

**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АБАЯ»**



УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
некоммерческого акционерного
общества «Казахский национальный
педагогический университет имени
Абая» от «19» мая 2021 г.

Протокол №6

Председатель Совета директоров
Исимбаева Г.И.

Г.И. Исимбаева



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке деятельности Совета директоров, Правления, Службы
внутреннего аудита и Корпоративного секретаря некоммерческого
акционерного общества «Казахский национальный педагогический
университет имени Абая»

г.Алматы, 2021

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оценке деятельности Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита (далее – СВА) и Корпоративного секретаря НАО «Казахский национальный педагогический университет имени Абая» (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Кодексом корпоративного управления некоммерческого акционерного общества в сфере высшего и послевузовского образования, Уставом университета и регулирует процесс проведения оценки.

2. Основной целью оценки является повышение эффективности деятельности Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря.

3. Оценка проводится Советом директоров и позволяет:

1) определить сильные и слабые стороны (преимущества и недостатки) работы Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря;

2) корректировать направления деятельности Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря;

3) определить эффективность системы вознаграждения независимых членов Совета директоров, Председателя и членов Правления, руководителя и работников СВА и Корпоративного секретаря;

4) определить потребность в обучении и повышении квалификации членов Правления, работников СВА и Корпоративного секретаря.

4. Совет директоров осуществляет следующие виды оценки:

1) оценка собственной работы, членов Совета директоров, Комитетов Совета директоров;

2) оценка деятельности Правления и его Председателя;

3) оценка деятельности СВА и его руководителя;

4) оценка деятельности Корпоративного секретаря.

5. Оценка проводится Советом директоров на ежегодной основе с учетом соответствующей оценки Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам. Способами оценки Совета директоров являются самооценка или привлечение независимого консультанта для повышения качества оценки. Независимый внешний консультант привлекается не реже одного раза в три года.

6. Оценка должна проводиться в соответствии со следующими принципами:

1) объективность;

2) регулярность проведения оценки и уточнения показателей оценки;

3) комплексность;

4) реалистичность;

5) конфиденциальность.

7. Оценка может проводиться путем анкетирования и/или с привлечением лиц, оказывающих консультационные услуги (далее – консультант) или иными способами по решению Совета директоров.

8. Ответственным лицом за проведение ежегодной оценки деятельности Совета директоров в целом и каждого члена, Правления в целом и его Председателя, СВА в целом и его руководителя, а также Корпоративного секретаря является Корпоративный секретарь.

9. Единственный акционер может провести собственную оценку Совета директоров самостоятельно или с привлечением независимого консультанта. При оценке, проводимой Единственным акционером, учитываются результаты оценки, проведенной Советом директоров, результаты деятельности Общества.

2. Процесс проведения оценки

10. Решение о проведении Оценки принимает Совет директоров. В решении о проведении оценки определяются сроки (график) проведения оценки, процедура и инструменты оценки, требуемые ресурсы (материалы, информация, отчеты) и другие необходимые документы.

11. В случае принятия решения о привлечении Консультанта для проведения оценки, данное решение должно быть подкреплено конкретным обоснованием. В частности, основанием для привлечения Консультанта могут быть следующие случаи:

1) необходимость критической оценки деятельности Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря;

2) отсутствие эффективных результатов предыдущей оценки;

3) перед важными корпоративными событиями, такими, как формирование нового состава Совета директоров;

4) иные случаи, определенные решением Совета директоров.

12. Оценка проводится ежегодно по итогам завершения аудита годовой финансовой отчетности.

13. Процесс проведения оценки координируется Председателем Совета директоров.

14. Результаты оценки обсуждаются на закрытом заседании Совета директоров, на котором присутствует только члены Совета директоров и Корпоративный секретарь.

15. На данном заседании члены Совета директоров должны концептуально обсудить деятельность Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря и выявить факторы, которые снижали эффективность их работы и предложить пути повышения эффективности

деятельности, а также обсудить ряд ключевых проблем управления и контроля за деятельностью Общества.

16. В целом процесс оценки должен стимулировать обсуждение:

1) роли и функции Совета директоров, его Комитетов, членов Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря;

2) обязанностей Совета директоров, его Комитетов, членов Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря;

3) приоритетов работы Совета директоров, его Комитетов, членов Совета директоров, Правления, СВА и Корпоративного секретаря;

4) действующих процедур работы Совета директоров, включая практику подготовки и проведения заседаний Совета директоров, их регулярности, вопросы информационного обеспечения деятельности Совета директоров;

5) текущей позиции Общества и перспектив его развития;

17. По итогам обсуждения организуется обратная связь, которая должна быть конструктивной и конкретной.

18. При обсуждении результатов оценки Правления и его Председателя, СВА и его руководителя, оцениваемые не присутствуют. Указанные лица не должны быть вовлечены в процесс оценки своей деятельности.

19. По результатам оценки Совет директоров может принять следующие меры:

1) выделить несколько главных задач/направлений, на которых следует сосредоточиться Совету директоров, Правлению, СВА и Корпоративному секретарю в будущей работе;

2) внести рекомендации в планы и методы работы Совета директоров, его Комитетов, его членов, Председателя и членов Правления, руководителя и работников СВА, Корпоративного секретаря;

3) принять к сведению результаты оценки при избрании Председателя Правления-Ректора и членов Правления, руководителя и работников СВА, а также Корпоративного секретаря.

20. Формы для проведения оценки членам Совета директоров направляются Корпоративным секретарем Общества в течение 3 (трех) рабочих дней с даты принятия решения Советом директоров о проведении оценки.

21. Слабыми сторонами в работе признаются те критерии, по которым средний балл оценки оказался при трехбалльной оценке ниже 2, при пятибалльной оценке ниже 3, которые требуют внимания со стороны Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.



22. Результаты оценки могут быть раскрыты Единственному акционеру Общества по его запросу в порядке, предусмотренном Уставом и внутренними документами Общества.

23. Корпоративный секретарь, осуществляющий систематизацию и обработку собранной информации, отвечает за ее объективность и конфиденциальность.

24. Информация о конкретных результатах по каждому виду оценки может быть квалифицирована как конфиденциальная и не подлежащая разглашению. Отчет независимого консультанта о результатах оценки, а также анкеты, заполненные каждым членом Совета директоров, классифицируются как конфиденциальная информация и хранятся в соответствии с внутренними документами Общества.

3. Оценка деятельности Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров

25. Критериями оценки деятельности Совета директоров в целом являются:

1) понимание членами Совета директоров своих полномочий и первоочередных задач;

2) стратегическая значимость и конструктивизм в работе (Совет директоров осуществляет стратегическое руководство Обществом, является конструктивным критиком Правления);

3) влияние Совета директоров на миссию и стратегию развития университета;

4) регулярное участие членов Совета директоров на очных заседаниях Совета Директоров;

5) наличие достаточных возможностей для общения с членами Правления Общества, помимо заседаний Совета директоров;

6) осуществление Председателем Совета директоров эффективного руководства работой Совета директоров;

26. Индивидуальная оценка деятельности членов Совета директоров позволяет активизировать их участие в работе Совета директоров и найти возможности для повышения эффективности работы Совета директоров в целом.

27. Критериями оценки деятельности членов Совета директоров являются:

1) профессиональный опыт;

2) знание специфики отрасли;

3) конструктивные предложения;

4) стратегическое видение;

5) присутствие на заседаниях;



- 6) готовность к заседаниям;
- 7) работа в команде;
- 8) активное участие в обсуждении вопросов на заседаниях.

28. При оценке деятельности Комитета Совета директоров рекомендуется:

- 1) сравнение деятельности Комитета с действующим Положением о нем;
- 2) проведение оценки соответствия результатов деятельности Комитета ожиданиям Совета директоров.

3) учитывать предоставление обоснованных рекомендаций по обсужденным вопросам в рамках своей компетенции Совету директоров;

29. Совет директоров в ходе оценки деятельности должен определить до трех направлений, на которых необходимо сконцентрировать свою работу в следующем году.

30. Для оценки деятельности Совета директоров в целом, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров каждым членом Совета директоров заполняются анкеты согласно Приложений 1 - 5.

4. Оценка деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя

31. При оценке деятельности СВА принимается во внимание соответствие деятельности СВА утвержденному Положению о Службе внутреннего аудита и соответствие результатов деятельности СВА эффективности деятельности проверенных департаментов университета.

32. Оценка деятельности СВА и его руководителя проводится с целью активизации и повышения эффективности работы.

33. Критериями оценки деятельности СВА в целом являются:

- 1) независимость СВА от Правления и структурных подразделений Общества;
- 2) объективность СВА при выполнении возложенных на них обязанностей;
- 3) результативность работы, выраженная в эффективности работы структурных подразделений Общества по итогам проведения внутреннего аудита;
- 4) эффективность взаимодействия СВА с Правлением Общества;
- 5) качественный уровень состава СВА (с точки зрения знаний и опыта ее работников);
- 6) ёмкое и лаконичное описание в отчетах основных вопросов и рисков;
- 7) уровень заключений к вопросам повестки дня, удовлетворяющих требованиям членов Совета директоров;
- 8) систематическое повышение квалификации руководителем СВА и его работниками.

34. Критериями оценки деятельности руководителя СВА являются:
- 1) фактические знания, опыт и навыки руководителя СВА;
 - 2) обеспечение максимальной эффективности внутреннего аудита для Общества;
 - 3) постоянная осведомленность о последних изменениях в профессиональной сфере (стандарты, законодательство и др.);
 - 4) умение компетентно аргументировать выявленные во время аудита нарушения при обсуждении на заседаниях Совета директоров;
 - 5) умение отстаивать свою позицию;
 - 6) обеспечение своевременного исполнения Годового аудиторского плана;
 - 7) обеспечение грамотного составления текста отчетов;
 - 8) своевременное предоставление на рассмотрение Совета директоров ежеквартальных и годового отчетов.

35. Комитет по аудиту Совета директоров проводит предварительную оценку деятельности Службы внутреннего аудита и ее руководителя и передает ее результаты Корпоративному секретарю для проведения итоговой оценки на заседании Совета директоров.

36. Обсуждение, обобщение, и итоговая оценка деятельности Службы внутреннего аудита и ее руководителя осуществляется Советом директоров. Для оценки Службы внутреннего аудита в целом и ее руководителя заполняется анкета согласно Приложению 6.

5. Оценка деятельности Правления и Председателя Правления – Ректора

37. Критериями оценки деятельности Правления являются:

- 1) эффективная реализация Правлением Общества возложенных на него задач;
- 2) наличие фактических знаний, опыта и навыков членов Правления, позволяющее им осуществлять эффективное руководство Обществом;
- 3) обеспечение в работе Правления Общества единства целей и задач, командности;
- 4) обеспечение качества материалов, выносимых Правлением Общества на заседания Совета директоров, удовлетворяющих требованиям членов Совета директоров;
- 5) предоставление докладов от Правления Общества на заседаниях Совета директоров, дающих достаточно объективную, четкую, ёмкую информацию для принятия взвешенных решений;
- 6) умение Правления Общества принимать все необходимые меры для качественной и своевременной реализации Стратегии развития Общества;
- 7) своевременное и полное выполнение поручений Совета директоров.

38. Критериями оценки деятельности Председателя Правления являются:

- 1) эффективное руководство Обществом;
- 2) своевременное исполнение решений Единственного акционера и Совета директоров;
- 3) умение выстраивать эффективную систему корпоративного управления в Обществе;
- 4) обеспечение эффективного взаимодействия Общества с Единственным акционером и Советом директоров;
- 5) проявление инициативы для достижения поставленных стратегических целей;
- 6) высокий уровень подотчетности и своевременное извещение Совета директоров о выполнении поставленных задач;
- 7) высокий уровень стратегического видения и знания отрасли;
- 8) высокий уровень подготовленности к заседаниям Совета директоров;
- 9) соответствие поведения Председателя Правления надлежащей практике делового поведения.

39. Для оценки Правления в целом и Председателя Правления-Ректора каждым членом Совета директоров, кроме Председателя Правления-Ректора, заполняется анкета согласно Приложению 7.

6. Оценка деятельности Корпоративного секретаря

40. При оценке деятельности Корпоративного секретаря проводится:

- 1) сравнение деятельности Корпоративного секретаря с нормами Устава Общества и Положения о Корпоративном секретаре;
- 2) оценка организации заседаний Совета директоров;
- 3) оценка исполнения Корпоративным секретарем своих функциональных обязанностей;
- 4) оценка эффективности взаимодействия с Единственным акционером и Советом директоров.

41. Критериями оценки деятельности Корпоративного секретаря являются:

- 1) предоставление подробных разъяснений членам Совета директоров;
- 2) разработка ежегодного Плана работы Комитетов и Совета директоров;
- 3) обеспечение выполнения Плана работы Комитетов и Совета директоров;
- 4) своевременное предоставление членам Совета директоров запрашиваемой информации;
- 5) заблаговременное направление повестки дня и материалов членам Совета директоров;
- 6) разъяснение членам Совета директоров положения документов, выносимых на рассмотрение Совета директоров;
- 7) обеспечение контроля за исполнением решений Совета директоров;

8) обеспечение своевременного обмена информацией между Советом директоров и органами Общества.

42. Для оценки Корпоративного секретаря каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 8.

7. Методика обработки и порядок рассмотрения результатов оценки

43. Заполненные анкеты передаются Корпоративному секретарю.

44. Корпоративный секретарь обрабатывает данные, полученные в анкетах путем:

1) вычисления средних значений числовой информации по анкете, заполненной каждым членом Совета директоров;

2) вычисления общего среднего значения по каждому из критериев оценки (Совет директоров, Комитеты Совета директоров, Правление, Службы внутреннего аудита и Корпоративный секретарь) которое характеризует общую оценку эффективности работы;

3) сведения обо всех комментариях, рекомендациях и пожеланиях по каждому объекту оценки таким образом, чтобы это отражало весь спектр мнений, но без указаний авторов.

45. Обобщенные результаты оценки передаются Корпоративным секретарем Председателю Совета директоров для изучения и дальнейшего обсуждения на заседании Совета директоров.

46. В ходе данного заседания Председатель Совета директоров предоставляет всем членам Совета директоров право высказаться на тему результатов оценки, собирает их предложения по мероприятиям, направленным на совершенствование деятельности объектов оценки. При этом члены Совета директоров могут при желании раскрыть свою анонимность, т.е. сообщить, какие именно оценки, комментарии и рекомендации дал каждый из них.

47. Итогом рассмотрения результатов оценки на заседании должны стать принятые решения Совета директоров о направлениях и конкретных мероприятиях развития и совершенствования деятельности Совета директоров, членов Совета директоров, Комитетов Совета директоров, членов Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.

8. Заключительные положения

48. Критерии для проведения оценки должны периодически пересматриваться с целью отражения изменений в корпоративных документах Общества.

49. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в Положение, в том числе изменение критериев оценки, относится к компетенции Совета директоров.

50. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения его Советом директоров.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters, located in the bottom right corner of the page.

Форма для оценки работы Совета директоров

Инструкция по заполнению!

1. ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ.

2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях:

1- совершенно не согласен

2- скорее не согласен

3- занимаю нейтральную позицию

4- скорее согласен

5- полностью согласен

3. Если применение отдельных вопросов, по Вашему мнению, неприменимо к Обществу и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарий/рекомендации/пожелания.

4. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

№	Критерии оценки	Оценка в баллах	Комментарий/рекомендации/ пожелания
1.	Понимание членами Совета директоров своих полномочий и первоочередных задач		
2.	Стратегическая значимость и конструктивизм в работе (Совет директоров осуществляет стратегическое руководство Обществом, является конструктивным критиком Правления)		
3.	Влияние Совета директоров на миссию и стратегию развития университета		
4.	Регулярное участие членов Совета директоров на очных заседаниях Совета директоров		

5.	Наличие достаточных возможностей для общения с членами Правления Общества, помимо заседаний Совета директоров		
6.	Осуществление Председателем Совета директоров эффективного руководства работой Совета директоров		
7.	Назовите пожалуйста до трех направлений, в которых по Вашему мнению, Совет директоров должен сосредоточить свои усилия в следующем году.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 	
Среднее значение баллов			

Форма оценки работы Комитета по аудиту Совета директоров

Инструкция по заполнению!

1. **ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ.**
2. **На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях:**
 - 1 - совершенно не согласен
 - 2 - скорее не согласен
 - 3 - занимаю нейтральную позицию
 - 4 - скорее согласен
 - 5 - полностью согласен
3. **Если применение отдельных вопросов, по Вашему мнению, неприменимо к Обществу и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарий/рекомендации/пожелания.**
4. **По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.**

№ п/п	Критерии оценки	Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/ пожелания
1.	Содействие установлению эффективной системы контроля за страховой и финансово-хозяйственной деятельностью Общества		
2.	Уделение достаточного внимания контролю за надежностью и эффективностью систем внутреннего контроля и управления рисками		
3.	Наличие надлежащего опыта и квалификации у членов Комитета и внесение значительного вклада в работу Комитета		
4.	Получение членами Совета директоров достаточной информации от Комитета для обоснованного принятия решений по вопросам, рассмотренным Комитетом		
5.	Организованность и эффективность заседаний Комитета. Проведение заседаний Комитета с достаточной степенью регулярности и продолжительности для обсуждения вопросов в рамках его компетенции		

6.	Уделение достаточного внимания обсуждению плана, ресурсов и полномочий Службы внутреннего аудита Общества, а также рассмотрению отчетов Службы внутреннего аудита		
Среднее значение:			

Форма оценки работы Комитета по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров

Инструкция по заполнению!

1. ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ.
2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях:
 - 1 - совершенно не согласен
 - 2 - скорее не согласен
 - 3 - занимаю нейтральную позицию
 - 4 - скорее согласен
 - 5 - полностью согласен
3. Если применение отдельных вопросов, по Вашему мнению, неприменимо к Обществу и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарий/рекомендации/пожелания.
4. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

№ п/п	Критерии оценки	Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/ пожелания
1.	Содействие установлению эффективной системы избрания или назначения кандидатов в состав Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря.		
2.	Выработка рекомендаций по политике и структуре вознаграждения членов Правления		
3.	Проведение сравнительного анализа уровня и политики вознаграждения членов Правления и других работников в сравнении с аналогичными, по масштабам и виду деятельности, компаниях и информирование Совета директоров		
4.	Получение членами Совета директоров достаточной информации от Комитета для обоснованного принятия решений по вопросам, рассмотренным Комитетом		



5.	Наличие надлежащего опыта и квалификации у членов Комитета и внесение значительного вклада в работу Комитета		
6.	Организованность и эффективность заседаний Комитета. Проведение заседаний Комитета с достаточной степенью регулярности и продолжительности для обсуждения вопросов в рамках его компетенции		
Среднее значение:			



Форма оценки работы Комитета по стратегическому планированию Совета директоров

Инструкция по заполнению!

1. ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ.

2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях:

1 - совершенно не согласен

2 - скорее не согласен

3 - занимаю нейтральную позицию

4 - скорее согласен

5 - полностью согласен

3. Если применение отдельных вопросов, по Вашему мнению, неприменимо к Обществу и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарий/рекомендации/пожелания.

4. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

№ п/п	Критерии оценки	Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/пожелания
1.	Подготовка рекомендаций касательно стратегии развития, включая вопросы эффективности деятельности Общества в долгосрочной перспективе.		
2.	Уделение достаточного внимания рассмотрению стратегии развития и его полугодовых уточнений		
3.	Предоставление рекомендаций по вопросам основных видов деятельности в пределах своей компетенции в соответствии с поручениями Совета директоров и/или положениями внутренних документов Общества		
4.	Получение членами Совета директоров достаточной информации от Комитета для обоснованного принятия решений по вопросам, рассмотренным Комитетом		

5.	Наличие надежного опыта и квалификации у членов Комитета и внесение значительного вклада в работу Комитета		
6.	Организованность и эффективность заседаний Комитета. Проведение заседаний Комитета с достаточной степенью регулярности и продолжительности для обсуждения вопросов в рамках его компетенции		
Среднее значение:			

Форма для оценки работы членов Совета директоров

Инструкция по заполнению!

1. ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ, В ТОМ ЧИСЛЕ САМООЦЕНКА КАЖДОГО ЧЛЕНА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ.

2. На шкале от 1 до 3 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение:

1- удовлетворительно

2 - хорошо

3- отлично

3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 3 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

Ф.И.О. члена Совета директоров	Профессиональный опыт	Знание специфики отрасли	Конструктивные предложения	Стратегическое видение	Присутствие на заседаниях	Готовность к заседаниям	Работа в команде	Активное участие в обсуждениях вопросов на заседаниях
Член Совета директоров 1								
Член Совета директоров 2								
Член Совета директоров 3								
Член Совета директоров 4								
Член Совета директоров 5								
Среднее значение баллов								
Комментарии члена Совета директоров: В данном разделе член Совета директоров может отметить в том числе, какие факторы мешают ему проявить свои навыки и знания, которые влияют на уровень участия на заседаниях Совета директоров, области (направления), в которых ему необходимо усовершенствовать свои знания и т.д.								

Форма для оценки деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя

Инструкция по заполнению!

1. ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТА ПО АУДИТУ И РИСКАМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ.

2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях:

- 1 – совершенно не согласен
- 2 – скорее не согласен
- 3 – занимаю нейтральную позицию
- 4 – скорее согласен
- 5 – полностью согласен

3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

Критерии оценки		Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/пожелания
Оценка деятельности Службы внутреннего аудита			
1.	Независимость СВА от Правления и структурных подразделений Общества		
2.	Объективность СВА при выполнении возложенных на них обязанностей		
3.	Результативность работы, выраженная в эффективности работы структурных подразделений Общества по итогам проведения внутреннего аудита		
4.	Эффективность взаимодействия СВА с Правлением Общества		
5.	Качественный уровень состава СВА (с точки зрения знаний и опыта ее работников)		
6.	Ёмкое и лаконичное описание в отчетах основных вопросов и рисков		

7.	Уровень заключений к вопросам повестки дня, удовлетворяющих требованиям членов Совета директоров		
8.	Систематическое повышение квалификации руководителем СВА и его работниками		
Оценка деятельности Руководителя Службы внутреннего аудита			
1.	Фактические знания, опыт и навыки руководителя СВА		
2.	Обеспечение максимальной эффективности внутреннего аудита для Общества		
3.	Постоянная осведомленность о последних изменениях в профессиональной сфере (стандарты, законодательство и др.)		
4.	Умение компетентно аргументировать выявленные во время аудита нарушения при обсуждении на заседаниях Совета директоров		
5.	Умение отстаивать свою позицию		
6.	Обеспечение своевременного исполнения Годового аудиторского плана		
7.	Обеспечение грамотного составления текста отчетов		
8.	Своевременное представление на рассмотрение Совета директоров ежеквартальных и годовых отчетов		
Среднее значение баллов			

Форма для оценки деятельности Правления и его Председателя

Инструкция по заполнению!

1. ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ.
2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах:
 - 1 – совершенно не согласен
 - 2 – скорее не согласен
 - 3 – занимаю нейтральную позицию
 - 4 – скорее согласен
 - 5 – полностью согласен
3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

Критерии оценки		Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/пожелания
Оценка Правления Общества			
1.	Эффективная реализация Правлением Общества возложенных на него задач		
2.	Наличие фактических знаний, опыта и навыков членов Правления, позволяющее им осуществлять эффективное руководство Обществом		
3.	Обеспечение в работе Правления Общества единства целей и задач, командности		
4.	Обеспечение качества материалов, выносимых Правлением Общества на заседания Совета директоров, удовлетворяющих требованиям членов Совета директоров		
5.	Предоставление докладов от Правления Общества на заседаниях Совета директоров, дающих достаточно объективную, четкую, ёмкую информацию для принятия взвешенных решений		
6.	Умение Правления Общества принимать все необходимые меры для качественной и своевременной реализации Стратегии развития Общества		

7.	Своевременное и полное выполнение поручений Совета директоров		
Среднее значение баллов			
Оценка деятельности Председателя Правления			
1.	Эффективное руководство Обществом		
2.	Своевременное исполнение решений Единственного акционера и Совета директоров		
3.	Умение выстраивать эффективную систему корпоративного управления в Обществе		
4.	Обеспечение эффективного взаимодействия Общества с Единственным акционером и Советом директоров		
5.	Проявление инициативы для достижения поставленных стратегических целей		
6.	Высокий уровень подотчетности и своевременное извещение Совета директоров о выполнении поставленных задач		
7.	Высокий уровень стратегического видения и знания отрасли		
8.	Высокий уровень подготовленности к заседаниям Совета директоров		
9.	Соответствие поведения Председателя Правления надлежащей практике делового поведения		
Среднее значение баллов			

Оценка деятельности Корпоративного секретаря

Инструкция по заполнению!

1. ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ.

2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах:

- 1 – совершенно не согласен
- 2 – скорее не согласен
- 3 – занимаю нейтральную позицию
- 4 – скорее согласен
- 5 – полностью согласен

3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

№	Критерии оценки	Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/пожелания
1.	Предоставление подробных разъяснений членам Совета директоров		
2.	Разработка ежегодного Плана работы Комитетов и Совета директоров		
3.	Обеспечение выполнения Плана работы Комитетов и Совета директоров		
4.	Своевременное предоставление членам Совета директоров запрашиваемой информации		
5.	Заблаговременное направление повестки дня и материалов членам Совета директоров		
6.	Разъяснение членам Совета директоров положения документов, выносимых на рассмотрение Совета директоров		

7.	Обеспечение контроля за исполнением решений Совета директоров		
8.	Обеспечение своевременного обмена информацией между Советом директоров и органами Общества		
Среднее значение баллов			