

Приложение № 2
к решению Совета директоров ПАО «Россети Центр»
Протокол от 13.01.2023 № 01/23

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
И КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
ПАО «РОССЕТИ ЦЕНТР»
РК БП 1/15-02/2022**

Москва, 2022 г.

Сведения о документе

Введено в действие	Решением Совета директоров ПАО «Россети Центр»
Периодическая проверка	Производится Корпоративным секретарем
Целевая подсистема управления	Рост и преобразования
БП верхнего уровня	БП 1 «Корпоративное управление»
Ответственный по процедуре	Корпоративный секретарь
Версия	№ 1
Внесение изменений	На основании изменений требований законодательства РФ, ОРД вышестоящих организаций
Разработано	ДКУ
Обоснование новой версии документа	Версия 2 Версия 1 утверждена решением Совета директоров ПАО «МРСК Центра» от 22.11.2018 (протокол от 22.11.2018 № 37/18)
Размещение и хранение	Оригинал – в УД. Электронная версия – в хранилище документов СОУДК «Synergy Center» (SC)/АСУД, Библиотека ВНД

1. Область применения

1.1. Настоящая Методика оценки работы Совета директоров и комитетов Совета директоров ПАО «Россети Центр» (далее – Методика) определяет унифицированный порядок планирования и проведения оценки работы Совета директоров и комитетов Совета директоров в ПАО «Россети Центр» (далее – Общество).

1.2. Методика основана на рекомендациях в отношении практики работы Совета директоров, содержащихся в международных и российских стандартах передовой практики корпоративного управления, включая следующие:

1.2.1. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР (2015);

1.2.2. Принципы ОЭСР по корпоративному управлению для компаний с государственным участием (2015);

1.2.3. Кодекс корпоративного управления Банка России¹ (2014);

1.3. Виды оценки.

1.3.1. Оценка деятельности Совета директоров (в т.ч. индивидуальная оценка) 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.

1.3.2. 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.

1.4. Объекты оценки.

1.4.1. К объектам оценки относятся:

1) Оценка работы Совета директоров как органа управления;

2) Оценка работы каждого Комитета Совета директоров;

3) Оценка работы Председателя Совета директоров;

4) Оценка работы каждого члена Совета директоров (индивидуальная оценка).

1.4.2. Объекты оценки в каждом конкретном случае определяются Обществом.

1.5. Инструменты оценки.

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, регламентирующих вопросы деятельности Совета директоров и его Комитетов;

3) анализ материалов работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров (протоколы заседаний, план работы и пр.);

4) проведение интервью с Председателем Совета директоров, отдельными членами Совета директоров, Комитетов Совета директоров, исполнительных органов, Корпоративным секретарем (при необходимости).

¹ Одобрен 21 марта 2014 года Советом директоров Банка России

1.6. Ключевые компоненты оценки.

1.6.1. 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);
- 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.).

1.6.2. При оценке работы Комитетов Совета директоров внимание будет уделяться следующим аспектам:

- 1) качество работы каждого Комитета по выполнению возложенных на него специальных задач;
- 2) качество организационного, ресурсного и информационного обеспечения работы Комитета,
- 3) состав и внутренняя динамика работы каждого Комитета;
- 4) роль Председателей Комитетов Совета директоров, работа секретарей Комитетов.

1.6.3. При оценке работы Председателя Совета директоров внимание будет уделяться следующим аспектам:

- 1) общее руководство Советом директоров;
- 2) управление ходом заседаний Совета директоров;
- 3) взаимодействие с другими органами управления Общества;

1.6.4. При индивидуальной оценке работы членов Совета директоров внимание будет уделяться следующим аспектам:

- 1) характер участия в деятельности Совета директоров;
- 2) профессиональные навыки.

Конкретный перечень критериев оценки работы 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, в том числе анкеты для оценки работы Председателя Совета директоров и индивидуальной оценки членов Совета директоров и оценки работы Комитетов Совета директоров (приложение № 2), примерная форма Отчета о результатах самооценки с указанием результатов анкетирования и обобщенных выводов (приложение № 3).

2. Нормативные ссылки

Настоящая Методика разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 25.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»;

- Федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»
- Уставом ПАО «Россети Центр»;
- Кодексом корпоративного управления, одобренным Советом директоров Банка России 21.03.2014, письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463.
- Единым стандартом закупок ПАО «Россети» (Положением о закупке), утвержденным решением Совета директоров ПАО «Россети».

3. Порядок проведения оценки работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров

3.1. Проведение самооценки.

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

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

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

3.1.4. Процесс проведения самооценки работы Совета директоров Общества состоит из следующих этапов:

1) Подготовка материалов и сбор информации:

На основании решения Совета директоров и в соответствии с ним Корпоративный секретарь Общества:

- 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.);

- по электронной почте официально информирует каждого члена Совета директоров/Комитета Совета директоров о факте проведения оценки, сроках ее проведения, в разумный срок направляет каждому члену Совета директоров/Комитета 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, в течение 5 рабочих дней с даты получения анкет членами Совета директоров/Комитетов заполненные ими анкеты направляются в адрес Корпоративного секретаря.

2) Обработка и обобщение результатов анкетирования:

Обработка результатов анкетирования осуществляется Корпоративным секретарем 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 Корпоративный секретарь проводит анализ материалов, полученных после обработки результатов анкетирования, и выделяет:

- сильные стороны в работе Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- проблемные области в работе Совета директоров и Комитетов Совета директоров;
- тщательное планирование преемственности Совета директоров, в том числе выявление компетенций, которые необходимы для эффективной работы 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.

3) Рассмотрение результатов самооценки.

3.1.5. Результаты проведенной работы оформляются в виде отчета о результатах самооценки работы Совета директоров с указанием результатов анкетирования и обобщенных выводов и могут содержать следующие сведения об оценке:

- состав и структура Совета директоров и его Комитетов;
- выполнение 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;
- работа и роль Председателя Совета директоров и председателей Комитетов при Совете директоров;
- роль Комитетов при Совете директоров в осуществлении ключевых функций Совета директоров, их вклад в работу, порядок организации работы;
- о наличии/отсутствии ключевых проблем и слабых сторон в работе Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;
- о достоинствах/недостатках организационного и информационного обеспечения работы, планирования работы, практики проведения очных и заочных заседаний Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;
- о достоинствах/недостатках и особенностях уровня регулирования конфликта интересов, возникающих в процессе деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;
- о результатах анализа внутренних документов, материалов работы Совета директоров, материалов работы комитетов Совета директоров и иных документов, связанных с работой Совета директоров и Комитетов при Совете директоров

Отчет о результатах самооценки рассматривается на заседании Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества, на котором Комитет предоставляет 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. Предпочтительная форма проведения заседания – совместное присутствие. По решению Председателя Совета директоров форма заседания может быть изменена.

3.2. Проведение оценки независимым внешним консультантом.

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

3.2.2. 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.

3.2.3. 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, исполнительных органов, Комитетов, Корпоративным секретарем;
- 2) анализ внутренних документов Общества и материалов о деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров.

По итогам работы внешний консультант готовит отчет об оценке работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров, который может включать в себя сведения об оценке, указанные в п. 3.1.5 настоящей Методики. Указанный отчет рассматривается на очном заседании Совета директоров Общества (если иная форма проведения заседания Совета директоров Общества не определена Председателем Совета директоров Общества) с предварительным рассмотрением Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

3.3. Раскрытие информации об оценке.

3.3.1. 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.

3.3.2. 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.

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 Бизнес-плана, Инвестиционной программы 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		
РК БП 1/15-02/2022 Дата печати: 17.01.2023	Методика оценки работы Совета директоров и комитетов Совета директоров ПАО «Россети Центр»	Стр.8	Всего 47

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		
РК БП 1/15-02/2022	Методика оценки работы Совета директоров и комитетов Совета директоров ПАО «Россети Центр»	Стр.9	Всего 47
Дата печати: 17.01.2023			

	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. Индивидуальная оценка членов Совета директоров	
5.1.	Способность ясно и коротко излагать свою позицию и аргументы
5.2.	Этичность, способность вести себя в соответствии с ценностями Компании
5.3.	Осведомленность о последних изменениях, способных в значительной мере повлиять на работу Компании (в том числе политические, экономические изменения, тренды в развитии отрасли)
5.4.	Инициирование открытого конструктивного обсуждения проблем с целью совместного поиска решений
5.5.	Эффективность взаимодействия с коллегами — членами Совета директоров в рамках работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров, в том числе способность внимательно выслушивать высказываемые позиции и проявлять уважение к иным идеям и точкам зрения
5.6.	Внесение существенного вклада в работу Совета директоров
6. Комитет по аудиту	
6.1. Состав и организация работы Комитета по аудиту	
6.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по аудиту
6.1.2.	Наличие в составе Комитета по аудиту членов, обладающих знаниями и опытом в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности
6.1.3.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по аудиту и уровень его выполнения
6.1.4.	Регулярность проведения заседаний Комитета по аудиту
6.2. Выполнение Комитетом по аудиту ключевых функций	
6.2.1.	Выполнение функций в области бухгалтерской (финансовой) отчетности: – 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.
6.2.2.	Выполнение функций в области управления рисками и внутреннего контроля: – Проведение оценки эффективности системы внутреннего контроля и управления рисками. – Анализ и оценка исполнения политики в области управления рисками и внутреннего контроля.
6.2.3.	Выполнение функций в области внутреннего аудита: – 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.

	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
6.2.4.	<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.
6.3. Взаимодействие Комитета по аудиту и Совета директоров	
6.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по аудиту рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде
6.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по аудиту, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
6.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по аудиту на заседании Совета директоров
7. Комитет по кадрам и вознаграждениям	
7.1. Состав и организация работы Комитета по кадрам и вознаграждениям	
7.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по кадрам и вознаграждениям
7.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по кадрам и вознаграждениям и уровень его выполнения
7.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям
7.2. Выполнение Комитетом по кадрам и вознаграждениям ключевых функций	
7.2.1.	<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 оценка 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;

	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
7.2.2.	<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; – 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
7.3. Взаимодействие Комитета по кадрам и вознаграждениям и Совета директоров	
7.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по кадрам и вознаграждениям рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде
7.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по кадрам и вознаграждениям, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
7.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по кадрам и вознаграждениям на заседании Совета директоров
8. Комитет по стратегии	
8.1. Состав и организация работы Комитета по стратегии	
8.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по стратегии

8.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по стратегии и уровень его выполнения
8.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по стратегии
8.2. Выполнение Комитетом по стратегии ключевых функций:	
8.2.1.	Рассмотрение стратегии и программы инновационного развития, оценка рынка, конкурентной среды, передовых инновационных технологий, трендов и существующих бизнес-моделей
8.2.2.	Оценка адекватности стратегии Общества с точки зрения изменяющихся условий и, при необходимости, внесение в нее корректив
8.2.3.	Оценка сильных и слабых сторон Общества
8.2.4.	Участие в выработке стратегических КПЭ
8.3. Взаимодействие Комитета по стратегии и Совета директоров	
8.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по стратегии рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.
8.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по стратегии, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
8.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по стратегии на заседании Совета директоров.
9. Комитет по технологическому присоединению к электрическим сетям	
9.1. Состав и организация работы Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям	
9.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по технологическому присоединению
9.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по технологическому присоединению и уровень его выполнения
9.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по технологическому присоединению
9.2. Выполнение Комитетом по технологическому присоединению к электрическим сетям ключевых функций:	
9.2.1.	Выработка предложений по совершенствованию законодательной базы антимонопольного регулирования и обеспечения недискриминационного доступа к услугам по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.2.	Выработка предложений по совершенствованию внутренних регламентов и стандартов Общества по обеспечению недискриминационного доступа к услугам по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.3.	Выработка принципов и критериев оценки эффективности деятельности Общества по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.4.	Выработка предложений по оптимизации, повышению эффективности оказания услуг, расширению перечня нетарифных услуг и дополнительных сервисов для потребителей по направлению прочих видов деятельности с учетом Концепции «Цифровая трансформация 2030»
9.2.5.	Оценка эффективности деятельности Общества по развитию и реализации дополнительных услуг
9.2.6.	Оценка эффективности деятельности Общества по технологическому

	присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.7.	Оценка эффективности деятельности Общества по повышению качества планирования развития электрической сети
9.2.8.	Анализ текущей ситуации по Обществу, и подготовка предложений Совету директоров Общества в части технологического присоединения потребителей к электрическим сетям и перспективного развития сети
9.3. Взаимодействие Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям и Совета директоров	
9.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по технологическому присоединению рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.
9.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по технологическому присоединению, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
9.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по технологическому присоединению на заседании Совета директоров.
10. Комитет по надежности	
10.1. Состав и организация работы Комитета по надежности	
10.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по надежности
10.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по надежности и уровень его выполнения
10.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по надежности
10.2. Выполнение Комитетом по надежности ключевых функций:	
10.2.1.	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;
10.2.2.	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;
10.2.3.	Экспертиза качества расследований причин технологических нарушений (аварий);
10.2.4.	Экспертиза деятельности Общества в области противоаварийной работы (обеспечение готовности, организация и проведение аварийно-восстановительных работ на электросетевых объектах);
10.2.5.	Контроль и оценка деятельности технических служб Общества в части обеспечения надежности функционирования электрических сетей и производственной безопасности;
10.2.6.	Экспертиза системы внутреннего технического контроля в Обществе
10.2.7.	Экспертиза системы управления охраной труда в Обществе
10.2.8.	Экспертиза программы реализации экологической политики
10.2.9.	Экспертиза системы пожарной и промышленной безопасности
10.3. Взаимодействие Комитета по надежности и Совета директоров	
10.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по надежности рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.

10.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по надежности, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
10.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по надежности на заседании Совета директоров.

**Примерные анкеты для самооценки работы Совета директоров и Комитетов
Совета директоров Общества**

**АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
ПАО «РОССЕТИ ЦЕНТР» В ОТЧЕТНОМ ГОДУ**

Порядок заполнения анкеты: Член Совета директоров 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 «Россети Центр» - 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 стратегические документы организации с учетом специфики сферы деятельности, текущих и прогнозируемых экономических и финансовых показателей						
1.1.2.	В отчетном периоде СД рассматривал достижение плановых показателей КПЭ						
1.1.3.	В отчетном периоде СД своевременно утвердил Бизнес-план, инвестиционную программу						
1.2.	Обеспечение создания и эффективной работы внутреннего аудита, систем						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	внутреннего контроля и управления рисками						
1.2.1.	В отчетном периоде СД рассматривал отчеты ДВА 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 сотрудников, чья деятельность оказывает непосредственное влияние на эффективность деятельности организации на основе отчета о выполнении КПЭ						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
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						
1.4.	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 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.

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	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 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.

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
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 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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
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 к электрическим сетям, 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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	компетенции Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям, 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 обладает необходимыми компетенцией, опытом, знаниями и управленческими навыками для выполнения своих функций и эффективной организации деятельности СД						
4.2.	Председатель СД обеспечивает эффективную организацию работы СД, подготовку и проведение заседаний СД						
4.3.	Председатель СД обеспечивает профессиональное и личностное взаимодействие между членами СД, способствует эффективным коммуникациям СД с исполнительными органами						
4.4.	Председатель СД обеспечивает конструктивную, открытую и доверительную атмосферу при обсуждении вопросов на заседаниях СД						
4.5.	Председатель СД обеспечивает и поощряет обсуждение дискуссионных и спорных вопросов членами СД						

АНКЕТА ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЧЛЕНА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ЦЕНТР»

Порядок заполнения анкеты: Член Совета директоров 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 конкретного члена Совета директоров заполняется графа «Предложения и комментарии» по соответствующему показателю и конкретному члену Совета директоров.

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 «Россети Центр» - Общество,
Совет директоров – СД.

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ФИО члена СД 1					ФИО члена СД 2					ФИО члена СД 3					ФИО члена СД 4					ФИО члена СД 10					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1.	Для выполнения функций в СД и (или) Комитетах член СД тщательно анализирует информацию о																										

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ФИО члена СД 1					ФИО члена СД 2					ФИО члена СД 3					ФИО члена СД 4					ФИО члена СД 10					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	финансовом состоянии организации и ее положении на рынке																										
2.	Для выполнения своих функций член СД тщательно анализирует информацию о влиянии принимаемых СД решений на организацию, ее акционеров, клиентов и иных заинтересованных лиц																										
3.	Член СД уделяет достаточно времени работе в СД, в том																										

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ФИО члена СД 1					ФИО члена СД 2					ФИО члена СД 3					ФИО члена СД 4					ФИО члена СД 10					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	числе в его Комитетах																										
4.	Член СД занимает конструктивную позицию на заседаниях, нацелен на решение стоящих на повестке дня задач																										
5.	Член СД проявляет уважение к мнению других членов СД																										
6.	Член СД вносит предложения в повестку дня заседания, предлагает альтернативные решения по																										

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ФИО члена СД 1					ФИО члена СД 2					ФИО члена СД 3					ФИО члена СД 4					ФИО члена СД 10					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	повестке дня заседания, предлагает протокольные поручения исполнителям м органам организации, направленные на надлежащее выполнение и контроль исполнения решений СД																										

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО АУДИТУ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ЦЕНТР»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по аудиту 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 «Россети Центр» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по аудиту Совета директоров – Комитет.

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ	
		1	2	3	4	5		
7.	Количественный состав Комитета является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества							
8.	Структура Комитета (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества							
9.	Состав Комитета с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов Комитета является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества							
10.	Внутренние документы Общества четко и в полной мере регулируют вопросы деятельности Комитета и не требуют актуализации							
11.	Утвержденный план работы Комитета включает все ключевые вопросы компетенции Комитета, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания							
РК БП 1/15-02/2022 Дата печати: 17.01.2023		Методика оценки работы Совета директоров и комитетов Совета директоров ПАО «Россети Центр»					Стр.28	Всего 47

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	Комитета в течение года						
12.	В отчетном периоде заседания Комитета проводились с достаточной степенью регулярности и соотношение числа очных и заочных заседаний Комитета было оптимальным						
13.	Уровень подготовки членов Комитета к заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета						
14.	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						
15.	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными						
16.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям						
17.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий						
18.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за формированием бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества						
19.	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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
20.	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						
21.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за проведением внешнего аудита и выбором внешнего аудитора						
22.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области контроля эффективности функционирования противодействия недобросовестным действиям работников Общества и третьих лиц						
23.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
24.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
25.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
26.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
27.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
28.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ЦЕНТР»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по кадрам и вознаграждениям 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 «Россети Центр» - 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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	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 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.)						
14.	В отчетном периоде Комитет с						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области кадрового планирования (формирование кадрового резерва) для членов исполнительных органов						
15.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
16.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
17.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
18.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
19.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
20.	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 «РОССЕТИ ЦЕНТР»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитет по стратегии и развитию 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 «Россети Центр» - 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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	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 определения приоритетных направлений деятельности Общества, включая утверждение внутренних документов/программ/планов, регулирующих целевые области деятельности Комитета и отчетов об их реализации						
13.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	рассматривал вопросы дивидендной политики Общества, включая рекомендации по размеру дивиденда по акциям						
14.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по созданию и корректировке системы КПЭ генерального директора Общества						
15.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы формирования бизнес-плана Общества и отчеты об итогах его выполнения						
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 НАДЕЖНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ЦЕНТР»

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 «Россети Центр» - 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							
РК БП 1/15-02/2022 Дата печати: 17.01.2023		Методика оценки работы Совета директоров и комитетов Совета директоров ПАО «Россети Центр»					Стр.38	Всего 47

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
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 анализа производственной деятельности в части оценки: - 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;						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	<ul style="list-style-type: none"> - организации системы внутреннего технического контроля; - уровня эксплуатационного обслуживания энергообъектов; - выполнения программ экологической безопасности; - организации оперативно-технологического и ситуационного управления; - выполнения аварийно-восстановительных работ; - качества расследования причин технологических нарушений (аварий) и разработки превентивных мероприятий для исключения повторений аналогичных событий; - 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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	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 К ЭЛЕКТРИЧЕСКИМ СЕТЯМ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ЦЕНТР»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитет по технологическому присоединению к электрическим сетям 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 «Россети Центр» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по технологическому присоединению к электрическим сетям при Совете 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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	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						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
	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 анализа деятельности Общества и выработки предложений по вопросам повышения качества планирования развития электрической сети						
16.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по совершенствованию нормативно-правовой базы в области технологического присоединения						
17.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по развитию и реализации дополнительных услуг, включая финансовые показатели эффективности дополнительных (нетарифных) услуг						
18.	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
19.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
20.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
21.	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
22.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
23.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

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

Лист регистрации изменений и дополнений

Порядковый номер изменения/дополнения	Изменение/дополнение пункта	Содержание изменения/дополнения	Основание (ссылка на ОРД)	Дата внесения изменения/дополнения	Работник, внесший изменения/дополнения