

УТВЕРЖДЕН

Решением Совета директоров

ОАО «НК «Роснефть»

23 апреля 2015 г.

Протокол от 24 апреля 2015 г. № 29

Введен в действие 24 апреля 2015 г.

Приказом от 24 апреля 2015 г. № 166

СТАНДАРТ ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»

О ВЫПЛАТАХ И КОМПЕНСАЦИЯХ ТОП-МЕНЕДЖЕРАМ

№ П2-03 С-0132 ЮЛ-001

ВЕРСИЯ 1.00

СОДЕРЖАНИЕ

ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
НАЗНАЧЕНИЕ	3
ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ.....	3
ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ.....	3
1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	5
2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	7
3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД.....	8
4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ	9
5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПРЕМИРОВАНИЕ).....	11
6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	13
7. ССЫЛКИ	14

Права на настоящий ЛНД принадлежат ОАО «НК «Роснефть». ЛНД не может быть полностью или частично воспроизведён, тиражирован и распространён без разрешения ОАО «НК «Роснефть».

© ® ОАО «НК «Роснефть», 2015

ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

НАЗНАЧЕНИЕ

Настоящий Стандарт определяет основные принципы оплаты труда и осуществления выплат стимулирующего и иного характера Президенту ОАО «НК «Роснефть», вице-президентам ОАО «НК «Роснефть» и должностным лицам, приравненным к вице-президентам ОАО «НК «Роснефть».

Стандарт разработан в соответствии с требованиями Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», Кодексом корпоративного управления, рекомендованным Банком России к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам¹, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава ОАО «НК «Роснефть», Положения о Совете директоров ОАО «НК «Роснефть» и Положения ОАО «НК «Роснефть» о Комитете Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» по кадрам и вознаграждениям № П2-03 Р-0329 ЮЛ-001.

ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ

Настоящий Стандарт обязателен для исполнения всеми работниками ОАО «НК «Роснефть», задействованными в процессе расчета и осуществления выплат, предусмотренных настоящим Стандартом.

Распорядительные, локальные нормативные документы и иные внутренние документы не должны противоречить настоящему Стандарту.

В случае, когда в результате изменения законодательства Российской Федерации и/или Устава ОАО «НК «Роснефть», положения настоящего Стандарта вступают с ними в противоречие, необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации и/или Уставом ОАО «НК «Роснефть».

ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Настоящий Стандарт является локальным нормативным документом постоянного действия.

Настоящий Стандарт утверждается, изменяется и признается утратившим силу в ОАО «НК «Роснефть» на основании решения Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

Инициаторами внесения изменений в Стандарт являются Совет директоров ОАО «НК «Роснефть», Комитет Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» по кадрам и вознаграждениям, Президент ОАО «НК «Роснефть».

Своевременную актуализацию Стандарта и контроль его исполнения осуществляет финансовый директор ОАО «НК «Роснефть».

¹ Письмо Банка России от 10.04.2014 г. №06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления».

Контроль внедрения и реализации требований настоящего Стандарта обеспечивается Советом директоров ОАО «НК «Роснефть» при поддержке Комитета Совета директоров по кадрам и вознаграждениям.

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД – фиксированный размер денежной выплаты в месяц, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ – показатели, установленные на основе стратегии развития ОАО «НК «Роснефть», долгосрочной программы развития и бизнес-плана ОАО «НК «Роснефть», которые используются для индивидуальной оценки эффективности деятельности менеджмента ОАО «НК «Роснефть».

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КПЭ) – показатели, сформированные на основе стратегии, Долгосрочной программы развития, бизнес-плана ОАО «НК «Роснефть», а также оперативных задач на отчетный период, с помощью которых численно оценивается эффективность профильной деятельности руководителей ОАО «НК «Роснефть».

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ – показатели, установленные на основе стратегии развития ОАО «НК «Роснефть», долгосрочной программы развития ОАО «НК «Роснефть» и бизнес-плана ОАО «НК «Роснефть», которые используются для расчета коллективной оценки результатов деятельности ОАО «НК «Роснефть», бизнес-блоков ОАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы ОАО «НК «Роснефть».

КОМПАНИЯ – группа юридических лиц, различных организационно-правовых форм, включая ОАО «НК «Роснефть», в отношении которых последнее прямо и/или косвенно выступает в качестве основного или преобладающего (участвующего) общества.

КОРПОРАТИВНАЯ ПЕНСИЯ – негосударственная пенсия, сформированная за счет перечисленных в Негосударственный пенсионный фонд в рамках заключенных корпоративных пенсионных договоров средств ОАО «НК «Роснефть» или его дочерних обществ в виде регулярных пенсионных взносов и начисленного Негосударственным пенсионным фондом дохода от размещения пенсионных резервов.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ ДОКУМЕНТ (ЛНД) – внутренний контролируемый документ установленной формы, принятый (утвержденный) в пределах компетенции уполномоченного органа управления (должностного лица) с соблюдением установленных в Компании процедур, в котором в целях многократного применения устанавливаются правила и требования ко всем аспектам деятельности Компании, в том числе работникам, процессам производства и управления, системам, технике и технологиям, для исполнения их всеми работниками Компании и другими заинтересованными лицами, на которых он распространяет свое действие в силу обязательств по добровольному применению, действующих учредительных документов и правил корпоративного управления и/или существующих договорных отношений.

ОБЩЕСТВА ГРУППЫ – хозяйственное общество, прямая и/или косвенная доля владения ОАО «НК «Роснефть» акциями и/или долями в уставном капитале которого составляет 20% и более.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИЕ РАСХОДЫ – расходы по приему и обслуживанию:

- представителей организаций и учреждений (включая иностранных), участвующих в переговорах (деловых встречах) с работниками ОАО «НК «Роснефть» с целью установления и поддержания взаимовыгодного сотрудничества и деловых контактов;
- участников, прибывших на общее собрание акционеров, заседания Совета директоров ОАО «НК «Роснефть», Правления ОАО «НК «Роснефть».

ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ – Президент ОАО «НК «Роснефть», первый вице-президент, вице-президенты ОАО «НК «Роснефть» и должностные лица в ранге вице-президента ОАО «НК «Роснефть».

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Основой эффективного управления ОАО «НК «Роснефть» является обеспечение заинтересованности топ-менеджеров ОАО «НК «Роснефть» в результатах своего труда и достижении стратегических целей Компании. В Компании реализована комплексная система мотивации топ-менеджеров, включающая:

- денежное вознаграждение;
- социальный пакет;
- нематериальное стимулирование.

2.2. Система мотивации топ-менеджеров ОАО «НК «Роснефть» основана на следующих принципах:

- **СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЛНД КОМПАНИИ** – все выплаты топ-менеджерам осуществляются в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, регламентированы в ЛНД ОАО «НК «Роснефть», утвержденными органами управления ОАО «НК «Роснефть» в соответствии с компетенцией определенной Уставом ОАО «НК «Роснефть».
- **ЭФФЕКТИВНОСТЬ** – система мотивации топ-менеджеров основана на соблюдении баланса интересов акционеров ОАО «НК «Роснефть» и заинтересованности топ-менеджеров в достижении стратегических целей Компании в долгосрочной перспективе.
- **ОБЪЕКТИВНОСТЬ** – размер вознаграждения топ-менеджерам напрямую зависит от результатов деятельности Компании и реализации значимых проектов.

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

3.1. Размер должностного оклада устанавливается:

- для Президента ОАО «НК «Роснефть» – решением Совета директоров ОАО «НК «Роснефть»;
- для членов Правления ОАО «НК «Роснефть» – решением Президента ОАО «НК «Роснефть» на основании решения Совета директоров ОАО «НК «Роснефть», принятого с учетом рекомендаций Комитета Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» по кадрам и вознаграждениям;
- для остальных топ-менеджеров – решением Президента ОАО «НК «Роснефть».

3.2. Размер должностного оклада топ-менеджеров устанавливается в следующих пределах:

- для Президента ОАО «НК «Роснефть» - от 15 до 20 млн. рублей;
- для первого вице-президента ОАО «НК «Роснефть» – от 30% до 50% величины должностного оклада Президента ОАО «НК «Роснефть», установленного решением Совета директоров ОАО «НК «Роснефть»;
- для вице-президентов ОАО «НК «Роснефть» – от 20% до 40% величины должностного оклада Президента ОАО «НК «Роснефть», установленного решением Совета директоров ОАО «НК «Роснефть»;
- для остальных топ-менеджеров – от 10% до 35% величины должностного оклада Президента ОАО «НК «Роснефть», установленного решением Совета директоров ОАО «НК «Роснефть».

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, СВЯЗАННЫЕ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

4.1. Топ-менеджерам устанавливаются дополнительные выплаты и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Стандартом.

4.2. Доплата за участие в работе Правления ОАО «НК «Роснефть».

Топ-менеджерам, входящим в состав коллегиального исполнительного органа (Правление) ОАО «НК «Роснефть», устанавливается единая доплата в размере 5% утвержденного Советом директоров ОАО «НК «Роснефть» должностного оклада Президента ОАО «НК «Роснефть».

4.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Топ-менеджерам, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются ежемесячные процентные надбавки к должностному окладу, порядок и условия выплаты которых регламентируются законодательством Российской Федерации о государственной тайне и ЛНД ОАО «НК «Роснефть».

4.4. Командировочные расходы.

При направлении в служебную командировку топ-менеджерам выплачиваются суточные в соответствии с нормами, установленными ЛНД Компании, а также возмещаются расходы на бронирование и оплату жилья, расходы на оплату проезда к месту командировки и обратно, прочие расходы, связанные с выполнением служебного задания.

4.5. Представительские расходы.

В целях исполнения должностных обязанностей в части установления и поддержания деловых контактов с представителями других организаций и учреждений топ-менеджерам возмещаются представительские расходы. Планирование, контроль и документальное оформление представительских расходов регламентируется ЛНД ОАО «НК «Роснефть».

4.6. Компенсация расходов на аренду жилья.

Топ-менеджеру, место постоянного проживания, которого не совпадает с нахождением основного места его работы, компенсируются расходы на аренду жилья и переезд к основному месту работы, а именно: оплата билетов, перевозка личных вещей, вознаграждение агентству по недвижимости за поиск жилья, арендные платежи. Размеры компенсации определяются трудовым договором с топ-менеджером.

4.7. Компенсация затрат на обучение детей.

Топ-менеджерам, имеющим на попечении детей в возрасте до 23 лет, не состоящих в браке, финансово зависимых от топ-менеджера и проживающих с ним, компенсируются затраты на обучение детей по месту нахождения основного места работы. Размеры компенсации определяются трудовым договором с топ-менеджером.

4.8. Вознаграждение за работу в органах управления дочерних обществ.

Топ-менеджерам не выплачивается денежное вознаграждение за участие в коллегиальных органах управления Обществ Группы, совокупная доля участия ОАО «НК «Роснефть» в которых превышает 50%.

4.9. Иные выплаты, связанные с выполнением должностных обязанностей.

Топ-менеджерам по решению Совета директоров, принятому с учетом рекомендаций Комитета Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» по кадрам и вознаграждениям, могут осуществляться иные выплаты, связанные с выполнением должностных обязанностей, размер и порядок выплаты которых фиксируется в трудовых договорах. Такие выплаты являются общими для всех топ-менеджеров и не могут носить избирательный характер.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ПРЕМИРОВАНИЕ)

5.1. Топ-менеджерам могут выплачиваться годовые премии, премии по результатам реализации значимых проектов и премии в случае их награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами ОАО «НК «Роснефть».

5.2. Годовое премирование.

1. Годовое премирование топ-менеджеров основано на выполнении индивидуальных и коллективных ключевых показателей эффективности (КПЭ). Ключевые показатели эффективности, их выполнение и размеры годовых премий утверждаются ежегодно Советом директоров ОАО «НК «Роснефть», с учетом рекомендаций Комитета Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» по кадрам и вознаграждениям.
2. Ключевые показатели эффективности деятельности Президента ОАО «НК «Роснефть» совпадают с верхнеуровневыми показателями результатов деятельности Компании.
3. Ключевые показатели эффективности деятельности остальных топ-менеджеров состоят из:
 - а. коллективных показателей эффективности, оценивающих результаты деятельности ОАО «НК «Роснефть» в целом и результаты деятельности конкретных блоков;
 - б. индивидуальных показателей эффективности и рабочих целей, связанных с реализацией стратегии Компании и её развитием.
4. Размер годовой премии топ-менеджера устанавливается в процентах от годового денежного вознаграждения, выплаченного ОАО «НК «Роснефть» топ-менеджеру за отчетный год, без учета премий и компенсаций.
5. Нормативный размер годовой премии Президента ОАО «НК «Роснефть» устанавливается в размере 150% его годового денежного вознаграждения.
6. Нормативный размер годовой премии остальных топ-менеджеров устанавливается в размере 140% годового денежного вознаграждения.
7. Порядок и сроки выплаты годовой премии топ-менеджеров определяется ЛНД ОАО «НК «Роснефть», регламентирующими порядок и условия годового премирования.

5.3. Выплата премии по результатам реализации значимых проектов.

1. За высокие достижения, связанные с реализацией значимых проектов ОАО «НК «Роснефть», топ-менеджеру может быть выплачена разовая премия.
2. Размер премии топ-менеджеру в соответствии с ЛНД ОАО «НК «Роснефть» утверждается:
 - а. приказом ОАО «НК «Роснефть», если величина премии составляет до шестикратного размера его должностного оклада включительно;
 - б. приказом ОАО «НК «Роснефть», при наличии положительной рекомендации Комитета Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» по кадрам и вознаграждениям, если величина премии превышает шестикратный размер его должностного оклада.

5.4. Выплата премии в случае награждения топ-менеджера государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами ОАО «НК «Роснефть»:

1. топ-менеджерам, удостоенным государственных и ведомственных наград, может выплачиваться материальное вознаграждение, размер которого утверждается приказом ОАО «НК «Роснефть».
2. топ-менеджерам, удостоенным корпоративных наград ОАО «НК «Роснефть», выплачивается материальное вознаграждение, размер которого, в зависимости от вида награды, составляет от 50 тыс. руб. до 150 тыс. руб.

5.5. Опционная программа.

С целью обеспечения соответствия интересов топ-менеджеров и акционеров ОАО «НК «Роснефть» путем привязки оплаты труда топ-менеджеров к росту стоимости акций ОАО «НК «Роснефть» в долгосрочной перспективе, топ-менеджеры имеют право на участие в утвержденных Советом директоров ОАО «НК «Роснефть» опционных программах.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Пенсионное страхование.

Топ-менеджеры имеют право на получение негосударственной корпоративной пенсии в соответствии с ЛНД Компании, регламентирующими порядок негосударственного пенсионного обеспечения работников ОАО «НК «Роснефть».

При выходе на пенсию (по возрасту, инвалидности) топ-менеджеру может выплачиваться единовременное пособие, размер которого устанавливается приказом ОАО «НК «Роснефть».

6.2. Медицинское страхование.

Топ-менеджеры ОАО «НК «Роснефть» вместе с членами семьи (супруг/супруга и несовершеннолетние дети) пользуются услугами корпоративной программы добровольного медицинского страхования, в том числе за рубежом, в соответствии с ЛНД ОАО «НК «Роснефть».

При выходе на пенсию (по возрасту или инвалидности) топ-менеджерам и членам их семей (супруге, супругу) бессрочно сохраняются условия бесплатного медицинского обслуживания, соответствующие последней должности в ОАО «НК «Роснефть», с которой работник ушел на пенсию.

6.3. Выплаты при прекращении трудовых отношений.

Топ-менеджерам ОАО «НК «Роснефть» при прекращении трудовых отношений с Компанией выплачивается единовременная компенсация в размере, равном шести среднемесячным заработным платам.

6.4. Иные выплаты и компенсации.

Топ-менеджерам ОАО «НК «Роснефть» могут устанавливаться иные выплаты и компенсации в соответствии с решениями органов управления ОАО «НК «Роснефть».

7. ССЫЛКИ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».
4. Кодекс корпоративного управления, рекомендованный Банком России к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам (Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления»).
5. Устав ОАО «НК «Роснефть», утвержденный решением Общего собрания акционеров ОАО «НК «Роснефть» 27.06.2014 (протокол от 02.07.2014 б/н).
6. Положение о Совете директоров ОАО «НК «Роснефть», утвержденное решением Общего собрания акционеров ОАО «НК «Роснефть» 27.06.2014 (протокол от 02.07.2014 б/н).
7. Положение ОАО «НК «Роснефть» о Комитете Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» по кадрам и вознаграждениям № П2-03 Р-0329 ЮЛ-001 версия 2.00, утвержденное решением Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» 01.10.2014 (протокол от 06.10.2014 № 6).