

УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров
ПАО «Мордовская энергосбытовая компания»
Протокол №284 от «26» февраля 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о проведении оценки деятельности
Совета директоров
Публичного акционерного общества
«Мордовская энергосбытовая компания»

г. Саранск,
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о проведении оценки деятельности Совета директоров Публичного акционерного общества «Мордовская энергосбытовая компания» (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом ПАО «Мордовская энергосбытовая компания» (далее – Общество), Кодексом корпоративного управления, утвержденным Советом директоров Центрального банка Российской Федерации и внутренними документами Общества.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, а также ключевые ориентиры при проведении оценки деятельности Совета директоров Общества (далее – Совет директоров).

2. Цель проведения оценки

2.1. Оценка деятельности Совета директоров проводится в целях представления независимого суждения о:

- степени эффективности работы Совета директоров и его комитетов;
- взаимодействии членов Совета директоров и его комитетов;
- соответствии структуры Совета директоров, его комитетов потребностям Общества;
- выявлении сильных и слабых сторон взаимодействия органов управления (Совет директоров, Генеральный директор);
- обеспечении деятельности Совета директоров и его комитетов.

2.2. Результаты оценки деятельности Совета директоров могут быть использованы для целей:

- укрепления доверия акционеров к Совету директоров и Обществу;
- повышения инвестиционной привлекательности Общества;
- определения справедливого размера вознаграждения членов Совета директоров;
- учета результатов оценки при избрании нового состава Совета директоров Общим собранием акционеров Общества.

3. Компоненты оценки

3.1. Оценка деятельности Совета директоров включает следующие основные компоненты:

- оценка деятельности Совета директоров как органа управления;
- оценка работы Председателя Совета директоров;
- оценка работы каждого члена Совета директоров;
- оценка работы каждого комитета Совета директоров.

3.2. Перечень компонентов оценки может быть дополнен в зависимости от выбираемого подхода к оценке.

4. Способы и критерии оценки

4.1. Оценка деятельности Совета директоров осуществляется путем проведения самооценки или привлечения независимой организации при наличии бюджета на указанные расходы.

4.2. Основными способами проведения оценки могут быть:

- анкетирование членов Совета директоров, членов комитетов;

- анализ внутренних организационно-распорядительных документов Общества, регламентирующих вопросы деятельности Совета директоров, его комитетов, а также иных внутренних документов Общества (при необходимости).

4.3. Критерии оценки определяются исходя из состава выбранных компонентов оценки и могут включать в себя в том числе:

4.3.1. При оценке деятельности Совета директоров как органа управления Общества:

- соответствие структуры Совета директоров осуществляемым функциям;
- внутренняя динамика (процесс) работы Совета директоров;
- исполнение Советом директоров своих основных функций;
- проведение заседаний Совета директоров;
- совершенствование работы Совета директоров.

4.3.2. При оценке работы Председателя Совета директоров:

- общее руководство Советом директоров;
- управление ходом заседаний Совета директоров;
- взаимодействие с другими органами управления Общества;
- взаимодействие с акционерами Общества и инвесторами.

4.3.3. При оценке работы членов Совета директоров:

- характер участия в деятельности Совета директоров;
- личностные характеристики;
- профессиональные навыки.

4.3.4. При оценке комитетов Совета директоров:

- соответствие структуры комитета осуществляемым функциям;
- качественный состав комитета;
- организация работы комитета.

5. Оценка работы Совета директоров с привлечением независимой организации

5.1. В случае проведения оценки с привлечением независимой организации решение о способах, а также об окончательном перечне критериев оценки принимается независимой организацией с учетом применяемой ей методологии и по согласованию с Обществом.

6. Самооценка работы Совета директоров

6.1. Самооценка деятельности Совета директоров Общества, Председателя Совета директоров Общества, комитетов Совета директоров Общества проводится путем заполнения каждым членом Совета директоров Общества, а также членами комитетов Совета директоров Общества анкеты согласно приложениям № 1-4 к настоящему Положению.

6.2. Анкеты для самооценки работы Совета директоров Общества, Председателя Совета директоров Общества, комитетов Совета директоров Общества направляются секретарем Совета директоров Общества каждому члену Совета директоров Общества.

6.3. Члены Совета директоров Общества заполняют анкеты и направляют их секретарю Совета директоров Общества для обработки результатов.

6.4. Обработка данных происходит следующим образом:

- вычисление средних значений числовой информации по анкете, заполненной каждым членом Совета директоров Общества;

- вычисление общего среднего значения по каждому из критериев оценки, которое характеризует общую оценку эффективности работы;
 - свод комментариев, рекомендаций и пожеланий по каждому объекту оценки таким образом, чтобы это отражало весь спектр мнений, но без указания авторов.
- 6.5. Обобщенные результаты оценки работы Совета директоров передаются секретарем Совета директоров Общества Председателю Совета директоров Общества для изучения.
- 6.6. Секретарь Совета директоров Общества на основе полученных анкет формирует Отчет о проведенной самооценке эффективности работы Совета директоров и комитетов Совета директоров Общества, и доводит его до членов Совета директоров Общества на очередном заседании Совета директоров Общества.

7. Сроки проведения оценки и ее результаты

- 7.1. Оценка деятельности Совета директоров осуществляется ежегодно в формате самооценки или привлечения независимой организации при наличии бюджета на указанные расходы.
- 7.3. Результаты оценки рассматриваются на заседании Совета директоров (форма проведения заседания Совета директоров определяется Председателем Совета директоров).
- 7.4. Результаты оценки подлежат раскрытию в составе годового отчета Общества.

АНКЕТА

для оценки эффективности деятельности членов Совета директоров Общества

1. Заполняется каждым членом Совета директоров Общества.
2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах и/или утверждениях:
 - 1 – совершенно не согласен
 - 2 – не согласен
 - 3 – частично согласен
 - 4 – согласен
 - 5 – абсолютно согласен
3. Если применение отдельных вопросов, по Вашему мнению, неприменимо к Обществу и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарии и/или пожелания.
4. По итогам заполнения анкеты секретарем Совета директоров Общества выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций.
 При этом, критерии посещаемости (участия) заседаний членов Совета директоров Общества оценивается индивидуально.

№	Критерии оценки	Оценка	Комментарии (при наличии)
I. Состав и структура СД			
1	Состав СД сбалансированный и соответствует целям и задачам, стоящим перед СД Общества на период оценки		
2	Количественный состав СД дает возможность организовать деятельность СД наиболее эффективным образом		
3	СД обладает всеми необходимыми компетенциями в области стратегического управления, финансов, внутреннего контроля и управления рисками, а также бизнес деятельности Общества и достаточен для эффективной работы Общества		
4	СД эффективно исполняет свои обязанности		
5	Все члены СД в должной мере вовлечены в работу СД, ориентированы на эффективную работу СД как коллегиального органа управления		
6	Баланс распределения полномочий и ответственности между СД, акционером/ами и менеджментом оптимален и обеспечивает качественное обсуждение и принятие эффективных решений СД		
Итого по разделу I _____ баллов		< 2 баллов – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, деятельность СД	

	<p>регламентирована ненадлежащим образом. Количественный и качественный состав СД не отвечает потребностям Общества и не способствует решению стоящих перед СД задач. Требуется пересмотр внутренних документов регулирующих работу СД.</p> <p>≥ 2 < 4 балла – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены. Деятельность СД регламентирована.</p> <p>Количественный и качественный состав СД в целом является приемлемым для решения стоящих перед СД задач. Некоторые аспекты могут быть улучшены.</p> <p>≥ 5 баллов – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. Деятельность СД в надлежащим образом детально регламентирована.</p> <p>Количественный и качественный состав СД оптимален для эффективной работы СД.</p>
--	--

II. Деятельность СД

1	СД регулярно получает финансовую отчетность Общества и утверждает финансовые показатели и отчетность Общества		
2	СД регулярно рассматривает отчет исполнительного органа и менеджмента Общества об их деятельности (исполнение поручений и решений СД), утверждает годовой отчет и годовую бухгалтерскую отчетность		
3	В отчетном периоде СД проводил оценку исполнения поручений СД исполнительным органом Общества		
4	СД в рамках своей компетенции утверждает (принимает) корпоративные стандарты (политики, процедуры, положения) Общества		
5	СД понимает свои обязанности перед акционерами и контролирует их исполнение		
6	СД осуществляет регулярный мониторинг исполнения решений, принятых СД		

7	СД объективно устанавливает основные ориентиры деятельности Общества на долгосрочную перспективу (определение приоритетных направлений с учетом рыночной ситуации, финансового состояния Общества и других факторов, оказывающих влияние на финансово-хозяйственную деятельность Общества)		
Итого по разделу II _____ баллов		<p>< 2 баллов – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, СД не контролирует или ненадлежащим образом контролирует финансово-хозяйственные вопросы деятельности Общества, находящиеся в его компетенции, а также не контролирует или ненадлежащим образом контролирует исполнительные органы Общества.</p> <p>≥ 2 < 4 баллов – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 баллов – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. СД надлежащим образом контролирует финансовое положение Общества, а также исполнительные органы общества</p>	
III. Организация работы СД			
	Материалы, предоставляемые к заседаниям СД, являются полными, качественными и содержащими необходимую и достаточную информацию по вопросам повестки дня для принятия обоснованных решений		
	Материалы к заседаниям СД предоставляются в срок, позволяющий подготовиться к заседанию		
	Количество, регулярность и длительность заседаний СД, являются оптимальными, обеспечивают эффективную работу СД		
	Сочетание очно-заочных заседаний и принятие решений посредством заочного голосования разумно и способствует принятию СД адекватных взвешенных решений		

	Заседания СД проводятся с высокой явкой его членов		
	Наиболее существенные вопросы компетенции СД рассматриваются на очно-заочных заседаниях		
	Повестки дня заседаний СД являются сбалансированными с точки зрения количества (объема) рассматриваемых вопросов (материалов), уделяется достаточно времени для обсуждения каждого вопроса		
	СД обеспечивает принятие коллективного решения, учитывающего мнение всех членов СД		
	СД на заседаниях уделяет достаточно внимания и времени рассмотрению ключевых вопросов деятельности Общества, а также вопросов стратегического управления		
	В Обществе эффективно организована работа по контролю за своевременным и надлежащим исполнением поручений СД. Информация о принятых решениях (протоколы, приложения) и исполнение поручений СД предоставляются членам СД.		
Итого по разделу III ___ баллов		<p>< 2 баллов – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, работа СД организована ненадлежащим образом. Периодичность, форма заседаний, их продолжительность, планирование работы СД не способствует эффективному исполнению обязанностей СД.</p> <p>≥ 2 < 4 баллов – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 баллов – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. Организация работы СД максимально способствует его эффективной работе.</p>	
Итоговый балл (сумма баллов по всем разделам) _____ баллов		<p>< 2 баллов – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, деятельность СД в целом неэффективна и не способствует развитию</p>	

	<p>Общества. По абсолютному большинству критериев, оценка по которым составила менее 2,8 балла, требуется принятие безотлагательных мер.</p> <p>≥ 2 < 4 балла – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 баллов – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике.</p>
--	---

Назовите, пожалуйста, от трех до пяти направлений, в которых, по Вашему мнению, Совет директоров Общества должен сосредоточить свои усилия в следующем году:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Примечание:

Для получения среднего балла по каждому разделу сумма выставленных оценок суммируется и делится на количество вопросов внутри раздела.

Для получения итогового балла суммируется сумма баллов по каждому разделу и делится на количество разделов.

АНКЕТА
для оценки эффективности деятельности
Председателя Совета директоров Общества

1. Заполняется Председателем Совета директоров Общества.
2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому балу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах и/или утверждениях:
 - 1 – совершенно не согласен
 - 2 – не согласен
 - 3 – частично согласен
 - 4 – согласен
 - 5 – абсолютно согласен
3. По итогам заполнения анкеты секретарем Совета директоров Общества выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций.

№	Критерии оценки	Оценка	Комментарии (при наличии)
I. Председатель СД			
1	Председатель СД обеспечивает эффективную организацию работы СД, подготовку и проведение заседаний СД		
2	Председатель СД обеспечивает профессиональное и личностное взаимодействие между членами СД, способствует эффективным коммуникациям СД с исполнительными органами		
3	Председатель СД обеспечивает конструктивную, открытую и доверительную атмосферу при обсуждении вопросов на заседаниях СД		
4	Председатель СД обеспечивает каждому члену СД возможность открыто высказывать свою точку зрения по любому вопросу повестки заседания		
5	Председатель СД отслеживает, чтобы на обсуждение каждого вопроса, особенно стратегических, выделялось достаточное время		
6	Председатель СД обеспечивает эффективное взаимодействие с акционерами, заинтересованными лицами		
7	Председатель СД отслеживает, чтобы секретарь Совета директоров соответствовал своей роли и вносил свой вклад в повышение эффективности СД		
8	Председатель СД в состоянии управлять различными точками зрения и не допускает возникновения конфликтов между членами СД		
9	Председатель СД эффективно распределяет задачи среди членов СД, с учетом их компетенции и опыта		

10	Председатель СД объективен в отношении членов СД, предоставляя равные возможности для участия в работе СД и соблюдает баланс загруженности директоров		
Итого по разделу _____ баллов		<p>< 2 баллов – критично. Требуется безотлагательного вмешательства и существенных изменений. Вероятно, Председатель СД не выполняет надлежащим образом свои формальные и неформальные обязанности.</p> <p>≥ 2 < 4 баллов – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 баллов – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. Председатель СД должным образом выполняет свои формальные и неформальные обязанности.</p>	

АНКЕТА
для самооценки члена Совета директоров

1. Заполняется каждым членом СД.
2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах и/или утверждениях:
 - 1 – совершенно не согласен
 - 2 – не согласен
 - 3 – частично согласен
 - 4 – согласен
 - 5 – абсолютно согласен

Для получения итогового балла сумма баллов суммируется и делится на общее количество вопросов.

№	Критерии оценки	Оценка	Комментарии (при наличии)
1	Я хорошо понимаю основные цели Общества		
2	Мои специальные навыки и опыт вносят весомый вклад в работу СД Общества		
3	У меня хорошие межличностные отношения с другими членами СД		
4	У меня хорошие межличностные отношения с генеральным директором Общества		
5	Я думаю, говорю и действую самостоятельно, принимая решения в СД Общества		
6	На меня никто не пытается оказывать влияние при принятии мной решений в СД Общества		
7	Я принимаю активное участие в работе СД Общества и обсуждении вопросов повестки дня заседания		
8	Тщательно готовлюсь к каждому заседанию СД Общества и внимательно изучаю все присланные мне материалы по вопросам повестки дня		
9	Я прорабатываю наиболее сложные вопросы повестки до их рассмотрения на заседании с другими директорами и при необходимости с внешними консультантами		
10	Я никогда не принимаю решения, не обладая полной и достаточной информацией по соответствующему вопросу		
11	У меня высокая посещаемость (участие) заседаний СД. Пропускаю крайне редко		
12	Я принимаю участие в собраниях акционеров и других мероприятиях Общества, помимо заседаний СД		
13	Я понимаю, что от меня ожидают в качестве члена СД		
14	Регулярно рассматриваю отчет генерального директора Общества и в курсе существующей системы вознаграждения руководства Общества		

15	Хорошо осведомлено о финансовом состоянии Общества и о состоянии выполнения его текущего бюджета		
16	Я представляю, кто является основным конкурентом Общества		
17	Мне известно кто является аффилированными лицами Общества		
18	Я ответственен за результаты работы Общества		
19	Знакомлюсь с протоколами каждого заседания СД		
20	Хорошо знаком с Уставом Общества, внутренними документами, регулирующими его деятельность и деятельность органов управления Общества		
21	Добросовестно выполняю все поручения Председателя СД		
22	Если мое мнение отличается от мнения других членов СД, я всегда его высказываю		
23	Сохраняю конфиденциальность известных мне сведений об Обществе, если такие сведения являются коммерческой тайной		
Итого _____ баллов		<p>< 3 баллов – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, Ваша личная эффективность в СД крайне низка и Ваша работа не способствует развитию Общества. Возможно, Вы не понимаете или не разделяете цели и задачи, стоящие перед Обществом, не выстроили эффективную коммуникацию с другими членами СД и менеджментом Общества, а может быть судьба Общества Вам безразлична.</p> <p>≥ 3 < 4 баллов – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 балла – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. Ваша работа в СД высокоэффективна. Вы понимаете ожидания акционеров, хорошо знакомы с бизнесом Общества, отлично</p>	

	взаимодействует с другими членами СД и менеджмента, вносит существенный вклад в стабильную работу Общества и его устойчивое развитие.
Комментарии члена СД: В данном разделе член СД может отметить в том числе, какие факторы мешают ему проявить свои навыки и знания, которые влияют на уровень участия на заседаниях СД, области (направления), в которых ему необходимо усовершенствовать свои знания.	

АНКЕТА

для оценки эффективности деятельности комитета Совета директоров Общества

1. Заполняется каждым членом комитета Совета директоров Общества.
2. На шкале от 1 до 5 отметьте, какому балу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах и/или утверждениях:
 - 1 – совершенно не согласен
 - 2 – не согласен
 - 3 – частично согласен
 - 4 – согласен
 - 5 – абсолютно согласен
3. Если применение отдельных вопросов, по Вашему мнению, неприменимо к Обществу и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарии и/или пожелания.
4. По итогам заполнения анкеты секретарем Совета директоров Общества выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций.
При этом, критерии посещаемости (участия) заседаний членов комитетов Совета директоров Общества оценивается индивидуально.

№	Критерии оценки	Оценка	Комментарии (при наличии)
I. Состав и структура комитета СД			
1	Состав комитета СД сбалансированный и соответствует целям и задачам, стоящим перед СД Общества на период оценки		
2	Количественный состав комитета СД дает возможность организовать деятельность СД наиболее эффективным образом		
3	Комитет СД обладает всеми необходимыми компетенциями в области стратегического управления, финансов, внутреннего контроля и управления рисками, а также бизнес деятельности Общества и достаточен для эффективной работы Общества		
4	Комитет СД эффективно исполняет свои обязанности		
5	Все члены комитета СД в должной мере вовлечены в работу СД,		
6	Баланс распределения полномочий и ответственности между членами комитетов СД, оптимален и обеспечивает качественное обсуждение и принятие эффективных решений СД		
Итого по разделу I _____ баллов		< 2 баллов – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, деятельность комитета СД регламентирована	

	<p>ненадлежащим образом. Количественный и качественный состав комитета СД не отвечает потребностям Общества и не способствует решению стоящих перед СД задач. Требуется пересмотр внутренних документов регулирующих работу СД.</p> <p>≥ 2 < 4 баллов – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены. Деятельность комитета СД регламентирована. Количественный и качественный состав комитета СД в целом является приемлемым для решения стоящих перед СД задач. Некоторые аспекты могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 баллов – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. Деятельность комитета СД в надлежащем образом детально регламентирована. Количественный и качественный состав комитета СД оптимален для эффективной работы СД.</p>
--	---

II. Организация работы комитета СД

	Материалы, предоставляемые к заседаниям комитета СД, являются полными, качественными и содержащими необходимую и достаточную информацию по вопросам повестки дня для принятия обоснованных решений		
	Материалы к заседаниям комитета СД предоставляются в срок, позволяющий подготовиться к заседанию		
	Количество, регулярность и длительность заседаний комитета СД, являются оптимальными, обеспечивают эффективную работу СД		
	Сочетание очных заседаний и принятие решений посредством заочного голосования разумно и способствует принятию комитетом СД адекватных взвешенных решений		
	Заседания комитета СД проводятся с высокой явкой его членов		

	На заседаниях комитетов СД уделяется достаточно внимания и времени рассмотрению ключевых вопросов деятельности общества, а также вопросов стратегического управления		
Итого по разделу III ___ баллов		<p>< 2 баллов – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, работа комитета СД организована ненадлежащим образом. Периодичность, форма заседаний, их продолжительность, планирование работы комитета СД не способствует эффективному исполнению обязанностей СД.</p> <p>≥ 2 < 4 баллов – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 баллов – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. Организация работы комитета СД максимально способствует его эффективной работе.</p>	

Примечание:

Для получения среднего балла по каждому разделу сумма выставленных оценок суммируется и делится на количество вопросов внутри раздела.

Для получения итогового балла суммируется сумма баллов по каждому разделу и делится на количество разделов.