	<p align="center">И-59</p> <p>Внутренняя политика по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников</p>	<p>Издание №5. Дата ввода: 29.05.2024г.</p>	<p align="center">стр.1 из 4</p>
		<p>Взамен Издания №4 от 28.05.2020г.</p>	


**ПРОЕКТ**

**УТВЕРЖДЕНО**  
**решением Годового**  
**общего собрания акционеров**  
**АО «КСЖ «Коммеск-Өмір»**  
**протокол №01 от «29» мая 2024г.**

**И-59**

**ВНУТРЕННЯЯ ПОЛИТИКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА, НАЧИСЛЕНИЮ**  
**ДЕНЕЖНЫХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, А ТАКЖЕ ДРУГИХ ВИДОВ**  
**МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ**  
**АО «КСЖ «КОММЕСК-ӨМІР»**

	<b>Должность, подразделение</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Согласовано	Председатель Правления	Ханин О.А.		
Согласовано	Заместитель Председателя Правления по финансам	Тисова А.М.		
Согласовано	Директор Технологического департамента	Хан В.Р.		
Разработала	Директор Юридического департамента	Булгакбаева З.Д.		

	И-59	Издание №5. Дата ввода: 29.05.2024г.	стр.2 из 4
	Внутренняя политика по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников	Взамен Издания №4 от 28.05.2020г.	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ


- 1.1. Настоящая Внутренняя политика по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников (далее - Политика) АО «Страховая компания «Коммеск-Өмір» (далее – Компания) разработана в соответствии с постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан от 24.02.2012г. №74 «Об установлении Требований к внутренней политике по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников банка, страховой (перестраховочной) организации, страхового брокера, филиала банка-нерезидента Республики Казахстан, филиала страховой (перестраховочной) организации-нерезидента Республики Казахстан, филиала страхового брокера-нерезидента Республики Казахстан», Уставом и внутренними документами Компании.
- 1.2. Настоящая Политика является внутренним документом Компании и соответствует бизнес-плану, целям, стратегии, направлениям и масштабам деятельности, финансовыми перспективами и принципами корпоративного управления и направлена на создание надлежащего и эффективного механизма корпоративного управления и организацию управления рисками Компании.
- 1.3. Для целей настоящей Политики под руководящими работниками понимаются:
  - 1) Председатель и члены Совета директоров;
  - 2) Председатель и члены Правления;
  - 3) Главный бухгалтер;
  - 4) и иные руководители Компании, осуществляющие координацию и(или) контроль за деятельностью структурных подразделений Компании и обладающие правом подписи документов, на основании которых проводится страховая и(или) инвестиционная деятельность, за исключением руководителей филиалов и представительств Компании и их главных бухгалтеров.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ

- 2.1. Политика разработана в целях:
  - 1) обеспечения единого системного подхода к вознаграждению руководящих работников;
  - 2) повышения мотивации руководящих работников к достижению Компанией максимальных производственных показателей;
  - 3) повышения мотивации руководящих работников к исполнению поставленных индивидуальных задач и достижению наилучших результатов;
  - 4) обеспечения взаимосвязи между уровнем вознаграждения руководящих работников и результатами деятельности Компании;
  - 5) привлечения и удержания руководящих работников, владеющих навыками, знаниями и квалификацией, необходимых Компании в достижении стратегических задач;
  - 6) повышения уровня прозрачности условий (структуры) вознаграждения руководящих работников.
- 2.2. Задачами Политики является:
  - 1) определение принципов начисления вознаграждения руководящим работникам Компании;
  - 2) установление структуры фиксированного и нефиксированного вознаграждения руководящих работников Компании;
  - 3) определение уровня и правил повышения размера вознаграждения руководящих работников;
  - 4) установление системы оценки эффективности работы руководящих работников;
  - 5) установление системы оплаты труда руководящих работников, осуществляющих координацию и(или) контроль за деятельностью структурных подразделений, в зависимости от достижения стратегии, бизнес-плана и других внутренних плановых документов в части доходов или выполнения определенных работ, при сохранении уровня рисков, капитала в пределах значений, определенных Компанией
  - 6) определение условий, при которых нефиксированное вознаграждение не выплачивается.

## 3. ПРИНЦИПЫ НАЧИСЛЕНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РУКОВОДЯЩИМ РАБОТНИКАМ

- 3.1. Начисление вознаграждения руководящим работникам Компании осуществляется в соответствии со следующими принципами:

	И-59 Внутренняя политика по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников	Издание №5. Дата ввода: 29.05.2024г.	стр.3 из 4
		Взамен Издания №4 от 28.05.2020г.	


- 1) вознаграждение непосредственно зависит от стратегии организации. Стратегия влияет на деятельность Компании, ее структуру, критерии оценки результатов труда и систему вознаграждения;
- 2) принцип соотношения вознаграждения и результатов труда – основан на взаимосвязи размера вознаграждения руководящего работника и производительности и результативности труда;
- 3) принцип адекватности изменению условий ведения бизнеса. Изменяющаяся экономическая ситуация или стратегия Компании могут влиять на подходы к системе вознаграждения руководящим работникам Компании;
- 4) принцип доступности - заключается в том, что критерии определения размера вознаграждения должны быть понятны.

#### **4. СТРУКТУРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ НЕФИКСИРОВАННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

- 4.1. Вознаграждение руководящих работников Компании состоит из постоянной (фиксированного вознаграждения) и переменной (нефиксированного вознаграждения) частей:
  - 1) фиксированное вознаграждение – фиксированный размер оплаты труда руководящих работников Компании (постоянной заработной платы), за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
  - 2) нефиксированное вознаграждение – другие формы денежных вознаграждений, доплат, надбавок, премий, бонусов и других видов материальных поощрений, включая акции Компании, выплачиваемых Компанией помимо фиксированного вознаграждения, в зависимости от результатов работы.
- 4.2. Размер и пределы нефиксированного вознаграждения Председателю и членам Совета директоров за отчетный год определяется Общим собранием акционеров.
- 4.3. Размер нефиксированного (премиального) вознаграждения за отчетный год остальным руководящим работникам Компании определяется Советом директоров.
- 4.4. Приостанавливается выплата каждому руководящему работнику Компании одна из следующих частей нефиксированного вознаграждения:
  - часть нефиксированного вознаграждения, составляющей 50 (пятьдесят) процентов от нефиксированного вознаграждения; или
  - часть нефиксированного вознаграждения, в совокупности превышающая в течение финансового года 7500-кратный размер месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.
- 4.5. Приостановленная часть нефиксированного вознаграждения разделяется на равные доли, каждая из которых не превышает одну треть от суммы приостановленной части нефиксированного вознаграждения и выплачивается по истечении каждых двенадцати месяцев в течение периода, составляющего не менее трех лет.
- 4.6. Приостановленная часть нефиксированного вознаграждения не выплачивается Председателю Правления, а также руководящим работникам, осуществляющим координацию и (или) контроль за деятельностью структурных подразделений, занимающихся лицензируемым видом деятельности Компании, при наличии убытка Компании по результатам финансового года, предшествующего выплате очередной приостановленной части нефиксированного вознаграждения.
- 4.7. Выплата приостановленной части нефиксированного вознаграждения не гарантируется Компанией и не осуществляется в случае увольнения руководящего работника до окончания отчетного периода.
- 4.8. Выплата нефиксированного вознаграждения в виде акций Компании осуществляется с обязательным условием владения данными акциями не менее трех лет без обязательства обратного выкупа данных акций Компанией.

#### **5. УРОВНИ И ПРАВИЛА ПОВЫШЕНИЯ РАЗМЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ**

- 5.1. Размер фиксированного вознаграждения руководящих работников Компании, а также его изменение, определяется решением Совета директоров по рекомендации Комитета Совета директоров по вопросам стратегического планирования, кадров и вознаграждений и социальным вопросам в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности.

	И-59	Издание №5. Дата ввода: 29.05.2024г.	стр.4 из 4
	Внутренняя политика по оплате труда, начислению денежных вознаграждений, а также других видов материального поощрения руководящих работников	Взамен Издания №4 от 28.05.2020г.	

## **6. СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ**

- 6.1. Оценка работы руководящих работников осуществляется Советом директоров Компании на основании показателей эффективности работы руководящих работников, соответствующих интересам акционеров и нацеленных на достижение запланированных результатов.
- 6.2. Основными показателями эффективности работы руководящих работников является полное, своевременное и качественное исполнение следующих показателей:
- 1) Количественные показатели:
    - а) объем валовых страховых премий;
    - б) структура собранных страховых премий по классам страхования;
    - в) объем собранных страховых премий структурными подразделениями Компании, занимающимися лицензируемым видом деятельности;
    - г) нетто-доход по страховой деятельности;
    - д) чистая прибыль за период.
  - 2) Качественные показатели:
    - а) развитие инноваций, IT-технологий и бизнес-процессов;
    - б) расширение продуктовой линейки;
    - в) уровень автоматизации деятельности Компании;
    - г) развитие филиальной и агентской сетей;
    - д) построение эффективной системы управления рисками.
- 6.3. Оценка работы Председателя и членов Совета директоров осуществляется Общим собранием акционеров.

## **7. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

- 7.1. Руководящим работникам Компании устанавливается смешанная система оплаты труда, согласно которой заработная плата выплачивается руководящим работникам Компании в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, и состоит из постоянной (фиксированного вознаграждения) и переменной (нефиксированного вознаграждения) частей.
- 7.2. Оплата вознаграждений производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в бюджете Компании на соответствующий год.
- 7.3. Контроль и ответственность за расходованием денег на оплату вознаграждений осуществляется руководством Компании.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 8.1. Вопросы, касающиеся назначений и вознаграждений руководящих работников, не урегулированные настоящей Политикой, разрешаются в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными документами и решениями уполномоченных органов Компании.