

Мотивация топ-менеджеров



ЛУКОЙЛ
НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ

Система мотивации топ-менеджеров



ЛУКОЙЛ
НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ



С 1 июля 2002 года «Лукойл» использует новую систему мотивации труда для руководителей: компания приобретает акции на фондовом рынке и виртуально закрепляет их за работниками. Сотрудникам начисляются лишь дивиденды, а когда уже истекает срок, сами акции переходят в их собственность. Размер такого «мотивационного» пакета определяется не количеством акций, а суммой – 20% общего заработка сотрудника .


Система вознаграждения топ-менеджеров



В фиксированную часть вознаграждения входит должностной оклад (заработная плата), устанавливаемый с учетом сложности решаемых задач и выполняемых обязанностей, широты охвата сфер деятельности, на которые оказывается непосредственное влияние, и степени этого влияния.



Переменная часть вознаграждения состоит из годовых премиальных выплат и долгосрочных премиальных выплат. В нее также могут входить единовременные целевые премиальные выплаты и иные выплаты.



Сбалансированность интересов акционеров



Сбалансированность интересов менеджмента

Ключевые показатели деятельности для годового премирования топ-менеджеров

До
50%

Индивидуальные показатели

Определяются персонально для каждого топ-менеджера в соответствии с целями и задачами, стоящими перед его бизнес-направлением

От
50
до
100%

Корпоративные показатели

чистая прибыль Группы «ЛУКОЙЛ»

- объем добычи углеводородов
- свободный денежный поток Группы «ЛУКОЙЛ»
- обеспечение требуемого уровня промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»



1739

МЛН

2017 г
+6,3%
К 2016г.

1636

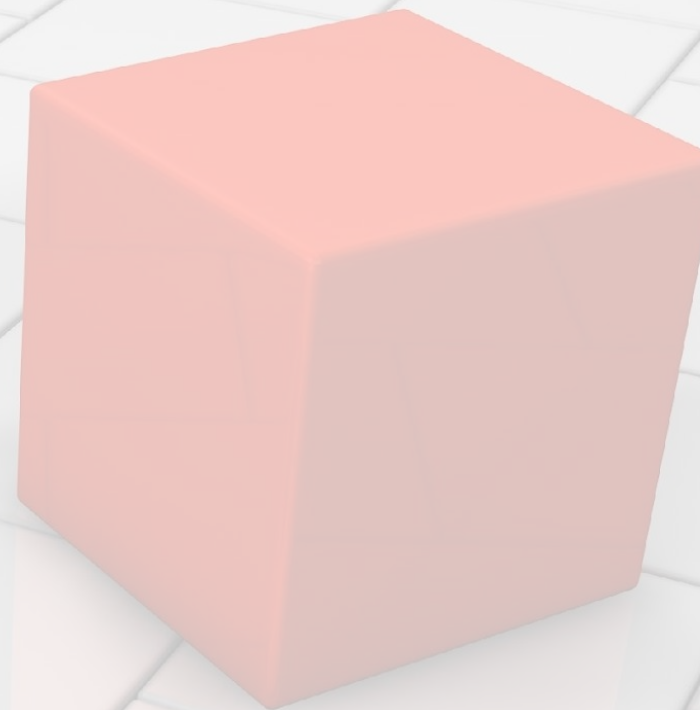
МЛН

2016 г

1422

МЛН

2015 г



Выплаты членам Правления
ПАО «ЛУКОЙЛ», тыс. руб.

	2015	2016	2017
Выплаты членам Правления, всего	1 422 939	1 636 289	1 738 788
Заработная плата	487 733	528 028	524 056
Премии (годовые и долгосрочные премиальные выплаты)	761 050	907 871	957 268
Вознаграждение членам Правления	39 953	46 236	54 307
Прочие выплаты	134 203	154 154	203 157

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ



Каждому члену Правления Компании в отчетном году было выплачено вознаграждение за выполнение обязанностей члена Правления в размере месячного должностного оклада по основной работе. Данная выплата предусмотрена условиями договоров, заключаемых с членами Правления, и осуществляется при условии выполнения общекорпоративных ключевых показателей деятельности за отчетный период.

Членам Правления были выплачены:

Зарботная
плата по
основной
работе

Годовые
премиальные
выплаты по
результатам
работы за год;

Долгосрочные
премиальные выплаты в
виде условных дивидендов
на условно закрепленные
акции в рамках программы
долгосрочного
стимулирования;

Дополнительн
ые выплаты
социального
характера



Выходные пособия для топ-менеджеров

В случае досрочного расторжения трудового договора работник имеет право на получение выходного пособия в размере, равном сумме его должностных окладов за 12 месяцев.

Система корпоративной оценки деятельности регламентируется следующими локальными нормативными актами Компании:



Основные принципы формирования корпоративной системы оценки деятельности в Группе «ЛУКОЙЛ» – определяют основные подходы и принципы формирования системы КПД;

Свод ключевых показателей деятельности – документ, в котором закрепляется перечень КПД в разрезе всех бизнессегментов, бизнессекторов и бюджетных единиц Группы «ЛУКОЙЛ», а также порядок их расчета. Утверждается Правлением ПАО «ЛУКОЙЛ» и пересматривается с периодичностью один раз в два года.



Применение КПД в корпоративной системе управления Компании позволяет:



формализовать цели и задачи в виде конкретного набора показателей на разных горизонтах планирования (от разработки стратегии до текущего

оценивать эффективность деятельности как Группы «ЛУКОЙЛ» в целом, так и отдельных бизнес-сегментов, бизнес-секторов и

мотивировать руководителей и работников на достижение целей и задач посредством КПД в рамках системы материального стимулирования труда.

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ЧЕРЕЗ КПД

01 мониторинг текущих результатов деятельности в ежемесячном (а в ряде случаев – в еженедельном) режиме;

02 подведение итогов деятельности с периодичностью квартал и год.

КПД – ключевой инструмент управления эффективностью деятельностью как Группы «ЛУКОЙЛ» в целом, так и отдельных активов Группы. Оценка эффективности осуществляется на регулярной основе и включает:



ЛУКОЙЛ
НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ

Спасибо за внимание!

