

«УТВЕРЖДЕНО»

решением общего собрания акционеров АО
«BIOKIMYO»
от 26 июня 2025 года

Председатель собрания
О.Хуррамов



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТ ВОЗНАГРАЖДЕНИИ
ЧЛЕНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«BIOKIMYO»**

(Новая редакция)

город Янгиюль – 2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Общие положения	3
II.	Основные определения	3
III.	Порядок и размеры выплаты исполнительному органу	4
IV.	Ограничения по выплате стимулирующих выплат исполнительному органу	8
V.	Источники стимулирования исполнительного органа	9
VI.	Заключительные правила	9

1. Общие положения

1. Настоящее Положение (*далее – предприятие*) разработано в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по эффективной организации деятельности агентства по управлению государственными активами» ПП-101 от 8 апреля 2022 года, Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 9 декабря 2020 года №775 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы оценки эффективности деятельности исполнительного органа государственных предприятий и Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28 июля 2015 года №207 «О внедрении критериев оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других хозяйствующих субъектов с долей государства», Правила корпоративного управления для государственных предприятий и Устава АО «BIOKIMYO» (*далее – предприятие*)

2. Настоящее положение устанавливает основы вознаграждения исполнительного органа предприятия, порядок расчета поощрения и источники выплаты, с целью обеспечения достойного материального стимулирования исполнительного органа предприятия и повышения заинтересованности исполнительного органа в результатах финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

3. Для всех сотрудников, участвующих в расчете и выплате вознаграждения и стимулирующих денежных средств исполнительному органу предприятия, выполнение требований регламента является обязательным.

4. Общее собрание акционеров общества вправе принимать решение о не выплате дополнительных стимулирующих выплат исполнительному органу и (или) не покрывать расходов, и не учитывать рекомендаций наблюдательного совета и Комитета по назначениям и стимулированию при нем (*далее – Комитет*) о выплате дополнительных поощрительных выплат исполнительному органу и (или) на покрытие расходов.

II. Основные определения

5. В настоящем положении употребляются следующие определения:

Исполнительный орган - директор (председатель правления, руководитель) или руководство предприятия, которое руководит текущей деятельностью предприятия..

Орган управления обществом - общее собрание акционеров, наблюдательный совет.

Бизнес-план - документ, утверждаемый (утверждаемый) органом управления, отражающий основные плановые показатели финансово-хозяйственной деятельности общества и целевые значения показателей на отчетный период по кварталам.

Ключевые показатели эффективности (КПЭ) - представляют собой количественные критерии оценки, основанные на стратегических планах развития общества, отраженные как неотъемлемая часть бизнес-плана общества и используемые для определения эффективности деятельности исполнительного органа.

Интегральный коэффициент эффективности (ИКЭ) - средняя сумма, рассчитываемая по эффективным показателям деятельности исполнительного органа предприятия (КПЭ).

Бонус - вид дополнительного поощрения, выплачиваемый одновременно на основании решения соответствующего органа управления предприятия, в случае, если

деятельность исполнительного органа по итогам года будет оценена высоко и достигнут плановый показатель чистой прибыли.

III. Порядок и размеры выплаты исполнительному органу

6. Вознаграждение исполнительного органа предприятия может включать следующие выплаты:

6.1. Должностной оклад (выплачивается);

6.2. Поощрительные выплаты, выплачиваемые по результатам оценки деятельности исполнительного органа;

6.3. Бонусы;

6.4. Стимулирование за выслугу лет;

6.5. Премии в связи с нерабочими праздниками, определяемыми государством;

6.6. Финансовая помощь, предоставляемая один раз в год для восстановления здоровья;

6.7. Пособие по временной нетрудоспособности;

6.8. Компенсационные выплаты.

Для осуществления выплат, указанных в пунктах 6.1, 6.4, 6.5, 6.6 и 6.7 отдельного решения органа управления предприятия не требуется.

7. Руководителю исполнительного органа предприятия и его первому заместителю, заместителям, члену правления назначается фиксированный должностной оклад в следующих размерах, который зависит от занимаемой ими должности, квалификационных требований и состава работы:

- руководителю предприятия - 12 (двенадцать) раз минимального размера оплаты труда на территории Республики Узбекистан;

- первому заместителю руководителя предприятия - 11,5 (одиннадцать с половиной) минимальных размеров оплаты труда на территории Республики Узбекистан;

- заместителю руководителя предприятия и главному бухгалтеру - 10,6 (шесть десятых) минимального размера оплаты труда на территории Республики Узбекистан;

- членам исполнительного органа, являющимся руководителями основных структурных подразделений предприятия, - 9,5 (девять с половиной) раз минимального размера оплаты труда на территории Республики Узбекистан.

8. Должностной оклад членам исполнительного органа предприятия выплачивается ежемесячно за фактическое рабочее время.

9. Поощрение выплачивается исполнительному органу для обеспечения его заинтересованности в повышении эффективности управления предприятием и достижении целей (плановых показателей), установленных в его стратегии развития и бизнес-плане на отчетный период.

В этом случае стимулирование осуществляется по итогам квартала и года.

10. Поощрительные выплаты по результатам оценки деятельности исполнительного органа производятся после оценки деятельности общества в случае получения чистой прибыли в размере, предусмотренном бизнес-планом общества, и распределяются на

следующие критерии в зависимости от выполненной работы: недостаточная, умеренная, достаточная и высокая.

11. На основании показателей бизнес-плана предприятия, утвержденных органом управления предприятия, ежеквартально заслушивается отчет исполнительного органа о выполнении КПЭ.

12. Стимулирование по результатам деятельности исполнительного органа осуществляется в соответствии с положением о критериях оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других хозяйствующих субъектов с долей государства, утверждаемым решением Кабинета Министров. от 28 июля 2015 года № 207.

13. Размер стимулирующих выплат, выплачиваемых ежеквартально по результатам оценки деятельности исполнительного органа, определяется в бизнес-плане предприятия, но максимальный размер стимулирующих выплат не может быть более чем в 2 (двух) кратных размерах должностного оклада.

14. В отчетном периоде размер вознаграждения руководителя и членов исполнительного органа предприятия определяется путем умножения суммы денежных средств на материальное стимулирование исполнительного органа, предусмотренной в бизнес-плане на ИКЭ, по следующей формуле:

$V_{\text{кв}} = 2 \times \text{Докл} \times \text{ИКЭ} \times P$, где:

$V_{\text{кв}}$ – размер поощрительных выплат, выплачиваемых руководителю и членам исполнительного органа на конец отчетного квартала

2 – размер (коэффициент) стимулирования руководителя и членов исполнительного органа, указанный в бизнес-плане;

Докл - текущий должностной оклад руководителя или заместителя исполнительного органа предприятия (на начало отчетного квартала или дату заключения трудового договора);

ИКЭ – интегрированный показатель (коэффициент) КПЭ на конец отчетного квартала;

P – фактический рабочий период, определяемый по следующей формуле:

$P = P_{\text{факт}} / P_{\text{норм}}$

$P_{\text{факт}}$ – количество рабочих дней в отчетном квартале;

$P_{\text{норм}}$ – количество нормированных рабочих дней в отчетном квартале;

В число дней, фактически отработанных руководителем и членами исполнительного органа в отчетном периоде, включается количество дней, которые они находились в отпуске, больничном, учебном отпуске, отпуске за свой счет (если он не превышает 15 рабочих дней).

По решению органа управления или комитета, исходя из фактического участия исполнительного органа в формировании результатов деятельности предприятия, может быть применен поправочный коэффициент.

15. В случае превышения процента выполнения ИКЭ по прогнозным показателям (целевого показателя) хотя бы в половине всех КПЭ высший орган управления (по решению общего собрания акционеров) размер вознаграждения руководителя и членов исполнительного органа может быть увеличено вдвое по сравнению с размером вознаграждения, предусмотренным бизнес-планом.

16. Выплата стимулирующих выплат по результатам оценки деятельности исполнительного органа осуществляется по итогам отчетного периода ежеквартально в соответствии с решением наблюдательного совета (в случае его отсутствия - общего собрания акционеров).

17. Если в течение года (квартала) члены исполнительного органа предприятия были избраны в новом составе или один или несколько его членов изменились (избирались), то поощрительные выплаты по результатам оценки эффективности исполнительного органа предприятия выплачиваются пропорционально периоду их фактической работы.

18. КПЭ, ИКЭ и их результативность по итогам квартала и года должны быть проверены аудиторской организацией в рамках отдельного дополнительного предмета договора о проведении проверки в конце года или отдельной аудиторской организацией, предоставляющая аналогичные услуги.

19. По результатам проверки, проведенной аудиторской организацией, будут внесены необходимые уточнения в ранее рассчитанную сумму КПЭ, ИКЭ и процент их выполнения. Если в результате уточнений суммы КПЭ, ИКЭ и процента их исполнения:

в целях улучшения размера выплат, выплачиваемых руководителю и членам исполнительного органа предприятия, когда установлено, что необходимо произвести их дополнительный расчет, эта положительная разница корректируется при выплате им поощрительных выплат по итогам работы в отчетном году;

при определении ситуации, вызывающей необходимость удержания излишне уплаченных выплат, производится исправление отрицательной разницы в выплатах, ранее выплаченных руководителю и членам исполнительного органа предприятия, при выплате им поощрительных выплат по результатам работы в отчетном году либо с их согласия удерживается из заработной платы или компенсируется иным способом, установленным законом.

20. При размере годового ИКЭ более 100 процентов и выполнении планового показателя чистой прибыли, руководителю и членам исполнительного органа решением высшего органа управления предприятия (общего собрания акционеров) может быть выплачен бонус (премия) от части чистой прибыли, превышающей план, в следующем порядке:

сумма бонуса – при увеличении плана до 20 процентов - до 2 процентов;

при ее увеличении до 40 процентов - до 3 процентов;

при ее увеличении до 60 процентов - до 4 процентов;

при ее увеличении до 80% – до 5 процентов;

При ее увеличении до 100 процентов и более – до 6 процентов.

21. Бонус выплачивается руководителю и членам исполнительного органа по итогам года.

22. Персональный размер бонуса рассчитывается путем умножения доли совокупного вознаграждения, начисленного за отчетный год, на премию каждого члена исполнительного органа, имеющего право на получение премии, на общую сумму вознаграждения всех членов исполнительный орган, имеющий право на получение премии, в размере, указанной в пункте 20 настоящего Положения.

23. Премия выплачивается руководителю и членам исполнительного органа, проработавшим в отчетном году более 6 месяцев.

24. Информация о размере выплаченной премии будет размещена на официальном сайте государственных предприятий в течение двух дней с момента выплаты.

25. Поощрения, не зависящие от стажа и результатов работы, выплачиваются в следующих размерах независимо от результатов деятельности исполнительного органа и оценки эффективности:

а) в связи с нерабочими государственными праздниками (Новый год, праздник Навруз, День независимости, День учителя и наставника, День Конституции Республики Узбекистан, первый день религиозного праздника “*Rўza xайит*” (*Ийд ал-Фитр*), “*Қурбон хайит*” (*Ийд ал-Адх*) на первый день праздника) – в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада;

б) вознаграждение за долголетний труд устанавливается в размере 200 (двести) процентов от должностного оклада (в среднем от 15 и выше лет стажа работы) пропорционально делиться на 12 месяцев и выплачивается в одинаковом размере каждый месяц в течение года.

26. Руководителю или членам исполнительного органа, находящимся в трудовом отпуске, один раз в год выплачивается материальная помощь на восстановление здоровья в размере 1 (одно) кратного размера должностного оклада.

Если трудовой отпуск переносится на следующий год, в связи с производственной необходимостью, предоставляемая материальная помощь будет выплачена в декабре отчетного года.

27. Пособия и компенсационные выплаты по временной нетрудоспособности исполнительному органу осуществляются в порядке, установленном законодательством.

IV. Ограничения по выплате стимулирующих выплат исполнительному органу

28. Исполнительному органу предприятия не разрешается начислять и выплачивать какие-либо поощрительные выплаты и премии, связанные с результатами оценки работы исполнительного органа, в следующих случаях, за исключением случаев, предусмотренных законом:

- когда эффективность деятельности исполнительного органа оценивается на неудовлетворительном или низком уровне и/или его деятельность вообще не оценивается;
- когда результаты деятельности исполнительного органа не публикуются на официальном сайте Агентства по управлению государственными активами (<https://kpi.davaktiv.uz/site/>);
- при несвоевременном предоставлении информации о деятельности предприятия, указанной в учредительных документах, в информационную систему "Давлат мулки" Агентства по управлению государственным имуществом;
- при применении Правительством или Наблюдательным советом дисциплинарного взыскания в отношении руководителя и/или членов исполнительного органа;
- когда размер годовой чистой прибыли предприятия меньше суммы поощрительных фондов, подлежащих выплате в целом.

Также, на основании заключения Комитета, Наблюдательный совет может принять решение об отказе в выплате поощрительных средств.

29. Если деятельность исполнительного органа является неудовлетворительной или на низком уровне (в любом сочетании) и/или вообще не оценивается в течение двух

кварталов подряд, либо ее результаты не размещаются на официальном сайте Агентства по управлению государственным имуществом, приводит акционера или наблюдательного совета предприятия выходит с инициативой расторжения трудового договора с руководителем исполнительного органа.

В случае досрочного прекращения полномочий членов исполнительного органа расчет и выплата указанных поощрений за отчетный период производятся с учетом фактического времени нахождения в должности члена исполнительного органа предприятия.

V. Источники стимулирования исполнительного органа

30. Поощрение исполнительного органа предприятия выплачивается в течение 1 (одного) месяца после принятия решения соответствующего органа управления.

31. Стимулирование осуществляется приказом руководителя исполнительного органа предприятия, который принимается на основании решения соответствующего органа управления.

32. Источником оплаты исполнительного органа за отчетный период являются рабочие (денежные) фонды предприятия.

33. Источником премирования исполнительного органа является чистая прибыль предприятия за отчетный период.

VI. Заключительные положения

34. Настоящее Положение утверждается решением общего собрания акционеров после его разработки Комитетом и утверждения Наблюдательным советом общества.

35. Положение вступает в силу со дня его утверждения решением общего собрания акционеров и действует до его отмены или принятия нового положения о выплате поощрений.

В этом случае решение общего собрания акционеров об утверждении, изменении и (или) дополнении устава принимается большинством акционеров, принимающих участие в собрании.

36. Изменения и/или дополнения в Положение могут быть внесены в связи с внесением изменений и/или дополнений в законодательство, Устав общества, внутренние документы.

Изменения и/или дополнения в положение вступают в силу после утверждения решением общего собрания акционеров.

37. Споры, связанные с осуществлением выплат, предусмотренных настоящим Положением, рассматриваются Наблюдательным советом.

38. В случае невозможности разрешения споров в органах корпоративного управления предприятия член исполнительного органа, считающий, что его законные права и интересы нарушены, вправе обратиться в судебные органы в порядке установленны законодательством Республики Узбекистан.

39. Если в результате внесения изменений в законодательство Республики Узбекистан и (или) в устав предприятия пункты отдельных положений (требований) настоящего регламента противоречат или не совместимы с ними, нормы применяется законодательство Республики Узбекистан и/или Устав предприятия.

40. Согласно настоящему Положению размер вознаграждения, выплачиваемого исполнительному органу предприятия, должен определяться в заключаемом с ним трудовом договоре.