроса о возможности премировании Генерального директора происходит на заседании Наблюдательного совета при рассмотрении отчета Генерального директора об исполнении финансового плана Обществом по итогам за полное количество месяцев отчетного квартала до даты принятия решения о прекращении полномочий Генерального директора. Решение о возможности поощрения в отношении Генерального директора и размере премии (при наличии) принимается с учетом мнения представителей внутреннего аудита;
- 2.8.3. Размер премии Генеральному директору (при наличии) определяется в порядке, предусмотренном разделом 3 настоящего Положения;
- 2.8.4. Премия Генеральному директору (при наличии) включается в доход Генерального директора в месяц принятия решения Наблюдательным советом Общества о возможности поощрения в отношении Генерального директора и выплачивается в сроки, установленные Обществом для выплаты заработной платы.
- 2.9. В случае, если расчетное значение суммарного коэффициента выполнения КПЭ за отчетный период (квартал) выше 1, то итоговое значение суммарного коэффициента выполнения КПЭ принимается равным 1.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ЗА ПЕРВЫЕ ТРИ ОТЧЕТНЫХ КВАРТАЛА

- 3.1. Размер премии Генерального директора за первые три отчетных квартала (1 квартал, полугодие, 9 месяцев) определяется Наблюдательным советом Общества исходя из:
- фактического должностного оклада Генерального директора на наиболее позднюю из дат: начало отчетного квартала или на дату заключения трудового договора,
 - фактически отработанного времени в отчетном квартале,
 - фактически достигнутого значения КПЭ за отчетный квартал (нарастающим итогом).
- 3.2. Фактическая сумма премии Генеральному директору по итогам работы за квартал не может превышать размера 1 (одного) должностного оклада.

4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА ВЫПОЛНЕНИЯ КПЭ ЗА КВАРТАЛ

- 4.1. Расчет коэффициента выполнения КПЭ за отчетный квартал (1 квартал, полугодие, 9 месяцев) производится по формуле:

$$K_{кв} = \sum (K_{дп} * V_{КПЭ} / 40\%) * (1 - \sum (K_{пд} * V_{пд} / 100\%)), \text{ где:}$$

K_{кв} - суммарный коэффициент выполнения КПЭ за отчетный квартал;

K_{дп} - коэффициент достижения целевого значения отраслевых показателей за отчетный квартал, который рассчитывается для каждого КПЭ;

V_{КПЭ} - вес отраслевого КПЭ;

K_{пд} - коэффициент показателя депремирования за отчетный квартал;

V_{пд} - вес показателя депремирования.

- 4.2. Коэффициент достижения целевого значения отраслевых показателей за отчетный квартал (**K_{дп}**) рассчитывается для каждого КПЭ следующим образом:

$$K_{дп} = \frac{КПЭ_{факт}}{КПЭ_{план}}, \text{ где:}$$

КПЭ_{факт} – фактическое значение КПЭ за отчетный квартал;

КПЭ_{план} - плановое значение, установленное для данного показателя КПЭ на отчетный квартал².

² Если плановое значение показателя КПЭ _{план} равно нулю, то значение K_{дп} принимается равным 1.

- 4.3. Коэффициент показателя депремирования за отчетный квартал ($K_{пд}$) рассчитывается для каждого показателя депремирования следующим образом:

$$K_{пд} = \begin{cases} 0, & \text{если целевой показатель за отчетный} \\ & \text{квартал выполнен} \\ 1, & \text{если целевой показатель за отчетный} \\ & \text{квартал не выполнен} \end{cases}$$

5. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ПРЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ЗА ЧЕТВЕРТЫЙ КВАРТАЛ (ОТЧЕТНЫЙ ГОД)

- 5.1. Размер премии Генерального директора по итогам года рассчитывается исходя из:
- фактического должностного оклада Генерального директора на наиболее позднюю из дат: начало отчетного года или дату заключения трудового договора,
 - фактически отработанного времени в отчетном году,
 - фактически достигнутого значения КПЭ.
- 5.2. Фактическая сумма премии Генеральному директору по итогам года не может превышать размера 1 (одного) должностного оклада.

6. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СУММАРНОГО КОЭФФИЦИЕНТА ВЫПОЛНЕНИЯ КПЭ ПО ИТОГАМ ГОДА

- 6.1. Расчет суммарного коэффициента выполнения КПЭ по итогам года производится по формуле:

$$K_{рез} = \Sigma (K_{дп} * V_{кпэ} / 100\%) * (1 - \Sigma (K_{пд} * V_{пд} / 100\%)), \text{ где:}$$

- $K_{рез}$ - суммарный коэффициент выполнения КПЭ по итогам года;
- $V_{кпэ}$ - вес КПЭ;
- $K_{дп}$ - коэффициент достижения целевого значения показателя по итогам года, который рассчитывается для каждого КПЭ;
- $K_{пд}$ - коэффициент показателя депремирования по итогам года;
- $V_{пд}$ - вес показателя депремирования.

- 6.2. Коэффициент достижения целевого значения показателя по итогам года ($K_{дп}$) рассчитывается для каждого КПЭ следующим образом:

$$K_{дп} = \frac{КПЭ_{факт}}{КПЭ_{план}}, \text{ где:}$$

- $КПЭ_{факт}$ - фактическое значение КПЭ по итогам года;
- $КПЭ_{план}$ - плановое значение, установленное для данного показателя КПЭ на отчетный год.

- 6.3.** Коэффициент показателя депремирования ($K_{пд}$) рассчитывается для каждого показателя депремирования следующим образом:

$$K_{пд} = \begin{cases} 0, & \text{если целевой показатель по итогам года} \\ & \text{выполнен} \\ 1, & \text{если целевой показатель по итогам года} \\ & \text{не выполнен} \end{cases}$$

7. ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ

- 7.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения Наблюдательным Советом Общества, и подлежит применению для расчета премии Генерального директора Общества, начиная с первого квартала 2020 года.
- 7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены по решению Наблюдательного Совета Общества.
- 7.3. Наблюдательный Совет Общества может прекратить действие настоящего Положения и принять (утвердить) новое Положение о вознаграждении единоличного исполнительного органа Общества.
- 7.4. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Общества в сети Интернет.