

Оценка менеджмента и вознаграждение

Советом директоров 24 ноября 2023 года принято решение о проведении оценки деятельности Совета директоров и его комитетов, Председателя и членов Совета директоров, Корпоративного секретаря АО «KEGOC» за 2023 год методом самооценки.

По результатам самооценки деятельности за 2023 год, проведенной в соответствии с Методическими рекомендациями по оценке деятельности Совета директоров и его комитетов, Председателя, членов Совета директоров и Корпоративного секретаря организаций АО «Самрук-Қазына» итоговый рейтинг составил 96%, рейтинг оценен на уровне «АА». Данный показатель подтверждает, что Совет директоров, его комитеты и Корпоративный секретарь АО «KEGOC» соответствуют во всех существенных аспектах большинству установленных критериев, и имеется достаточное подтверждение того, что они работают эффективно.

В соответствии с Правилами оценки деятельности Совета директоров и его комитетов, Председателя, членов Совета директоров и Корпоративного секретаря АО «KEGOC», ни один из директоров не был вовлечен в процесс оценки своей деятельности, за исключением участия в анкетировании.

2-15, 2-18

В соответствии с Правилами формирования состава Совета директоров АО «KEGOC», определения вознаграждения и компенсации расходов членам Совета директоров АО «KEGOC», утвержденными Общим собранием акционеров, вознаграждение директоров состоит из двух частей: годовое фиксированное вознаграждение и дополнительное вознаграждение за председательство или участие в очных заседаниях комитетов Совета директоров, при этом в соответствии с решением Общего собрания акционеров от 26 июня 2020 года (протокол № 18) выплаты дополнительного вознаграждения директорам за участие в очных заседаниях комитетов Совета приостановлены.

В целях формирования предложения Общего собрания акционеров Комитет по назначениям и вознаграждениям вырабатывает Совету директоров рекомендации по размеру, порядку определения и условиям выплаты вознаграждения членам Совета директоров, с учетом проведения соответствующего анализа (бенчмаркинга). Большую часть членов Комитета по назначениям и вознаграждениям составляют независимые директора.

Директору компенсируются расходы, связанные с выездом на заседания Совета директоров, комитетов Совета директоров, выездом на совещания, проводимые вне места постоянного жительства: проезд, в том числе трансфер, проживание, суточные, телефонная связь (за исключением мобильной связи) в Республике Казахстан, услуги сканирования, ксерокопирования, факса, распечатки, печати документов, доступа к сети интернет в Республике Казахстан, услуги курьерской и почтовой службы. В соответствии с Кодексом корпоративного управления АО «KEGOC», ни один из членов Совета директоров в 2023 году не участвовал в принятии решений, связанных с собственным вознаграждением.

2-20

Система оплаты труда Председателя и членов Правления включает должностной оклад и вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение по итогам работы за год АО «KEGOC» выплачивается в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете АО «KEGOC», после утверждения результатов финансово-хозяйственной деятельности на основе аудированной финансовой отчетности. Основным условием для выплаты вознаграждения является наличие консолидированной итоговой прибыли за отчетный год.

При оценке деятельности Председателя и членов Правления по итогам отчетного периода (краткосрочный) применяются мотивационные КПД, которые разрабатываются путем каскадирования стратегических целей АО «KEGOC» в конкретные показатели по бизнес-процессам/направлениям деятельности АО «KEGOC» в виде Карт КПД для каждого члена Правления АО «KEGOC». Мотивационные КПД на краткосрочный период подразделяются на корпоративные и функциональные КПД.

Корпоративные КПД и функциональные КПД руководящих работников утверждаются Советом директоров Компании. Так Советом директоров АО «KEGOC» утверждены мотивационные КПД членов Правления и их целевые значения на 2023 год.

Основные мотивационные КПД

Стратегическая цель 1	Стратегическая цель 2	Стратегическая цель 3
GA (Grid Availability — доступность сети, в % за год)	EBITDA margin	LTIFR
Количество технологических нарушений на ЛЭП и на ПС	Дивиденд на акцию	Уровень социальной стабильности АО «KEGOC»
Реализация приоритетных инвестиционных проектов	Качество планирования	Выполнение мероприятий Плана по совершенствованию принципов ESG АО «KEGOC»
Разработка ПСД «Система мониторинга на основе синхrofазорных технологий WAMS (2 этап)	Достижение целевых значений показателей финансовой устойчивости	Выполнение мероприятий Плана по совершенствованию корпоративного управления АО «KEGOC»
	Выход АО «KEGOC» в конкурентную среду посредством размещения доли на фондовой бирже	ESG рейтинг

Право на получение вознаграждения по итогам работы за отчетный период имели члены Правления, фактически отработавшие в отчетном периоде по соответствующей должности за исключением периода действия дисциплинарного взыскания.

Периодически в течение года осуществляется мониторинг исполнения мотивационных КПД руководящих работников. После завершения отчетного года осуществляется расчет фактических значений КПД всех уровней.

По итогам 2023 года целевые значения корпоративных КПД были достигнуты.

В 2023 году фактов отказов или договоренностей об отказе от вознаграждений или будущих вознаграждений членами Совета директоров не было. Таким образом, вознаграждение ключевого управленческого персонала (члены Совета директоров и Правление) и все другие расходы, связанные с ним (налоги, отчисления, больничные, отпускные, материальная помощь и прочее), включенное в состав расходов по заработной плате в аудированной консолидированной финансовой отчетности, составило 420,3 млн тенге за год, закончившегося 31 декабря 2023 года.

2-19

