	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КЕАҚ НАО «СҚУ им. М. Козыбаева»	СҚУ ДК 13 СД СҚУ 13	Басылым: бірінші Издание: первое	17 беттің 1 беті Стр. 1 из 17
--	--	------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров
НАО «Северо-Казакстанский
университет им. М. Козыбаева»
(Протокол № 5 от 14 июня 2021
года)



Положение об оценке деятельности
Совета директоров, Комитетов Совета директоров, Правления, Службы
внутреннего аудита и Корпоративного секретаря Некоммерческого
акционерного общества «Северо-Казакстанский университет им.
М. Козыбаева»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оценке деятельности Совета директоров, Комитетов Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря Некоммерческого акционерного общества «Северо-Казакстанский университет им. М. Козыбаева» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом Некоммерческого акционерного общества «Северо-Казакстанский университет им. М. Козыбаева» (далее – Общество) и регулирует процесс проведения самооценки Совета директоров, Комитетов Совета директоров, оценки деятельности Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря (далее – оценка).
2. Основной целью оценки является повышение эффективности деятельности Совета директоров, Комитетов Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.
3. Оценка проводится Советом директоров и позволяет:
 - 1) определить сильные и слабые стороны (преимущества и недостатки) собственной работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;
 - 2) корректировать направления деятельности Совета директоров, Комитетов Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;
 - 3) определить эффективность системы вознаграждения независимых членов Совета директоров, Комитетов Совета директоров, Председателя и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, а также Корпоративного секретаря;



Подпись корпоративного секретаря:

- 4) определить потребность в обучении и повышении квалификации членов Правления, работников Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.
4. Совет директоров может осуществлять следующие виды оценки:
 - 1) оценка общей эффективности работы Совета директоров, исполнения членами Совета директоров своих обязанностей;
 - 2) оценка работы комитетов;
 - 3) оценка деятельности Правления и его Председателя;
 - 4) оценка деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя;
 - 5) оценка деятельности Корпоративного секретаря.
5. Оценка должна проводиться в соответствии со следующими принципами:
 - 1) объективность;
 - 2) регулярность проведения оценки и уточнения показателей оценки;
 - 3) комплексность;
 - 4) сравнимость с предыдущими оценками;
 - 5) конфиденциальность.
6. Ответственным лицом за проведение ежегодной оценки деятельности Совета директоров в целом и каждого его члена, Правления и его Председателя, Службы внутреннего аудита в целом и его руководителя, а также Корпоративного секретаря является Корпоративный секретарь.
7. Оценка может проводиться следующими способами:
 - 1) способом самооценки (анкетирование);
 - 2) с привлечением независимой внешней организации (Консультанта);
 - 3) используя смешанный подход: самооценка при координации процесса со стороны Консультанта;
 - 4) иными способами по решению Совета директоров.

2. ПРОЦЕСС ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

8. Решение о проведении оценки принимает Совет директоров. В указанном решении определяются конкретные сроки (график) проведения оценки и требуемые ресурсы (например, материалы, информация, отчеты и др.).
9. В случае принятия решения о привлечении Консультанта для проведения оценки, данное решение должно быть подкреплено конкретным обоснованием. В частности, основанием для привлечения Консультанта является:
 - 1) необходимость критической оценки деятельности Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;





- 2) отсутствие эффективных результатов предыдущей оценки;
 - 3) предстоящие важные корпоративные события, такие, как формирование нового состава Совета директоров;
 - 4) иные ситуации, определенные решением Совета директоров.
10. Оценка проводится ежегодно по итогам завершения аудита годовой финансовой отчетности.
 11. Процесс проведения оценки координируется Председателем Совета директоров.
 12. Результаты оценки обсуждаются на закрытом заседании Совета директоров, на котором присутствуют только члены Совета директоров и Корпоративный секретарь.
 13. На данном заседании члены Совета директоров должны концептуально обсудить деятельность Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и выявить факторы, которые снижали эффективность их работы, и предложить пути повышения эффективности, обсудить ряд ключевых проблем управления и контроля за деятельностью Общества.
 14. В целом процесс оценки должен стимулировать обсуждение:
 - 1) роли и функции Совета директоров, его комитетов, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;
 - 2) приоритетов работы Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;
 - 3) наличия знаний, умений, опыта и личных качеств, которыми должны обладать в целом члены Совета директоров, Правление, Служба внутреннего аудита и Корпоративный секретарь;
 - 4) действующих процедур работы Совета директоров, включая практику подготовки и проведения заседаний Совета директоров, их регулярности, вопросы информационного обеспечения деятельности Совета директоров;
 - 5) текущей позиции Общества и перспектив его развития;
 - 6) роли Председателя Правления – Ректора в развитии деятельности Общества.
 15. При обсуждении результатов оценки Правления и его Председателя, Службы внутреннего аудита и его руководителя, оцениваемые не присутствуют. Указанные лица не должны быть вовлечены в процесс оценки своей деятельности.
 16. По результатам оценки Совет директоров может предпринять следующие меры:
 - 1) выделить несколько главных задач или направлений, на которых следует сосредоточиться Совету директоров, Правлению, Службе внутреннего аудита и Корпоративному секретарю;
 - 2) внести рекомендации в планы и методы работы Совета директоров, членов Совета директоров, Комитетов Совета директоров,



Председателя и членов Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;

- 3) принять к сведению результаты оценки при избрании Председателя Правления Ректора и членов Правления, председателей комитетов, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, а также Корпоративного секретаря.

Формы для проведения оценки членам Совета директоров направляются Корпоративным секретарем Общества.

17. Слабыми сторонами в работе, требующими внимания со стороны Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря, признаются те критерии, по которым средний балл оценки оказался ниже 2 (двух) при трехбалльной оценке, ниже 3 (трех) при пятибалльной оценке.
18. Корпоративный секретарь, осуществляющий систематизацию и обработку собранной информации, отвечает за ее объективность и конфиденциальность.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ЕГО ЧЛЕНОВ

19. Оценка деятельности Совета директоров и его членов позволяет определять вклад Совета директоров и каждого из его членов в развитие Общества, а также выявлять направления и рекомендовать меры для улучшений.
20. Критериями оценки деятельности Совета директоров в целом являются:
 - 1) документационное обеспечение работы Совета директоров;
 - 2) состав и структура Совета директоров;
 - 3) роль и задачи Совета директоров, Председателя Совета директоров;
 - 4) процедуры работы Совета директоров;
 - 5) взаимодействие Совета директоров с Правлением Общества.
21. Индивидуальная оценка деятельности членов Совета директоров является инструментом повышения их профессионализма, позволяет активизировать участие в работе Совета директоров определять возможности для повышения эффективности работы Совета директоров в целом.
22. При проведении индивидуальной оценки деятельности членов Совета директоров рекомендуется уделять особое внимание следующим факторам:
 - 1) компетентность в вопросах, входящих в сферу ответственности Совета директоров, Комитета, в состав которого входит член Совета директоров;
 - 2) знание отрасли и особенностей сферы ведения направления деятельности;

	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КЕАҚ НАО «СҚУ им. М. Қозыбаева»	СҚУ ДК 13 СД СҚУ 13	Басылым: бірінші Издание: первое	17 беттің 5 беті Стр. 5 из 17
--	--	------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

- 3) независимость и объективность суждений члена Совета директоров;
 - 4) стратегическое видение развития Общества и степень влияния члена Совета директоров на развитие Общества;
 - 5) участие в заседании Совета директоров и его комитетов;
 - 6) активность на заседаниях Совета директоров и комитетов, и характер голосования в процессе принятия решений;
 - 7) постоянное повышение знаний в корпоративном управлении;
 - 8) эффективное взаимодействие с Правлением и работниками Общества, оказание консультационной помощи;
 - 9) личностные характеристики члена Совета директоров и их влияние на эффективность его работы (умение работать в команде, недопущение конфликтов интересов, соответствие высоким стандартам деловой этики).
23. С целью формирования общей оценки Совета директоров каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 1.
 24. С целью формирования индивидуальной оценки членов Совета директоров каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 2.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

25. Оценка деятельности Комитетов Совета директоров осуществляется каждым членом Совета директоров для последующего обсуждения, обобщения и принятия Советом директоров итоговой оценки деятельности Комитетов.
26. При оценке деятельности Комитетов Совета директоров проводится:
 - 1) сравнение деятельности Комитета с Положением о Комитете в целом;
 - 2) оценка соответствия результатов деятельности Комитета ожиданиям Совета директоров.
27. С целью формирования оценки Комитетов Совета директоров каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 3.

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ

28. Комитет по аудиту Совета директоров проводит предварительную оценку деятельности Службы внутреннего аудита и ее руководителя и передает ее результаты Корпоративному секретарю для проведения итоговой оценки на заседании Совета директоров.
29. При оценке деятельности Службы внутреннего аудита проводится:




- 1) сравнение деятельности Службы внутреннего аудита с Положением о Службе внутреннего аудита;
 - 2) оценка соответствия результатов деятельности Службы внутреннего аудита ожиданиям Совета директоров, Комитету по аудиту.
30. Оценка деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя проводится с целью активизировать работу Службы внутреннего аудита и найти возможности для повышения эффективности работы ее деятельности.
31. Для оценки Службы внутреннего аудита в целом и ее руководителя каждым членом Комитета по аудиту заполняется анкета согласно Приложению 4.

6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ-РЕКТОРА

32. Критериями оценки деятельности Правления и его Председателя являются:
- 1) функциональное исполнение обязанностей членов Правления;
 - 2) оценка вклада Правления Общества в разработку и реализацию Стратегического плана и Плана развития;
 - 3) внедрение эффективной системы полного и достоверного информирования членов Совета директоров о текущем состоянии дел в Обществе.
33. Для оценки Правления в целом и Председателя Правления-Ректора каждым членом Совета директоров, кроме Председателя Правления-Ректора, заполняется анкета согласно Приложению 5.

7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО СЕКРЕТАРЯ

34. При оценке деятельности Корпоративного секретаря проводится:
- 1) сравнение деятельности Корпоративного секретаря с нормами Устава Общества и Положения о Корпоративном секретаре;
 - 2) оценка организации заседаний Совета директоров;
 - 3) оценка исполнения Корпоративным секретарем своих функциональных обязанностей;
 - 4) оценка эффективности взаимодействия с Единственным акционером и Советом директоров.
35. Для оценки Корпоративного секретаря каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 6.

	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КЕАҚ НАО «СҚУ им. М. Қозыбаева»	СҚУ ДК 13 СД СҚУ 13	Басылым: бірінші Издание: первое	17 беттің 7 беті Стр. 7 из 17
--	--	------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

8. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ

36. Заполненные анкеты передаются Корпоративному секретарю.
37. Корпоративный секретарь обрабатывает данные, полученные в анкетах путем:
 - 1) вычисления средних значений числовой информации по анкете, заполненной каждым членом Совета директоров;
 - 2) вычисления общего среднего значения по каждому из критериев оценки (Совет директоров, Правление, Служба внутреннего аудита и Корпоративный секретарь) которое характеризует общую оценку эффективности работы;
 - 3) обобщения всех комментариев и пожеланий по каждому объекту оценки, без указания автора.
38. После завершения обработки данных в целях сохранения конфиденциальности мнений Корпоративный секретарь уничтожает все анкеты, полученные от членов Совет директоров.
39. Обобщенные результаты оценки и информация о рисках и зонах развития передаются Корпоративным секретарем Председателю Совета директоров для изучения и дальнейшего обсуждения на заседании Совета директоров.
40. В ходе данного заседания Председатель Совета директоров предоставляет всем членам Совета директоров право высказаться на тему результатов оценки, собирает их предложения по мероприятиям, направленным на совершенствование деятельности объектов оценки. При этом, члены Совета директоров могут при желании раскрыть свою анонимность, т.е. сообщить, какие именно оценки, комментарии и рекомендации дал каждый из них.
41. Итогом рассмотрения результатов оценки на заседании должны стать принятые решения Совета директоров о направлениях и конкретных мероприятиях развития и совершенствования деятельности Совета директоров, членов Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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


Корпоративтік хатшының қолы
Полинь корпоративного секретаря:



Приложение 1

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ В ЦЕЛОМ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях
1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен
3. Если отдельные вопросы, по Вашему мнению, не применимы к Обществу и/или работа, в ракурсе которой поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарии/рекомендации/пожелания.
4. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

№	Критерий оценки	Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/пожелания
1.	Члены Совета директоров понимают свои полномочия и первоочередные задачи		
2.	Совет директоров показывает свою стратегическую значимость и конструктивизм (Совет директоров осуществляет стратегическое руководство Обществом, является конструктивным критиком Правления)		
3.	Совет директоров понимает ценности, миссию, Стратегию развития учитывает все перечисленное при принятии ключевых вопросов		
4.	Устав и внутренние положения Общества четко и в полной мере регулируют вопросы деятельности Совета		
5.	Совокупность навыков и опыта членов Совета является оптимальной		
6.	Совет работает как единая команда		
7.	Независимые члены Совета директоров Общества действительно являются независимыми		
8.	Председатель Совета директоров осуществляет эффективное руководство работой Совета директоров		



9.	Члены Совета директоров располагают достаточным количеством времени для эффективного выполнения своих функций в составе Совета директоров		
10.	Члены Совета директоров регулярно участвуют на очных заседаниях Совета Директоров		
11.	На заседаниях Совета обеспечивается открытый обмен мнениями		
12.	Совет директоров эффективно использует время заседаний		
13.	У членов Совета директоров достаточно возможностей для общения с членами Правления Общества, помимо заседаний Совета директоров		
14.	Назовите пожалуйста до трех направлений, в которых по Вашему мнению, Совет директоров должен сосредоточить свои усилия в следующем году.	1.	
		2.	
		3.	
Среднее значение баллов			



Приложение 2

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности, в том числе самооценка каждого члена Совета директоров
2. По шкале от 1 до 3 отметьте, какому баллу соответствует ваше мнение: *1- удовлетворительно 2 - хорошо 3- отлично*
3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 3 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

Ф.И.О. Члена Совета директоров	Член Совета директоров 1	Член Совета директоров 2	Член Совета директоров 3	Член Совета директоров 4	Член Совета директоров 5	Член Совета директоров 6	Член Совета директоров 7	Среднее значение баллов
Профессиональный опыт								
Знание специфики отрасли								
Независимость и объективность суждений								
Стратегическое видение								
Влияние на развитие Общества								
Присутствие на заседания								
Подготовка к заседаниям								
Работа в команде								
Активное участие в работе совета								
Недопущение конфликтов интересов								



Соответствие высоким стандартам деловой этики								
Повышение знаний в корпоративном управлении								
Взаимодействие с Правлением и работниками Общества								
Среднее значение баллов								

Комментарии члена Совета директоров:

В данном разделе член Совета директоров может отметить в том числе, какие факторы мешают ему проявить свои навыки и знания, которые влияют на уровень участия на заседаниях Совета директоров, области (направления), в которых ему необходимо усовершенствовать свои знания и т.д.



Приложение 3

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях
1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен
3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

Критерий оценки		Оценка в баллах	Комментарии/ рекомендации/ пожелания
1.	Положение о Комитете Совета директоров (далее – Комитет) утвержденное Советом директоров Общества, четко определяет его функции		
2.	Комитет уделяет достаточное внимание эффективности работы Комитета		
3.	Комитет уделяет достаточное внимание контролю за процессом обеспечения соблюдения законодательства и внутренних документов Общества		
4.	Члены Комитета обладают надлежащим опытом и квалификацией и вносят значительный вклад в работу комитета		
5.	Комитет действует независимо от менеджмента в соответствии с нормами деловой этики и нацелен на реализацию интересов Единственного акционера		
6.	Члены Совета директоров получают достаточную информацию от Комитета для обоснованного принятия решений по вопросам рассмотренным		
7.	Председатель Комитета осуществляет эффективное руководство его деятельностью		
8.	Комитет уделяет достаточное внимание рассмотрению отчетов менеджмента, СВА и действий по улучшению		
9.	Материалы к заседаниям Комитета являются полными, лаконичными и хорошо структурированными и содержат всю необходимую информацию для принятия обоснованных решений		
	Среднее значение баллов		



Приложение 4

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА В ЦЕЛОМ И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Заполняется каждым из членов комитета по аудиту Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях
1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен
3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

Критерий оценки		Оценка в баллах	Комментарии / рекомендации / пожелания
Оценка деятельности Службы внутреннего аудита в целом			
1.	В Обществе обеспечивается фактическая независимость Службы внутреннего аудита (далее – СВА) Общества от Правления и структурных подразделений Общества		
2.	Работники СВА объективны при выполнении возложенных на них обязанностей		
3.	Правлением Общества принимаются адекватные меры по обнаружениям выявленным СВА Общества		
4.	СВА пользуется доверием у Правления Общества		
5.	Состав СВА (с точки зрения знаний и опыта ее работников) позволяет выполнять ей обязанности, возложенные Положением о СВА		
6.	СВА достаточно лаконично описывает в отчетах основные вопросы и риски, приводит необходимые сведения, позволяющие понять связь между рекомендациями СВА и причинами которые вызвали нарушения		
7.	Заключения к каждому вопросу повестки дня предоставляемые СВА Общества удовлетворяют ожидания членов Совета директоров		
8.	Работники СВА Общества ежегодно повышают свою квалификацию, проходят обучение		



Оценка деятельности Руководителя Службы внутреннего аудита

1.	Фактические знания, опыт и навыки руководителя СВА позволяют ему осуществлять эффективное руководство СВА Общества		
2.	Руководителя СВА демонстрирует постоянную осведомленность о последних изменениях в профессиональной сфере (стандарты, законодательство и др.)		
3.	Руководитель СВА Общества высказывает взвешенные суждения по выявленным обнаружениям на заседаниях, не поддаваясь эмоциям		
4.	Руководитель СВА Общества отстаивает свою позицию перед Правлением Общества до конца, если уверен в своей правоте		
5.	Руководитель СВА Общества обеспечивает своевременное исполнение Годового аудиторского плана		
6.	Руководитель СВА обеспечивает проверку грамматической и стилистической правильности текста отчетов		
7.	Руководитель СВА обеспечивает своевременное предоставление на рассмотрение Совета директоров ежеквартальных и годового отчетов		
8.	Руководитель СВА Общества эффективно управляет СВА с тем, чтобы обеспечить максимальную полезность внутреннего аудита для Общества		

Среднее значение баллов



Приложение 5

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВЛЕНИЯ В ЦЕЛОМ И ЕГО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях
1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен
3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

Критерий оценки		Оценка в баллах	Комментарии/ рекомендации/ пожелания
Оценка Правления Общества в целом			
1.	Правление Общества эффективно реализовывает возложенные на него задачи		
2.	Фактические знания, опыт и навыки членов Правления позволяют им осуществлять эффективное руководство Обществом		
3.	Работа Правления Общества демонстрирует единство целей и задач, командность		
4.	Качество материалов, выносимых Правлением Общества на заседания Совета директоров удовлетворяют требования членов Совета директоров		
5.	Доклады Правления Общества во время заседаний Совета директоров дают достаточно четкую информацию для принятия взвешенных решений		
6.	Правление выстраивает эффективную систему корпоративного управления по взаимодействию с Единственным акционером и Советом директоров Общества		
7.	Правление Общества принимает все необходимые меры для реализации Стратегии развития Общества		
8.	Информация, предоставляемая членам Совета директоров к заседаниям, лаконична и удобно структурирована		



9.	Правление Общества своевременно и в полном объеме выполняет поручения Совета директоров		
	Среднее значение баллов		
	Оценка деятельности Председателя Правления		
1.	Председатель Правления обеспечивает эффективное руководство Обществом		
2.	Председатель Правления обеспечивает своевременное исполнение решений Единственного акционера и Совета директоров		
3.	Председатель Правления проявляет инициативу для достижения поставленных стратегических целей		
4.	Председатель Правления демонстрирует высокий уровень подотчетности и извещает Совет директоров о продвижении на пути к выполнению поставленных задач		
5.	Председатель Правления обладает высоким уровнем стратегического видения знания отрасли		
6.	Председатель Правления демонстрирует высокий уровень подготовленности к заседаниям Совета директоров		
7.	Поведение Председателя Правления в полной мере соответствует надлежащей практике делового поведения		
	Среднее значение баллов		



Приложение 6

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО СЕКРЕТАРЯ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях
1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен
3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

№	Критерий оценки	Оценка в баллах	Комментарии/ рекомендации/ пожелания
1.	Четко осознает свои функции и должностные обязанности		
2.	Обеспечивает эффективную работу Совета директоров и его комитетов		
3.	Обеспечивает разработку проекта ежегодного Плана работы Совета директоров		
4.	Обеспечивает предоставление членам Совета директоров запрашиваемой информации		
5.	Консультирует членов Совета директоров по материалам Совета директоров, положениям документов, выносимых на рассмотрение Совета директоров		
6.	Консультирует членов Совета директоров по вопросам Устава Общества, внутренних документов и процессов		
7.	Своевременно направляет повестки дня и материалы членам Совета директоров		
8.	Обеспечивает контроль за исполнением решений Совета директоров		
9.	Обеспечивает своевременный обмен информацией между Советом директоров, Правлением и работниками Общества		
10.	Способствует совершенствованию в Обществе политики и практики в области корпоративного управления		
	Среднее значение баллов		