

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
ПАО «МРСК Сибири»
«25» мая 2018 г.
Протокол №282/18 от «25» мая 2018 г.

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
И КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «МРСК
Сибири»**

Красноярск
2018 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОСНОВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ. ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ	3
2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ	4
Приложение 1. Примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества	7
Приложение 2. Примерные анкеты для самооценки работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества	14
Приложение 3. Примерная форма Отчета о проведенной самооценке Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества	38

1. ОСНОВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ. ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

1.1. Методика оценки работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров (далее – Методика) ПАО «МРСК Сибири» (далее – Общество) основана на рекомендациях в отношении практики работы Совета директоров, содержащихся в международных и российских стандартах передовой практики корпоративного управления, включая следующие:

- 1) Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР (2015);
- 2) Принципы ОЭСР по корпоративному управлению для компаний с государственным участием (2015);

3) Кодекс корпоративного управления Банка России¹ (2014);

1.2. Виды оценки.

1.2.1. Оценка деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества проводится:

- 1) ежегодно в форме самооценки;
- 2) раз в три года (при необходимости) независимой внешней организацией (консультантом), привлекаемой на конкурсной основе.

1.2.2. В обоих случаях оценка проводится анонимно, а члены Совета директоров/Комитетов уведомляются о том, что их ответы будут представлены в обобщенной обезличенной форме без указания конкретного члена Совета директоров/Комитета как источника комментариев или рекомендаций.

1.3. Объекты оценки.

1.3.1. К объектам оценки относятся:

- 1) Работа Совета директоров в целом;
- 2) Работа каждого Комитета Совета директоров;
- 3) Работа Председателя Совета директоров;
- 4) Работа по обеспечению деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества.

1.3.2. Объекты оценки в каждом конкретном случае определяются Обществом.

1.4. Инструменты оценки.

1.4.1. В зависимости от вида проведения оценки (самооценка/внешняя оценка) и ее объектов Общество определяет инструменты оценки, к которым относятся:

- 1) анкетный опрос членов Совета директоров, членов Комитетов Совета директоров;
- 2) анализ устава и внутренних документов Общества;
- 3) анализ материалов работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров (протоколы заседаний, план работы и пр.);
- 4) проведение интервью с членами Совета директоров (при необходимости).

1.5. Ключевые компоненты оценки.

1.5.1. Компоненты оценки работы Совета директоров могут варьироваться в зависимости от поставленных целей, но в большинстве случаев интерес будут представлять следующие аспекты:

- 1) функциональные (качество выполнения Советом директоров, возложенных на него функций);
- 2) структурные (состав и структура Совета директоров, роль Председателя и др.);
- 3) процедурные (планирование работы Совета директоров, практика проведения заседаний, информационное обеспечение Совета директоров);
- 4) инфраструктурные (вознаграждение членов Совета директоров, регулирование конфликта интересов, страхование ответственности и др.).

1.5.2. При оценке работы Комитетов Совета директоров внимание будет уделяться качеству работы каждого Комитета по выполнению возложенных на него специальных задач, качеству организационного, ресурсного и информационного обеспечения работы Комитета, его составу и внутренней динамике работы.

¹ Одобрен 21 марта 2014 года Советом директоров Банка России

1.6. Критерии оценки.

1.6.1. Обобщенными критериями оценки Совета директоров и Комитетов Совета директоров являются:

1) Выполнение Советом директоров ключевых функций в управлении компанией (формирование и контроль за реализацией стратегии, обеспечение создания и контроль за эффективностью работы системы внутреннего контроля и системы управления рисками, оценка работы высшего менеджмента, внедрение эффективной системы его мотивации, обеспечение сохранности активов);

2) Состав и структура Совета директоров;

3) Организация работы Совета директоров, информационное обеспечение Совета директоров и взаимодействие Совета директоров с исполнительными органами;

4) Инфраструктурное обеспечение работы Совета директоров, в том числе система мотивации членов Совета директоров, регулирование конфликта интересов членов Совета директоров;

5) Взаимодействие Совета директоров с Комитетами Совета директоров;

6) Состав и практика работы Комитетов Совета директоров;

7) Работа Председателя Совета директоров;

Конкретный перечень критериев оценки Совета директоров и Комитетов Совета директоров определяется Обществом в соответствии с подходом, определенным на момент оценки, а также с учетом сложившейся практики работы, потребностей Общества и требований законодательства Российской Федерации.

1.7. Приложениями к Методике являются Примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров (Приложение 1), Примерные анкеты для самооценки работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров (Приложение 2), Примерная форма Отчета о результатах самооценки с указанием результатов анкетирования и обобщенных выводов (Приложение 3).

1.8. Общество вправе применять приложения к настоящей методике как полностью, так и частично в соответствии с подходом, определенным на момент самооценки, а также с учетом сложившейся практики работы, потребностей Общества и требований законодательства Российской Федерации.

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

2.1. Проведение самооценки.

2.1.1. Самооценка деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров проводится на ежегодной основе, за исключением года, в котором оценка проводится независимой внешней организацией (консультантом).

2.1.2. Решение о проведении оценки принимает Совет директоров. В указанном решении могут определяться сроки проведения оценки, требуемые ресурсы и другие необходимые положения.

2.1.3. Ежегодное проведение детальной формализованной процедуры самооценки деятельности Совета директоров Общества, а также Комитетов Совета директоров Общества, отнесено к функциям Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

2.1.4. Процесс проведения оценки состоит из следующих этапов:

1) Подготовка материалов и сбор информации:

На основании решения Совета директоров и в соответствии с ним ответственное структурное подразделение Общества - Департамент корпоративного управления и взаимодействия с акционерами и инвесторами Общества (далее – Департамент):

– подготавливает в нужном количестве все необходимые анкеты для опроса членов Совета директоров/Комитетов (с использованием типовых анкет, представленных в Приложении 2), а также сводную статистическую информацию для подготовки к заполнению анкет (количество проведенных в оцениваемом периоде заседаний Совета

директоров/Комитета, участие членов Совета директоров/Комитетов в заседаниях, форма участия, степень выполнения планов работы Совета директоров и Комитетов, протоколы заседаний и т.п.);

– официально (самостоятельно или через Корпоративного секретаря) информирует каждого члена Совета директоров/Комитета Совета директоров о факте проведения оценки, сроках ее проведения, в разумный срок направляет каждому члену Совета директоров/Комитета (почтой, курьером, электронной почтой либо вручает лично) соответствующие анкеты для заполнения и сводную информацию для подготовки к заполнению анкет.

Анкеты заполняются анонимно, при этом члены Совета директоров/Комитетов выражают своё мнение по каждому из представленных вопросов и, при необходимости, могут давать комментарии и рекомендации. Затем они направляют заполненные анкеты в адрес Корпоративного секретаря или в адрес Департамента.

2) Обработка и обобщение результатов анкетирования:

Обработка результатов анкетирования осуществляется сотрудниками Департамента посредством вычисления средних значений по всем критериям и анализа всех полученных комментариев и рекомендаций таким образом, чтобы это отражало весь спектр мнений, но без указания авторов этих комментариев и рекомендаций.

После завершения обработки данных сотрудники Департамента проводят анализ материалов, полученных после обработки результатов анкетирования, и выделяют:

- сильные стороны в работе Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- проблемные области в работе Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- основные направления, требующие совершенствования и развития.

Наиболее проблемными областями признаются те критерии, по которым средний балл оценки оказался ниже 3 при использовании пятибалльной шкалы оценки.

Затем сотрудники Департамента готовят Отчет о результатах самооценки с указанием результатов анкетирования и обобщенных выводов (с использованием Примерной формы отчета в соответствии с Приложением 3).

3) Рассмотрение результатов самооценки.

Отчет о результатах самооценки рассматриваются на заседании Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества, на котором Комитет утверждает соответствующие рекомендации Совету директоров.

По итогам рассмотрения все материалы передаются Председателю Совета директоров Общества для изучения и принятия решения о порядке и сроках дальнейшего их рассмотрения на заседании Совета директоров Общества.

2.2. Проведение оценки независимым внешним консультантом.

2.2.1. Не реже одного раза в три года для проведения независимой оценки деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров Общества вправе при необходимости привлекать внешнего консультанта.

2.2.2. Выбор консультанта осуществляется в соответствии с положениями Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и Единым стандартом закупок Общества (Положением о закупке), утвержденным решением Совета директоров Общества.

2.2.3. Консультант может проводить оценку деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров с использованием своей методики, которая в обязательном порядке согласовывается с Обществом. Используемые консультантом инструменты также согласуются с Обществом и, в том числе, могут включать в себя:

1) анкетирование и индивидуальные интервью с членами Совета директоров и членами Комитетов Совета директоров;

2) анализ внутренних документов Общества и материалов о деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров.

2.2.4. По итогам работы внешний консультант готовит отчет об оценке деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров (далее – Отчет), который может включать в себя следующие сведения об оценке:

- 1) состав и оптимальность структуры Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- 2) баланс необходимых компетенций Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- 3) соответствие членов Совета директоров критериям независимости;
- 4) работа и роль Председателя Совета директоров и Председателей Комитетов Совета директоров;
- 5) качество выполнения Советом директоров возложенных на него ключевых функций: стратегическое развитие, управление рисками, внутренний контроль и аудит, мотивация и оценка деятельности исполнительных органов, обеспечение реализации и защиты прав акционеров;
- 6) роль Комитетов Совета директоров в осуществлении ключевых функций Совета директоров, их вклад в работу, порядок организации работы.
- 7) о наличии/отсутствии ключевых проблем и слабых сторон в работе Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- 8) о достоинствах/недостатках организационного и информационного обеспечения работы, планирования работы, практики проведения очных и заочных заседаний Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- 9) о достоинствах/недостатках и особенностях уровня регулирования конфликта интересов, возникающих в процессе деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- 10) о результатах анализа внутренних документов, материалов работы Совета директоров, материалов работы Комитетов Совета директоров и иных документов, связанных с работой Совета директоров и Комитетов Совета директоров.

2.3. Раскрытие информации об оценке.

2.3.1. Информация о проведенной оценке работы Совета директоров и его Комитетов раскрывается в Годовом отчете Общества, предоставляемом акционерам. Информация об оценке работы Совета директоров и его Комитетов, раскрываемая в Годовом отчете, может включать в себя, в том числе, следующие сведения:

- 1) о факте проведения оценки, о ее видах и сроках;
- 2) о процедуре отбора внешней организации (в случае проведения независимой внешней оценки);
- 3) о методике проведенной оценке, в том числе об инструментах, использованных при ее проведении;
- 4) об основных результатах оценки и о факте их рассмотрения на заседании Совета директоров;
- 5) о позитивных изменениях в деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров, осуществленных по результатам предыдущей оценки.

2.3.2. Информация о некоторых результатах оценки может быть признана не подлежащей раскрытию. Отчет о результатах оценки, а также заполненные каждым членом Совета директоров/Комитетов анкеты не раскрываются Обществом.

Приложение 1. Примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества

КРИТЕРИИ САМООЦЕНКИ	
1. Выполнение Советом директоров ключевых функций в управлении компанией	
1.1. Формирование и контроль за реализацией стратегии	
1.1.1.	Рассмотрение в отчетном периоде вопросов, связанных с реализацией стратегии, и при необходимости внесение в стратегию корректировок
1.1.2.	Рассмотрение в отчетном периоде достижения плановых показателей КПЭ
1.1.3.	Утверждение в отчетном периоде годового бюджета, годового инвестиционного плана и иных документов в рамках реализации стратегии
1.2. Обеспечение создания и контроль за эффективностью системы внутреннего контроля и системы управления рисками	
1.2.1.	Рассмотрение в отчетном периоде отчетов внутреннего аудитора по результатам проверок, содержащих перечень выявленных им недостатков и рекомендации по их исправлению
1.2.2.	Рассмотрение отчетов менеджмента об исправлении недостатков в системе внутреннего контроля, отмеченных в отчетах внутреннего аудитора
1.2.3.	Рассмотрение в отчетном периоде отчета об управлении рисками, включающего информацию о мероприятиях по управлению ключевыми рисками, их фактических значениях по итогам контрольного периода в сравнении с их плановыми значениями, целесообразность внесения изменений в перечень этих рисков
1.2.4.	Наличие у Совета директоров четкого представления о плановых и текущих значениях ключевых рисков деятельности Общества, их взаимосвязи с принципами внутреннего контроля, способах управления ими со стороны менеджмента и последовательности действий менеджмента в случае реализации наиболее важных рисков.
1.2.5.	Рассмотрение вопросов, касающихся взаимодействия с внешним аудитором и оценки качества его работы.
1.3. Оценка работы высшего менеджмента, внедрение эффективной системы его мотивации	
1.3.1.	Проведение ежегодной оценки результатов работы членов исполнительных органов и иных ключевых менеджеров Общества на основе утвержденных критериев
1.3.2.	Утвержденные критерии оценки работы членов исполнительных органов и иных ключевых менеджеров компании, используемые для их премирования, в наилучшей степени обеспечивают взаимосвязь их работы с текущими, среднесрочными и долгосрочными результатами деятельности Общества
1.3.3.	Утвержденная система мотивации высшего менеджмента в наилучшей степени нацеливает его на решение стратегических задач и эффективную реализацию ключевых проектов Общества
1.3.4.	Обеспечение наличия эффективной системы мониторинга и предотвращения потенциальных конфликтов интересов на уровне высшего менеджмента
1.3.5.	Рассмотрение в отчетном периоде вопроса о практике формировании кадрового резерва, в особенности, на занятие ключевых должностей
1.4. Обеспечение сохранности активов	
1.4.1.	Достаточность компетенции Совета директоров в части одобрения существенных сделок для надлежащего контроля за сохранностью активов Общества и защиты интересов акционеров

1.4.2.	Рассмотрение в отчетном периоде вопросов реализации закупочной политики
1.4.3.	Рассмотрение в отчетном периоде стратегических вопросов деятельности существенных подконтрольных организаций.
2. Состав и структура Совета директоров	
2.1.	Оптимальность состава по количеству членов Совета директоров
2.2.	Сбалансированность Совета директоров с точки зрения соотношения исполнительных, неисполнительных, независимых его членов
2.3.	Сбалансированность Совета директоров по знаниям, опыту и компетенциям его членов
2.4.	Роль независимых директоров.
3. Организация работы Совета директоров	
3.1. Организационное, правовое и информационное обеспечение	
3.1.1.	Информационное обеспечение работы членов Совета директоров
3.1.2.	Организационное обеспечение работы Совета директоров
3.1.3.	Взаимодействие с Председателем Совета директоров
3.1.4.	Обеспечение взаимодействия членов Совета директоров с Комитетами Совета директоров, исполнительными органами, структурными подразделениями Общества
3.1.5.	Наличие плана работы Совета директоров и его качество (вопросы, периодичность и форма заседаний)
3.1.6.	Уровень выполнения плана работы Совета директоров
3.1.7.	Посещаемость заседаний членами Совета директоров
3.1.8.	Регулярность проведения и количество заседаний Совета директоров
3.1.9.	Качество материалов, предоставляемых членам Совета директоров к заседаниям (полнота, структурированность и наглядность)
3.1.10.	Соблюдение и достаточность сроков предоставления материалов членам Совета директоров для надлежащей подготовки к заседаниям
3.1.11.	Регламент проведения заседаний Совета директоров (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение)
3.1.12.	Создание условий для всестороннего участия членов Совета директоров в заседаниях Совета директоров
3.2. Инфраструктурное обеспечение	
3.2.1.	Наличие в Обществе эффективных инструментов для предупреждения, выявления и регулирования конфликта интересов членов Совета директоров
3.2.2.	Наличие практики введения в должность вновь избранных членов Совета директоров
3.2.3.	Наличие у Совета директоров возможности (при необходимости) привлечения внешних консультантов
3.2.4.	Наличие системы мотивации (вознаграждения) членов Совета директоров, адекватной масштабу деятельности Общества, объему выполняемых членами Совета директоров функций и уровню принимаемых ими рисков.
4. Председатель Совета директоров	
4.1.	Обеспечение эффективной организации работы Совета директоров, подготовки и проведения заседаний Совета директоров
4.2.	Обеспечение профессиональных отношений и эффективных коммуникаций между членами Совета директоров и с членами исполнительных органов
4.3.	Обеспечение конструктивной, открытой и доверительной атмосферы на заседаниях Совета директоров
4.4.	Обеспечение и поощрение обсуждения дискуссионных и спорных вопросов членами Совета директоров
5. Комитет по аудиту	
5.1. Состав и организация работы Комитета по аудиту	

5.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по аудиту
5.1.2.	Наличие в составе Комитета по аудиту членов, обладающих знаниями и опытом в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности
5.1.3.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по аудиту и уровень его выполнения
5.1.4.	Регулярность проведения заседаний Комитета по аудиту
5.2. Выполнение Комитетом по аудиту ключевых функций	
5.2.1.	<p>Выполнение функций в области бухгалтерской (финансовой) отчетности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Систематический контроль за обеспечением полноты, точности и достоверности финансовой отчетности, анализ существенных аспектов учетной политики Общества. – Рассмотрение промежуточной и годовой финансовой отчетности, выработка соответствующих рекомендаций Совета директоров по ее предварительному утверждению.
5.2.2.	<p>Выполнение функций в области управления рисками и внутреннего контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Проведение оценки эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками. – Анализ и оценка исполнения политики в области управления рисками и внутреннего контроля.
5.2.3.	<p>Выполнение функций в области внутреннего аудита:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Рассмотрение политики в области внутреннего аудита (положения о внутреннем аудите). – Рассмотрение плана деятельности подразделения внутреннего аудита и информации о ходе его выполнения. – Рассмотрение вопросов о назначении (освобождении от должности) руководителя подразделения внутреннего аудита и размере его вознаграждения. – Рассмотрение существующих ограничений полномочий или бюджета на реализацию функции внутреннего аудита, способных негативно повлиять на эффективное осуществление функции внутреннего аудита. – Оценка эффективности осуществления функции внутреннего аудита.
5.2.4.	<p>Выполнение функций в области внешнего аудита:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Оценка независимости, объективности и отсутствия конфликта интересов внешних аудиторов Общества, включая оценку кандидатов в аудиторы Общества, выработку предложений по назначению, переизбранию и отстранению внешних аудиторов Общества, по оплате их услуг и условиям их привлечения. – Надзор за проведением внешнего аудита и оценка качества выполнения аудиторской проверки и заключений аудиторов. – Обсуждение с внешним аудитором результатов аудита, изучение предложений менеджмента по корректировке отчетности и предоставление заключений СД.
5.3. Взаимодействие Комитета по аудиту и Совета директоров	
5.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по аудиту рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде
5.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по аудиту, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
5.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по аудиту на заседании Совета директоров
6. Комитет по кадрам и вознаграждениям	
6.1. Состав и организация работы Комитета по кадрам и вознаграждениям	

6.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по кадрам и вознаграждениям
6.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по кадрам и вознаграждениям и уровень его выполнения
6.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям
6.2. Выполнение Комитетом по кадрам и вознаграждениям ключевых функций	
6.2.1.	<p>Функции в части политики вознаграждений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработка и периодический пересмотр политики Общества по вознаграждению членов Совета директоров, исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих работников, в том числе разработка параметров программ краткосрочной и долгосрочной мотивации членов исполнительных органов; – надзор за внедрением и реализацией политики Общества по вознаграждению и различных программ мотивации; – предварительная оценка работы исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих работников по итогам года в контексте критериев, заложенных в политику вознаграждения, а также предварительная оценку достижения указанными лицами поставленных целей в рамках долгосрочной программы мотивации; – разработка условий досрочного расторжения трудовых договоров с членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками, включая все материальные обязательства Общества и условия их предоставления; – разработка рекомендаций Совету директоров по определению размера вознаграждения и принципов премирования Корпоративного секретаря, а также предварительная оценка работы Корпоративного секретаря по итогам года и предложения о премировании Корпоративного секретаря; – надзор за раскрытием информации о политике и практике вознаграждения и о владении акциями Общества членами Совета директоров, членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками в Годовом отчете и на корпоративном сайте Общества.
6.2.2.	<p>Функции в части кадровой политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ профессиональной квалификации и независимости всех кандидатов, номинированных в Совет директоров Общества, на основе всей доступной Комитету информации; формирование и доведение до акционеров рекомендаций в отношении голосования по вопросу избрания кандидатов в Совет директоров Общества; – ежегодное проведение детальной формализованной процедуры самооценки или внешней оценки Совета директоров и Комитетов Совета директоров, разработка рекомендаций Совету директоров в отношении совершенствования процедур работы Совету директоров и Комитетов Совета директоров, подготовка отчета об итогах самооценки или внешней оценки для включения в годовой отчет Общества; – определение методологии самооценки и предложений по выбору независимого консультанта для проведения оценки работы Совета директоров; – формирование программы вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров и осуществление надзора за практической реализацией вводного курса; – формирование рекомендаций Совету директоров в отношении кандидатов на должность Корпоративного секретаря Общества;

	<ul style="list-style-type: none"> – формирование рекомендаций Совету директоров в отношении кандидатов на должность членов исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих работников; – регулярный анализ соответствия независимых членов Совета директоров критериям независимости и обеспечение незамедлительного раскрытия информации о выявлении обстоятельств, в силу которых директор перестал быть независимым
6.3. Взаимодействие Комитета по кадрам и вознаграждениям и Совета директоров	
6.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по кадрам и вознаграждениям рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде
6.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по кадрам и вознаграждениям, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
6.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по кадрам и вознаграждениям на заседании Совета директоров
7. Комитет по стратегии	
7.1. Состав и организация работы Комитета по стратегии	
7.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по стратегии
7.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по стратегии и уровень его выполнения
7.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по стратегии
7.2. Выполнение Комитетом по стратегии ключевых функций:	
7.2.1.	Рассмотрение стратегии и программы инновационного развития, оценка рынка, конкурентной среды, передовых инновационных технологий, трендов и существующих бизнес-моделей
7.2.2.	Оценка адекватности стратегии Общества с точки зрения изменяющихся условий и, при необходимости, внесение в нее корректив
7.2.3.	Оценка сильных и слабых сторон Общества
7.2.4.	Участие в выработке стратегических КПЭ
7.3. Взаимодействие Комитета по стратегии и Совета директоров	
7.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по стратегии рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.
7.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по стратегии, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
7.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по стратегии на заседании Совета директоров.
8. Комитет по технологическому присоединению	
8.1. Состав и организация работы Комитета по инвестициям	
8.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по технологическому присоединению
8.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по технологическому присоединению и уровень его выполнения
8.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по технологическому присоединению
8.2. Выполнение Комитетом по технологическому присоединению ключевых функций:	
8.2.1.	Выработка предложений по совершенствованию законодательной базы антимонопольного регулирования и обеспечения недискриминационного доступа

	к услугам по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
8.2.2.	Выработка предложений по совершенствованию внутренних регламентов и стандартов Общества по обеспечению недискриминационного доступа к услугам по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
8.2.3.	Выработка принципов и критериев оценки эффективности деятельности Общества по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
8.2.4.	Оценка эффективности деятельности Общества по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
8.2.5.	Оценка эффективности деятельности Общества по повышению качества планирования развития электрической сети
8.2.6.	Анализ текущей ситуации по Обществу, и подготовка предложений Совету директоров Общества в части технологического присоединения потребителей к электрическим сетям и перспективного развития сети
8.3. Взаимодействие Комитета по технологическому присоединению и Совета директоров	
8.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по технологическому присоединению рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.
8.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по технологическому присоединению, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
8.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по технологическому присоединению на заседании Совета директоров.
9. Комитет по надежности	
9.1. Состав и организация работы Комитета по надежности	
9.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по надежности
9.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по надежности и уровень его выполнения
9.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по надежности
9.2. Выполнение Комитетом по надежности ключевых функций:	
9.2.1.	9.2.2. Экспертиза производственных программ, планов по техническому перевооружению, реконструкции, новому строительству и ремонту объектов электросетевого хозяйства, анализ их разработки и исполнения с точки зрения обеспечения требований к надежности функционирования и технического состояния электрических сетей;
9.2.3.	9.2.4. Оценка полноты и достаточности мероприятий по результатам расследования аварий в соответствии с Правилами расследования причин аварий в электроэнергетике (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.10.2009 № 846), а также контроль их исполнения;
9.2.5.	9.2.6. Экспертиза качества расследований причин технологических нарушений (аварий);
9.2.7.	9.2.8. Экспертиза деятельности Общества в области противоаварийной работы (обеспечение готовности, организация и проведение аварийно-восстановительных работ на электросетевых объектах);
9.2.9.	9.2.10. Контроль и оценка деятельности технических служб Общества в части обеспечения надежности функционирования электрических сетей и производственной безопасности;
9.2.11.	9.2.12. Экспертиза системы внутреннего технического контроля в Обществе
9.2.13.	9.2.14. Экспертиза системы управления охраной труда в Обществе
9.2.15.	9.2.16. Экспертиза программы реализации экологической политики

9.2.17.	9.2.18. Экспертиза системы пожарной и промышленной безопасности
9.3. Взаимодействие Комитета по технологическому присоединению и Совета директоров	
9.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по надежности рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.
9.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по надежности, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
9.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по надежности на заседании Совета директоров.

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ В ОТЧЕТНОМ ГОДУ

Порядок заполнения анкеты: Член Совета директоров ПАО «МРСК Сибири» выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению эффективности работы Совета директоров член Совета директоров заполняет графу «Предложения и комментарии» по соответствующему показателю.

Пятибалльная шкала оценок:

5 баллов – утверждение полностью соответствует действительности

4 балла – скорее соответствует, чем нет

3 балла – частично соответствует

2 балла – скорее не соответствует

1 балл – не соответствует

Используемые сокращения:

ПАО «МРСК Сибири» - Общество,

Совет директоров – СД,

Председатель Совета директоров – ПСД,

Подразделение внутреннего аудита - ПВА.

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1.	Выполнение СД ключевых функций в управлении Обществом						
1.1.	Формирование и контроль за реализацией стратегии развития						
1.1.1.	В отчетном периоде СД рассматривал вопросы, связанные с реализацией стратегии						
1.1.2.	В отчетном периоде СД рассматривал достижение плановых показателей КПЭ						
1.1.3.	В отчетном периоде СД своевременно утвердил годовой бюджет, годовой инвестиционный план и иные документы, связанные с реализацией стратегии						
1.2.	Обеспечение создания и эффективной работы систем внутреннего контроля и управления рисками						
1.2.1.	В отчетном периоде СД рассматривал отчеты ПВА по результатам проверок						
1.2.2.	В отчетном периоде СД рассматривал отчеты менеджмента об эффективности системы внутреннего контроля						

1.2.3.	За отчетный период СД рассматривал отчеты менеджмента об эффективности системы управления рисками						
1.2.4.	Члены СД обладают достаточно четким и полным пониманием существенных рисков деятельности Общества, их плановыми и текущими значениями, способами управления ими со стороны менеджмента и последовательности действий менеджмента в случае реализации наиболее важных рисков						
1.3.	Оценка эффективности работы высшего менеджмента и внедрение эффективной системы его мотивации						
1.3.1.	Утвержденная СД система мотивации высшего менеджмента в наилучшей степени нацеливает его на решение стратегических задач и эффективную реализацию ключевых проектов Общества						
1.3.2.	Утвержденные СД критерии оценки работы членов исполнительных органов и иных ключевых менеджеров компании, используемые для их премирования, в наилучшей степени обеспечивают взаимосвязь их работы с утвержденной стратегией Общества, текущими, среднесрочными и долгосрочными результатами деятельности Общества						
1.3.3.	В отчетном периоде СД осуществил оценку результатов работы членов исполнительных органов и иных ключевых менеджеров на основе отчета о выполнении КПЭ						
1.3.4.	СД обеспечивает наличие в Обществе эффективной системы мониторинга и предотвращения потенциальных конфликтов интересов на уровне высшего менеджмента и выражает уверенность в эффективности этой системы ²						
1.3.5.	В отчетном периоде СД рассматривал вопрос о формировании кадрового						

² Комплексная система регулирования конфликта интересов должна включать в себя наличие порядка раскрытия информации исполнительными органами о конфликте интересов, информирования ПСД о наличии соответствующего конфликта, порядка принятия решений членами исполнительных органов при наличии конфликта интересов (сделки, вознаграждение), запрет на совершение отдельных действий.

	резерва на высшие управленческие должности в Обществе						
1.4.	Обеспечение сохранности активов						
1.4.1.	Компетенция СД в части одобрения существенных сделок является достаточной для надлежащего контроля за сохранностью активов и защиты интересов акционеров и не требует расширения						
1.4.2.	СД обеспечил наличие в Обществе утвержденного СД внутреннего документа, регулирующего проведение конкурсных закупок						
1.4.3.	В отчетном периоде СД с достаточной степенью регулярности и глубины рассматривал важнейшие вопросы деятельности существенных подконтрольных организаций						
2.	Состав и структура СД						
2.1.	Количественный состав СД является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.2.	Структура СД (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.3.	Состав СД с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов СД является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.4.	Независимые директора действующего состава СД в полной мере способны принимать объективные и независимые решения, особенно, по спорным вопросам и отстаивают свое мнение, когда это необходимо						
2.5.	Независимые директора действующего состава СД активно и конструктивно стимулируют дискуссию с целью поиска оптимального решения и вносят значительный вклад в обсуждение						
3.	Организация работы СД						
3.1.	Организационное, правовое и информационное обеспечение						
3.1.1.	Информационное обеспечение членов СД осуществляется на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

3.1.2.	Организационное обеспечение работы СД и членов СД осуществляется на должном уровне						
3.1.3.	Взаимодействие членов СД с Комитетами при СД, исполнительными органами, структурными подразделениями Общества обеспечивается на должном уровне						
3.1.4.	Взаимодействие с Председателем СД обеспечивается на должном уровне						
3.1.5.	Взаимодействие с членами СД способствует качественному исполнению членами СД своих функций						
3.1.6.	Утвержденный план работы СД включает все ключевые вопросы компетенции СД, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания СД в течение года						
3.1.7.	Уровень выполнения плана работы СД является высоким						
3.1.8.	Уровень посещаемости заседаний членами СД является высоким						
3.1.9.	Заседания СД проводятся в количестве и с регулярностью, достаточных для решения вопросов, связанных с эффективным управлением Обществом						
3.1.10.	В отчетном периоде соотношение числа очных и заочных заседаний СД было оптимальным						
3.1.11.	В отчетном периоде наиболее важные вопросы деятельности Общества рассматривались на очных заседаниях СД						
3.1.12.	В отчетном периоде уровень подготовки членов СД к заседаниям обеспечивал высокую эффективность работы СД						
3.1.13.	Материалы, предоставляемые членам СД к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными						
3.1.14.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам СД соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям						
3.1.15.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий						
3.1.16.	Регламент проведения заседаний СД (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность						

	заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях СД обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания СД и способствует принятию СД взвешенных решений						
3.1.17.	Члены СД удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
3.2.	Инфраструктурное обеспечение						
3.2.1.	В Обществе действуют эффективные инструменты для предупреждения, выявления и регулирования конфликта интересов членов СД ³						
3.2.2.	СД располагает достаточными возможностями для привлечения внешних экспертов за счет средств Общества для оказания содействия в работе СД и его комитетов						
3.2.3.	В Обществе действует надлежащая практика введения в должность вновь избранных членов СД						
3.2.4.	Система мотивации (вознаграждения) членов СД является адекватной масштабу деятельности Общества, объему выполняемых функций членами СД и уровню принимаемых ими рисков						
3.3.	Взаимодействие СД с менеджментом Общества						
3.3.1.	В отчетном периоде СД регулярно заслушивал отчеты менеджмента об исполнении поручений и решений СД						
3.3.2.	У членов СД есть достаточные возможности для контактов и получения информации со стороны исполнительного руководства в период между заседаниями СД						
3.4.	Взаимодействие СД с Комитетами при СД						
3.4.1.	Количество и специализация существующих Комитетов при СД оптимальны с точки зрения исполнения ими своих функций поддержки работы						

³ Комплексная система регулирования конфликта интересов должна включать в себя наличие порядка раскрытия информации членами СД о конфликте интересов, информирования ПСД о наличии соответствующего конфликта, порядка принятия решений членами СД при наличии конфликта интересов, запрет на совершение отдельных действий.

	СД по всем ключевым вопросам компетенции и изменений не требуется					
3.4.2.	Количественные и качественные составы и структура каждого Комитета являются сбалансированными и оптимальными для эффективной работы соответствующего Комитета					
3.4.3.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по аудиту, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам					
3.4.4.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по аудиту, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					
3.4.5.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по кадрам и вознаграждениям, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам					
3.4.6.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по кадрам и вознаграждениям, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					
3.4.7.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по стратегии, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам					
3.4.8.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по стратегии, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					
3.4.9.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по технологическому присоединению, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному					

	принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.10.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по технологическому присоединению, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.11.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по надежности, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.12.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по надежности, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.13.	СД заслушивает отчеты о работе каждого комитета						
4.	Председатель СД						
4.1.	Председатель СД обеспечивает эффективную организацию работы СД, подготовку и проведение заседаний СД						
4.2.	Председатель СД обеспечивает профессиональное и личностное взаимодействие между членами СД, способствует эффективным коммуникациям СД с исполнительными органами						
4.3.	Председатель СД обеспечивает конструктивную, открытую и доверительную атмосферу при обсуждении вопросов на заседаниях СД						
4.4.	Председатель СД обеспечивает и поощряет обсуждение дискуссионных и спорных вопросов членами СД						

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО АУДИТУ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «МРСК Сибири»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по аудиту Совета директоров ПАО «МРСК Сибири» выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению эффективности работы Комитета по аудиту член Комитета заполняет графу «Предложения и комментарии» по соответствующему показателю.

Пятибалльная шкала оценок:

5 баллов – утверждение полностью соответствует действительности

4 балла – скорее соответствует, чем нет

3 балла – частично соответствует

2 балла – скорее не соответствует

1 балл – не соответствует

Используемые сокращения:

ПАО «МРСК Сибири» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по аудиту Совета директоров - Комитет

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1.	Количественный состав Комитета является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.	Структура Комитета (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
3.	Состав Комитета с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов Комитета является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
4.	Внутренние документы Общества четко и в полной мере регулируют вопросы деятельности Комитета и не требуют актуализации						
5.	Утвержденный план работы Комитета включает все ключевые вопросы компетенции Комитета, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания Комитета в течение года						
6.	В отчетном периоде заседания Комитета проводились с достаточной степенью регулярности и						

	соотношение числа очных и заочных заседаний Комитета было оптимальным						
7.	Уровень подготовки членов Комитета к заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета						
8.	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД						
9.	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными						
10.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям						
11.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий						
12.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за формированием бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества						
13.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области контроля за надежностью и эффективностью функционирования систем внутреннего контроля, управления рисками и корпоративного управления						
14.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области обеспечения независимости и объективности осуществления функции внутреннего аудита и						

	взаимодействия с подразделением внутреннего аудита						
15.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за проведением внешнего аудита и выбором внешнего аудитора						
16.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области контроля эффективности функционирования противодействия недобросовестным действиям работников Общества и третьих лиц						
17.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
18.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
19.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
20.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
21.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
22.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «МРСК Сибири»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров ПАО «МРСК Сибири» выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению эффективности работы Комитета по кадрам и вознаграждениям член Комитета заполняет графу «Предложения и комментарии» по соответствующему показателю.

Пятибалльная шкала оценок:

5 баллов – утверждение полностью соответствует действительности

4 балла – скорее соответствует, чем нет

3 балла – частично соответствует

2 балла – скорее не соответствует

1 балл – не соответствует

Используемые сокращения:

ПАО «МРСК Сибири» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров – Комитет

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1.	Количественный состав Комитета является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.	Структура Комитета (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
3.	Состав Комитета с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов Комитета является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
4.	Внутренние документы Общества четко и в полной мере регулируют вопросы деятельности Комитета и не требуют актуализации						
5.	Утвержденный план работы Комитета включает все ключевые вопросы компетенции Комитета, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания Комитета в течение года						
6.	В отчетном периоде заседания Комитета проводились с достаточной степенью регулярности и соотношение числа очных и заочных заседаний Комитета было оптимальным						

7.	Уровень подготовки членов Комитета к заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета					
8.	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9.	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области политики вознаграждения (системы мотивации) членов исполнительных органов					
13.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы выработки КПЭ для членов исполнительных органов и оценки их работы с учетом утвержденных КПЭ					
14.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области кадровой политики в отношении членов СД (выработка критериев подбора кандидатов в члены СД, оценка независимости, оценка работы СД и членов СД и т.п.)					
15.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области кадрового планирования (формирование кадрового резерва) для членов исполнительных органов					
16.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня					

17.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
18.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
19.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
20.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
21.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО СТРАТЕГИИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «МРСК Сибири»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по стратегии выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению эффективности работы Комитета по стратегии член Комитета по стратегии заполняет графу «Предложения и комментарии» по соответствующему показателю.

Пятибалльная шкала оценок:

5 баллов – утверждение полностью соответствует действительности

4 балла – скорее соответствует, чем нет

3 балла – частично соответствует

2 балла – скорее не соответствует

1 балл – не соответствует

Используемые сокращения:

ПАО «МРСК Сибири» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по стратегии Совета директоров – Комитет,

Ключевые показатели эффективности – КПЭ,

дочерние и зависимые общества – ДЗО

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1.	Количественный состав Комитета является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.	Структура Комитета (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
3.	Состав Комитета с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов Комитета является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
4.	Внутренние документы Общества четко и в полной мере регулируют вопросы деятельности Комитета и не требуют актуализации						
5.	Утвержденный план работы Комитета включает все ключевые вопросы компетенции Комитета, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания Комитета в течение года						
6.	В отчетном периоде заседания Комитета проводились с достаточной степенью регулярности и соотношение числа очных и заочных заседаний Комитета было оптимальным						

7.	Уровень подготовки членов Комитета к заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета					
8.	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9.	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы реализации стратегии Общества (план мероприятий, критерии реализации и промежуточные контрольные показатели, корректировка стратегии, анализ стратегических рисков и т.п.)					
13.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по предварительному одобрению решений о заключении сделок					
14.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по созданию и корректировке системы КПЭ генерального директора Общества и генеральных директоров ДЗО Общества					
15.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы формирования бизнес-плана Общества и отчеты об итогах его выполнения					
16.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по формированию позиции Общества (представителей Общества) в органах управления ДЗО					

17.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня					
18.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными					
19.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					
20.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами					
21.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД					
22.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)					

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО НАДЕЖНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «МРСК Сибири»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитет по надежности выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению эффективности работы Комитета член Комитета заполняет графу «Предложения и комментарии» по соответствующему показателю.

Пятибалльная шкала оценок:

5 баллов – утверждение полностью соответствует действительности

4 балла – скорее соответствует, чем нет

3 балла – частично соответствует

2 балла – скорее не соответствует

1 балл – не соответствует

Используемые сокращения:

ПАО «МРСК Сибири» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по надежности Совета директоров – Комитет,

дочерние и зависимые общества – ДЗО

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1.	Количественный состав Комитета является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.	Структура Комитета (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
3.	Состав Комитета с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов Комитета является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
4.	Внутренние документы Общества четко и в полной мере регулируют вопросы деятельности Комитета и не требуют актуализации						
5.	Утвержденный план работы Комитета включает все ключевые вопросы компетенции Комитета, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания Комитета в течение года						
6.	В отчетном периоде заседания Комитета проводились с достаточной степенью регулярности и соотношение числа очных и заочных заседаний Комитета было оптимальным						

7.	Уровень подготовки членов Комитета к заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета					
8.	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9.	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12.	<p>В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы анализа производственной деятельности в части оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - итогов прошедшего и оценки готовности Общества к работе в предстоящий осенне-зимний период и иные особые периоды (паводковый, пожароопасный, грозовой и т.п.); - выполнения производственных программ, целевых программ повышения надежности и планов по техническому перевооружению, реконструкции, новому строительству и ремонту объектов электрических сетей Общества; - организации системы управления охраной труда; - организации системы внутреннего технического контроля; - уровня эксплуатационного обслуживания энергообъектов; - выполнения программ экологической безопасности; - организации оперативно-технологического и ситуационного управления; - выполнения аварийно-восстановительных работ; 					

	<p>- качества расследования причин технологических нарушений (аварий) и разработки превентивных мероприятий для исключения повторений аналогичных событий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнения предписаний контролирующих и инспектирующих органов и организаций. 						
13.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по оценке качества планирования и анализа деятельности по реновации энергообъектов Общества.						
14.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по оценке деятельности технических служб Общества и его филиалов, а также их руководителей.						
15.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал предложения по реорганизации системы управления Общества (изменение числа уровней управления, создание / ликвидация / перегруппировка производственных отделений, районов электрических сетей).						
16.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
17.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
18.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
19.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
20.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
21.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы						

	Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						
--	--	--	--	--	--	--	--

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ ПРИСОЕДИНЕНИЮ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «МРСК Сибири»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитет по технологическому присоединению выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению эффективности работы Комитета член Комитета заполняет графу «Предложения и комментарии» по соответствующему показателю.

Пятибалльная шкала оценок:

5 баллов – утверждение полностью соответствует действительности

4 балла – скорее соответствует, чем нет

3 балла – частично соответствует

2 балла – скорее не соответствует

1 балл – не соответствует

Используемые сокращения:

ПАО «МРСК Сибири» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по технологическому присоединению Совета директоров – Комитет,

Дочерние и зависимые общества – ДЗО

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1.	Количественный состав Комитета является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.	Структура Комитета (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
3.	Состав Комитета с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов Комитета является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
4.	Внутренние документы Общества четко и в полной мере регулируют вопросы деятельности Комитета и не требуют актуализации						
5.	Утвержденный план работы Комитета включает все ключевые вопросы компетенции Комитета, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания Комитета в течение года						
6.	В отчетном периоде заседания Комитета проводились с достаточной степенью регулярности и соотношение числа очных и заочных заседаний Комитета было оптимальным						

7.	Уровень подготовки членов Комитета к заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета					
8.	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9.	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы мониторинга деятельности Общества по технологическому присоединению потребителей к распределительным электрическим сетям, включая договорную работу и общую статистику присоединения с учетом отдельных групп потребителей					
13.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по совершенствованию процедур, повышению прозрачности и сокращению сроков мероприятий по технологическому присоединению потребителей к распределительным электрическим сетям Общества					
14.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по решению наиболее проблемных жалоб и обращений по технологическому присоединению к распределительным электрическим сетям Общества					
15.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы содействия предотвращению и пресечению					

	злоупотреблений в области технологического присоединения к электрическим сетям Общества						
16.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы выработки предложений по основным показателям, влияющим на эффективность деятельности по технологическому присоединению и обеспечение недискриминационного доступа к услугам по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям						
17.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы анализа деятельности Общества в рамках реализации федеральных целевых программ						
18.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы взаимодействия с потребителями и совершенствования механизмов рассмотрения заявок поступающих от потребителей						
19.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы анализа деятельности Общества и выработки предложений по вопросам повышения качества планирования развития электрической сети						
20.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по совершенствованию нормативно-правовой базы в области технологического присоединения						
21.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
22.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
23.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						

24.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
25.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
26.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

Приложение 3. Примерная форма Отчета о проведенной самооценке Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества

I. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

Критерии и показатели оценки	Средний балл	Предложения и комментарии

II. ОБОБЩЕННЫЕ ВЫВОДЫ

Сильные стороны в работе СД и Комитетов	Проблемные области в работе СД и Комитетов	Основные направления, требующие дальнейшего совершенствования