|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **ИНТЕГРИРОВАННАЯ СТРУКТУРА**  **АО «КОНЦЕРН ВКО «АЛМАЗ – АНТЕЙ»** | |
| **СТАНДАРТ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СТРУКТУРЫ** | **СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–0хх–2019** |
| **Система стандартов интегрированной структуры**  **АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**  **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**  **Премирование руководителей дочерних обществ АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»** | |
| |  | | --- | | **Москва**  **АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**  **2018** | | |

**Предисловие**

1 РАЗРАБОТАН Департаментом кадровой политики АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

2 ВВЕДЁН ВПЕРВЫЕ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведён, тиражирован и распространён в качестве официального издания без разрешения генерального директора АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

**Содержание**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Область применения ………………………………...……..………..……………… | | | 1 |
| 2 | Нормативные ссылки ……………………………..….……………….….................. | | | 1 |
| 3 | Термины, определения и сокращения ……………………………...…...………. | | | 2 |
| 4 | Ответственность ………………………………………………………………….….. | | | 3 |
| 5 | Требования ……………………………………………………….….……………….. | | | 3 |
| 5.1 | | Общие положения ………………………….………..…………………………... | | 3 |
| 5.2 | | Годовое премирование ………………………………………………………..... | | 4 |
| 5.3 | | Премирование за особые достижения………………………………………… | | 7 |
| Приложение | | | А (обязательное) Форма Карты ключевых показателей руководителя дочернего общества ………………………………….. | 8 |
| Приложение | | | Б (обязательное) Требования к содержанию внутреннего нормативного документа дочернего общества, регулирующего премирование руководителя ………………………………………….. | 9 |
| Библиография……………………………………………………………………………... | | | | 13 |

|  |
| --- |
|  |
| **СТАНДАРТ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СТРУКТУРЫ** |
|  |
| **Система стандартов интегрированной структуры**  **АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**  **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ** |
| **Премирование руководителей дочерних обществ АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»** |

**1** **Область применения**

1.1 Настоящий стандарт устанавливает виды премий руководителей дочерних обществ АО Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (далее – Концерн), порядок принятия решений о премировании руководителей дочерних обществ Концерна, требования к внутренним нормативным документам дочерних обществ Концерна, определяющих премирование руководителей.

1.2 Настоящий стандарт регулирует процесс премирования руководителей дочерних обществ Концерна в целях их мотивации на достижение целей и показателей, решение особо важных задач, установленных долгосрочными программами развития дочерних обществ.

1.3 Положения настоящего стандарта применяют:

– руководство и работники Концерна при выработке и принятии решений о премировании руководителей дочерних обществ Концерна,

– дочерние общества Концерна при разработке внутренних нормативных документов, определяющих премирование их руководителей.

1.4 Для выполнения требований настоящего стандарта дочернее общество Концерна должно в порядке, установленном настоящим стандартом, разработать, внедрить и поддерживать внутренний нормативный документ дочернего общества, регламентирующий премирование руководителя.

**2** **Нормативные ссылки**

2.1 В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–001–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения.

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения. Порядок разработки, утверждения, применения, актуализации и отмены стандартов интегрированной структуры.

ПО ИПВР 4.1–07–2018 Положение о ключевых показателях эффективности деятельности Интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей».

ПО ИПВР 4.2–02–2006 Положение «Порядок организации участия Представителей в работе сове5тов директоров и общих собраний акционеров Предприятий Концерна».

**3** **Термины, определения и сокращения**

3.1 В настоящем стандарте применены термины по СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–001, а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1.1 **годовая премия** (руководителя дочернего общества): вознаграждение, выплачиваемое руководителю дочернего общества ежегодно, на основании подтвержденного годовой отчетностью дочернего общества уровня достижения запланированных на отчетный период значений ключевых показателей эффективности.

3.1.2 **годовое премирование**: Процесс определения уровня достижения дочерним обществом в отчетном периоде запланированных значений ключевых показателей эффективности, выработки и принятия решения о величине годовой премии руководителя дочернего общества.

3.1.3 **карта ключевых показателей эффективности**: Документ, утверждаемый Советом директоров дочернего общества и устанавливающий для руководителя дочернего общества плановые значения ключевых показателей эффективности на планируемый период и индивидуальный коэффициент, определяющий величину базовой годовой премии.

3.1.4 **ключевой показатель эффективности**: Оценочный критерий достижения цели, используемый для определения эффективности деятельности, поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения стратегических, долгосрочных и оперативных задач дочернего общества в отчетном периоде.

3.1.5 **отчетный период**: Календарный год, по результатам которого осуществляется годовое премирование руководителя дочернего общества.

3.1.6 **планируемый период**: Календарный год, являющийся первым годом периода, охваченного долгосрочной программой развития дочернего общества.

3.1.7 **премия за особые достижения**: вознаграждение, выплачиваемое руководителю дочернего общества не чаще одного раза в год в особых случаях, за личный вклад в особо важные для Концерна результаты деятельности дочернего общества.

3.1.8 **руководитель дочернего общества**: лицо, выполняющее функции единоличного исполнительного органа дочернего общества, или руководитель организации, осуществляющей функции управляющей организации, или исполнительный директор общества, для которого функции управляющей организации исполняет Концерн.

3.2 В настоящем стандарте использованы следующие сокращения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДКаП | – | департамент кадровой политики Концерна |
| ДКП | – | дирекция по корпоративной политики |
| ДО | – | дочернее общество Концерна |
| ДПР | – | долгосрочная программа развития ДО |
| ДСР | – | департамент стратегического развития Концерна |
| Концерн | – | АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» |
| КПЭ | – | ключевой показатель эффективности |
| Руководитель | – | руководитель дочернего общества |
| Совет директоров | – | Совет директоров дочернего общества Концерна |

**4** **Ответственность**

4.1 Ответственность за установление требований настоящего стандарта и контроль их выполнения возлагается на заместителя генерального директора по стратегическому развитию Концерна.

4.2 Ответственность за построение, изложение, оформление, содержание, актуализацию настоящего стандарта и внесение в него изменений возлагается на директора ДКаП.

4.3 Ответственность за соблюдение требований настоящего стандарта возлагается на должностных лиц Концерна, участвующих в процессе выработки и принятия решения о вознаграждении руководителя ДО, а также на должностных лиц ДО, участвующих в разработке, согласовании и утверждении внутренних нормативных документов ДО, регулирующих вопросы вознаграждения руководителя ДО.

4.4 Настоящий стандарт и изменения к нему утверждает генеральный директор Концерна.

4.5 Управление настоящим стандартом осуществляется в соответствии с требованиями СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003.

**5** **Требования**

**5.1** **Общие положения**

5.1.1 Для руководителей ДО устанавливаются следующие виды премий:

– годовая премия;

– премия за особые достижения.

5.1.2 Решение о премировании руководителя и размере премии принимается Советом директоров в соответствии с настоящим стандартом.

5.1.3 Начисление и выплата премий руководителям производится ДО в денежной форме в рублях Российской Федерации в порядке, определенном внутренними нормативными документами ДО.

5.1.4 ДО разрабатывает и выносит на рассмотрение Совета директоров внутренний нормативный документ, определяющий премирование руководителя, соответствующий требованиям Приложения Б, а также в установленном его внутренними нормативными документами порядке актуализирует прочие внутренние нормативные документы, затрагивающие вопросы премирования руководителя, для приведения их в соответствие с настоящим стандартом.

5.1.5 Годовая премия и премия за особые достижения руководителю являются регулярными выплатами стимулирующего характера и относятся на себестоимость продукции ДО в составе общехозяйственных расходов.

5.2 Годовое премирование

5.2.1 Руководители премируются по результатам работы за отчетный период в зависимости от степени достижения плановых значений КПЭ.

5.2.2 Набор КПЭ для целей премирования руководителей формируется из состава КПЭ ДПР ДО. При этом должны соблюдаться следующие условия:

– набор КПЭ должен соответствовать требованиям к ДПР государственных компаний и методическим указаниям о применении КПЭ [1, 2, 3];

– набор КПЭ для целей премирования руководителя должен включать показатели депремирования, установленные директивными требованиями уполномоченных федеральных органов исполнительной власти [4, 5, 6];

– в набор КПЭ для целей премирования руководителя должны включаться показатели, соответствующие наиболее значимым целям ДПР, за достижение которых руководитель несет персональную ответственность;

– количество КПЭ в наборе для целей премирования руководителей должно быть таким, чтобы вес любого из показателей не был меньше 10%;

– КПЭ, вошедшие в набор для целей премирования руководителей, должны быть независимыми друг от друга (иметь минимальную корреляцию);

– набор КПЭ для целей премирования руководителей включает общекорпоративные КПЭ, одинаковые для всех ДО, и, при необходимости, индивидуальные КПЭ, характеризующие специфические цели, установленные для данного ДО в его ДПР.

5.2.3 Перечень общекорпоративных КПЭ и их весовые коэффициенты устанавливаются решением Правления Концерна по представлению ДСР на один или несколько плановых периодов. Индивидуальные КПЭ включаются в набор КПЭ для целей премирования руководителя Советом директоров по представлению ДСР. Весовые коэффициенты индивидуальных КПЭ определяются Советом директоров, при этом пропорция весовых коэффициентов общекорпоративных КПЭ сохраняется.

5.2.4 Для каждого КПЭ, включенного в набор КПЭ для целей премирования руководителя, устанавливаются плановые значения в соответствии с ДПР: допустимое, целевой диапазон и агрессивное.

Допустимое плановое значение КПЭ определяет границу значений КПЭ, при недостижении которой соответствующая цель считается недостигнутой.

Целевой диапазон КПЭ задает границы значений КПЭ, внутри которых цель считается достигнутой.

Агрессивное плановое значение КПЭ устанавливает границу значений КПЭ, при преодолении которой дополнительное увеличение премии не производится.

Плановые значения КПЭ для целей премирования руководителя включаются в Карту ключевых показателей эффективности руководителя. Для группы показателей депремирования и каждого из прочих КПЭ, не относящихся к показателям депремирования, в Карте ключевых показателей эффективности руководителя устанавливается вес показателя. Карта ключевых показателей эффективности руководителя утверждается Советом директоров по представлению ДСР.

5.2.5 Для расчета размера годовой премии определяется величина базовой годовой премии. Размер базовой годовой премии за отчетный год определяется согласно следующей формуле:

(1)

где

– базовая годовая премия за отчетный период;

– фактический доход руководителя за отчетный год за вычетом полученных в отчетном году по решениям Совета директоров премий;

**Ксд** – индивидуальный коэффициент, устанавливаемый для корректировки размера базовой годовой премии руководителя с учетом особенностей и специфики деятельности ДО.

Индивидуальный коэффициент **Ксд** может принимать значения от 1 до 1,5. При обычных условиях деятельности ДО значение индивидуального коэффициента **Ксд** устанавливается равным 1. При особо сложных условиях (необходимость выхода из тяжелого финансово-экономическое состояния, освоение значительного объема новой продукции, осуществление масштабных проектов реструктуризации и т.п.) может быть установлен повышенный индивидуальный коэффициент **Ксд**. Значение индивидуального коэффициента **Ксд** устанавливается Советом директоров на планируемый год в составе Карты ключевых показателей эффективности руководителя.

5.2.6 Карта ключевых показателей эффективности руководителя вносится ДСР на рассмотрение Совета директоров путем представления материалов в ДКП. Согласование Карты ключевых показателей эффективности руководителя производится в соответствии с ПО ИПВР 4.2-02 в электронной форме в модуле «Подготовка и согласование проектов решений (директив) представителям интересов Концерна в органах управления дочерних обществ» системы электронного документооборота Концерна (далее – МСПР СЭД).

5.2.7 В десятидневный срок после годового собрания акционеров (участников) ДО на основании утвержденного годовым собранием отчета за отчетный год ДСР производит расчет коэффициента достижения плановых КПЭ. Коэффициент достижения плановых КПЭ рассчитывается по формуле:

(2)

где

– коэффициент достижения плановых КПЭ;

– количество показателей депремирования;

– количество прочих КПЭ;

– коэффициент достижения i-го показателя депремирования;

– коэффициент достижения i-го КПЭ, не относящегося к показателям депремирования;

– вес совокупности показателей депремирования;

– вес i-го КПЭ, не относящегося к показателям депремирования.

Коэффициент достижения показателя депремирования принимается равным единице при достижении в отчетном периоде планового или большего значения и нулю в противном случае.

Коэффициент достижения i-го КПЭ, не относящегося к показателям депремирования, расcчитывается по формуле:



где

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | – | коэффициент достижения i-го КПЭ; |
|  | – | фактическое значение i-го КПЭ по данным отчетности; |
|  | – | допустимый уровень i-го КПЭ, установленный Картой ключевых показателей эффективности; |
|  | – | нижняя граница целевого диапазона i-го КПЭ, установленная Картой ключевых показателей эффективности; |
|  | – | верхняя граница целевого диапазона i-го КПЭ, установленная Картой ключевых показателей эффективности; |
|  | – | агрессивный уровень i-го КПЭ, установленный Картой ключевых показателей эффективности. |

Фактическое значение КПЭ рассчитывается на основании утвержденного годовым собранием акционеров ДО отчета за отчетный год в соответствии с ПО ИПВР 4.1-07.

Результаты расчета коэффициента достижения плановых КПЭ, коэффициентов достижения показателей депремирования и коэффициентов достижения КПЭ, не относящихся к показателям депремирования, передаются в ДКаП для подготовки проекта решения Совета директоров о размере годовой премии руководителя по результатам работы в отчетном периоде.

5.2.8 ДО не позднее 10 дней после проведения общего годового собрания акционеров (участников) ДО представляет в ДКаП данные по фактическому доходу руководителя для расчета величины базовой годовой премии.

5.2.9 ДКаП на основе полученного от ДСР значения коэффициента достижения плановых КПЭ рассчитывает величину годовой премии, оформляет проект решения Совета директоров и передает его вместе с материалами расчета в ДКП. Величина годовой премии рассчитывается по формуле:

где

– величина годовой премии;

– коэффициент достижения плановых КПЭ, рассчитанный по формуле (2);

– базовая годовая премия, рассчитанная по формуле (1).

5.2.10 Решение в рамках годового премирования руководителя по результатам работы в отчетном периоде согласовывается в соответствии с ПО ИПВР 4.2-02 в МСПР СЭД и принимается Советом директоров не позже, чем через один месяц после годового собрания акционеров (участников) ДО, утвердившего годовой отчет ДО.

5.2.11 ДО осуществляет начисление и выплату годовой премии руководителю на основании решения Совета директоров не позднее, чем через 5 дней после принятия решения Советом директоров.

5.3 Премирование за особые достижения

5.3.1 Премия за особые достижения выплачивается за осуществление особо значимых проектов, таких как выполнение инициативной НИОКР, постановка на производство новой значимой продукции, осуществление масштабного проекта создания нового производства, внедрения автоматизированной системы или осуществления крупной реорганизации, за выполнение особо важных заданий, к результатам которых предъявляются особые требования к качеству, срокам, ответственности и значимости для ДО и интегрированной структуры Концерна в целом.

5.3.2 Премирование за особые достижения осуществляется в размере, не превышающем базовую годовую премию, рассчитанную по формуле (1).

5.3.3 Премия за особые достижения выплачивается не ранее проведения годового собрания акционеров (участников) ДО, до окончания года, следующего за отчетным.

5.3.4 Премия за особые достижения выплачивается по решению Совета директоров, инициированному генеральным директором Концерна. Материалы для рассмотрения Советом директоров готовит ДКаП на основании указания генерального директора Концерна.

**Приложение А**

**(обязательное)**

**Форма Карты ключевых показателей руководителя дочернего общества**

Утверждено

Решением Совета директоров

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Протокол №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование КПЭ | Плановые значения КПЭ | | | Вес КПЭ |
| Допустимый диапазон  (КПЭдоп – КПЭцел\_мин) | Целевой диапазон (КПЭцел\_мин – КПЭцел\_макс) | Агрессивный диапазон (КПЭцел\_макс – КПЭ\_агр) |
| КПЭ депремирования | | | | |
| Выполнение ГОЗ, % | Не применяется | 100% - 100% | Не применяется |  |
| Выполнение в полном объеме и в установленные сроки мероприятий по замещению импортных изделий в отечественных образцах ВВСТ, % | 100% - 100% |
| Обеспечение качества и полноты размещения информации в Государственной информационной системе промышленности, % | 100% - 100% |
| Финансово-экономические и функциональные КПЭ | | | | |
| Чистая прибыль, млн. руб. |  |  |  |  |
| Показатель диверсификации (Выручка от реализации ПГН и ПДН), млн. руб. |  |  |  |  |
| Снижение операционных расходов |  |  |  |  |

**Приложение Б**

**(обязательное)**

**Требования к содержанию внутреннего нормативного документа дочернего общества, регулирующего премирование руководителя дочернего общества**

Б.1 Внутренний нормативный документ ДО (далее – Положение) должен определять виды премий руководителя, процесс взаимодействия с Концерном и Советом директоров при премировании руководителя, порядок действий подразделений ДО при выплате премий руководителю.

Б.2 Положением должны быть определены следующие виды премий руководителя:

– годовая премия;

– премия за особые достижения.

Б.3 Положением должно быть определено, что решение о премировании руководителя и размере премии принимается Советом директоров.

Б.4 Положение должно содержать указание на то, что годовая премия и премия за особые достижения руководителю являются регулярной выплатой стимулирующего характера и относятся на себестоимость продукции ДО в составе общехозяйственных расходов.

Б.5 Положение должно определять следующие характеристики годовой премии руководителя:

– руководитель премируются по результатам работы за отчетный период в зависимости от степени достижения плановых значений КПЭ.

– перечень КПЭ для целей премирования руководителя, плановые значения и весовые коэффициенты КПЭ устанавливаются Советом директоров в соответствии с ДПР ДО. Задаются следующие плановые значения: допустимое, целевой диапазон и агрессивное.

– допустимое плановое значение КПЭ определяет границу значений КПЭ, при недостижении которой соответствующая цель считается недостигнутой.

– целевой диапазон КПЭ задает границы значений КПЭ, внутри которых цель считается достигнутой.

– агрессивное плановое значение КПЭ устанавливает границу значений КПЭ, при преодолении которой дополнительное увеличение премии не производится.

– решение совета директоров о плановых значениях, весовых коэффициентах КПЭ оформляются Картой ключевых показателей эффективности руководителя.

Б.6 Положение должно определять следующий алгоритм расчета базовой годовой премии:

Для расчета размера премии за достижение целевых показателей КПЭ определяется величина базовой годовой премии. Размер базовой годовой премии за отчетный год определяется согласно следующей формуле:

(1)

где

– базовая годовая премия за отчетный период;

− фактический доход руководителя за отчетный год за вычетом полученных в отчетном году по решениям совета директоров премий;

Ксд – индивидуальный коэффициент, устанавливаемый советом директоров в диапазоне от 1 до 1,5 для корректировки размера базовой годовой премии руководителя с учетом особенностей и специфики деятельности дочернего общества.

Значение индивидуального коэффициента Ксд устанавливается советом директоров на планируемый год в составе Карты ключевых показателей эффективности руководителя.

Б.7 Положение должно содержать требование к бухгалтерии ДО не позднее 10 дней после проведения общего годового собрания акционеров (участников) представлять в Концерн данные по фактическому доходу руководителя для расчета величины базовой годовой премии.

Б.8 Положение должно определять следующий алгоритм расчета годовой премии:

Размер годовой премии определяется советом директоров в течение месяца после проведения общего годового собрания акционеров (участников) ДО, утвердившего годовой отчет ДО.

Размер годовой премии руководителя определяется по формуле:

где

– величина годовой премии;

– коэффициент достижения плановых КПЭ;

– базовая годовая премия за отчетный период.

Б.9 Положение должно определять следующий алгоритм расчета коэффициента достижения плановых КПЭ:

Коэффициент достижения плановых КПЭ рассчитывается по формуле:

(2)

где

– коэффициент достижения плановых КПЭ;

– количество показателей депремирования;

– количество прочих КПЭ;

– коэффициент достижения i-го показателя депремирования;

– коэффициент достижения i-го КПЭ, не относящегося к показателям депремирования;

– вес совокупности показателей депремирования;

– вес i-го КПЭ, не относящегося к показателям депремирования.

Коэффициент достижения показателя депремирования принимается равным единице при достижении в отчетном периоде планового или большего значения и нулю в противном случае.

Коэффициент достижения i-го КПЭ, не относящегося к показателям депремирования, рассчитывается по формуле:

(3)

где

коэффициент достижения i-го КПЭ;

– фактическое значение i-го КПЭ по данным отчетности;

– допустимый уровень i-го КПЭ, установленный Картой ключевых показателей эффективности;

– нижняя граница целевого диапазона i-го КПЭ, установленная Картой ключевых показателей эффективности;

– верхняя граница целевого диапазона i-го КПЭ, установленная Картой ключевых показателей эффективности;

– агрессивный уровень i-го КПЭ, установленный Картой ключевых показателей эффективности.

Б.10 Положение должно содержать требование к бухгалтерии ДО осуществить начисление и выплату годовой премии руководителю на основании решения Совета директоров не позднее, чем через 5 дней после принятия решения Советом директоров.

Б.9 Положение должно содержать описание премии за особые достижения:

– премия за особые достижения выплачивается за осуществление особо значимых проектов, таких как выполнение инициативной НИОКР, постановка на производство новой значимой продукции, осуществление масштабного проекта создания нового производства, внедрения автоматизированной системы или осуществления крупной реорганизации, за выполнение особо важных заданий, к результатам которых предъявляются особые требования к качеству, срокам, ответственности и значимости для ДО и интегрированной структуры Концерна в целом,

– премирование за особые достижения осуществляется в размере до базовой годовой премии,

– премия за особые достижения выплачивается не ранее проведения годового собрания акционеров (участников) ДО и до окончания года, следующего за отчетным,

– премия за особые достижения выплачивается по решению Совета директоров.

**Библиография**

|  |  |
| --- | --- |
| [1] Письмо МЭР от 29.04.2014 №ОД-11/18576 | О разработке ключевых стратегических документов в госкомпаниях |
| [2] Методические рекомендации Минэкономразвития РФ от 13.03.14 | Методические рекомендации по разработке долгосрочных программ развития стратегических акционерных обществ и федеральных государственных унитарных предприятий, а также открытых акционерных обществ, доля Российской Федерации в уставных капиталах которых в совокупности превышает пятьдесят процентов |
| [3] Методические указания Минэкономразвития РФ во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 5 июля 2013 г. №Пр1474 | Методические указания по применению государственными корпорациями, государственными компаниями, государственными унитарными предприятиями, а также хозяйственными обществами, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации в совокупности превышает пятьдесят процентов, ключевых показателей эффективности |
| [4] Директивы Росимуществу от 11.04.2017 №2514п-П7 | Директивы представителям интересов Российской Федерации для участия в заседаниях советов директоров (наблюдательных советов) акционерных обществ оборонно-промышленного комплекса… |
| [5] Директивы Росимуществу от 16.04.2015 №2303п-П13 | Директивы представителям интересов Российской Федерации для участия в заседаниях советов директоров (наблюдательных советов) акционерных обществ оборонно-промышленного комплекса… |
| [6] Директивы Росимуществу от 05.03.2018 №1743п-П13 | Директивы представителям интересов Российской Федерации для участия в заседаниях советов директоров (наблюдательных советов) акционерных обществ оборонно-промышленного комплекса… |