

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров
Акционерного общества
«ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА»
(Протокол заседания Совета директоров
№5/2023 от «20» октября 2023г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА»**

г. Москва
2023 г.

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Используемые термины и определения | 3 |
| 3. Цели проведения оценки | 4 |
| 4. Процедура проведения оценки | 5 |
| 5. Порядок проведения оценки и самооценки..... | 6 |
| 6. Обработка и порядок рассмотрения результатов оценки | 7 |
| 7. Раскрытие информации..... | 7 |
| 8. Заключительные положения..... | 7 |
| Приложение 1 | 9 |
| Приложение 2..... | 17 |
| Приложение 3..... | 19 |
| Приложение 4..... | 22 |

1. Общие положения

1.1. Целью Положения об оценке эффективности деятельности членов совета директоров Акционерного общества «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА» (далее – Положение) является оценка вклада каждого члена совета директоров, председателя совета директоров в деятельность Акционерного общества «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА» (далее – Общество) с учетом стратегии его развития, а также выявление направлений для улучшения работы совета директоров Общества.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом требований Кодекса корпоративного управления, рекомендованного Банком России к применению акционерными обществами (Письмо Центрального банка Российской Федерации от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О кодексе корпоративного управления»), Устава Акционерного общества «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА», Принципов корпоративного управления Акционерного общества «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА», локальных нормативных документов Акционерного общества «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА», регулирующих деятельность совета директоров.

2. Используемые термины и определения

Общество – Акционерное общество «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ТОРГОВАЯ СИСТЕМА».

Анкета – структурно организованный перечень вопросов, содержащий ответы члена совета директоров, председателя совета директоров Общества, ответы на которые позволяют сформировать комплексное представление члена совета директоров – респондента о деятельности совета директоров.

Годовое общее собрание акционеров – общее собрание акционеров, которое Общество обязано проводить ежегодно не ранее чем через 2 (два) месяца и не позднее чем через 6 (шесть) месяцев после окончания финансового года и для которого Федеральным законом «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 №208-ФЗ определен перечень обязательных вопросов повестки дня.

Годовой отчет Общества – документ, отражающий основные показатели деятельности Общества за отчетный год, перспективы его развития.

Корпоративный год – период времени, исчисляемый с даты проведения годового общего собрания акционеров (далее - ГОСА) Общества до даты проведения следующего ГОСА Общества.

Корпоративный секретарь (далее - КС) – должностное лицо Общества, обеспечивающее соблюдение действующего законодательства, Устава и внутренних документов Общества в области корпоративного управления, гарантирующих соблюдение прав и законных интересов акционеров Общества, эффективное взаимодействие с акционерами Общества, поддержку эффективной работы совета директоров, развитие практики корпоративного управления Общества в соответствии с интересами его акционеров и иных заинтересованных лиц.

Оценка деятельности совета директоров (далее – оценка, самооценка) – сформированная процедура, направленная на повышение эффективности деятельности совета директоров и выявления областей ее совершенства по критериям, отраженным в Приложениях 1-3 настоящего Положения. Оценка включает

в себя также проведение самооценки деятельности членов совета директоров, Председателя СД по критериям, отраженным в Приложении 3 настоящего Положения.

Председатель совета директоров Общества – лицо, избранное из числа членов совета директоров, которое организует работу совета директоров, созывает заседания совета директоров Общества и председательствует на них, организует на заседаниях ведение протокола, председательствует на общем собрании акционеров, если иное не предусмотрено Уставом Общества, законодательством Российской Федерации и нормативными актами Банка России.

Совет директоров (далее - СД) – коллегиальный орган управления Обществом, который осуществляет общее руководство деятельностью Общества, за исключением решения вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров и единоличного исполнительного органа.

3. Цели проведения оценки

3.1. Целями проведения оценки являются:

- повышение уровня доверия к Обществу (информирование акционеров и потенциальных инвесторов о результатах оценки);
- поддержание репутации Общества, положительная оценка инвестиционным сообществом уровня корпоративного управления (внедрение и применение на практике передовых стандартов корпоративного управления).

3.2. Задачами проведения оценки являются:

- оценка деятельности СД, Председателя СД, в целях определения степени эффективности работы СД, Председателя СД, соответствия их работы потребности развития Общества, активизация работы и выявления областей, в которых их деятельность может быть улучшена;
- формирование эффективной мотивации работы членов СД, Председателя СД;
- определения соответствия работы СД, Председателя СД, потребностям развития Общества (определение сфер компетенции, требующих большого внимания со стороны СД);
- определение направлений деятельности СД, Председателя СД, требующих усиления (выявление факторов, снижающих и/или способных повысить эффективность деятельности СД);
- повышение эффективности деятельности СД, Председателя СД, и доведение результатов проведения оценки до заинтересованных сторон.

3.3. Проведение оценки эффективности деятельности СД, Председателя СД, позволяет определять степень участия его членов в реализации стратегии развития Общества и его основных целей, повысить роль СД, Председателя СД в достижении цели по успешному развитию Общества.

3.4. Принципами проведения оценки являются:

Регулярность – проводится ежегодно в целях сопоставления результатов в сравнении с прошлыми периодами.

Комплексность – охватывает все сферы и направления деятельности СД, Председателя СД.

Результативность – по итогам проведения оценки разрабатывается и реализуется комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности

работы СД, Председателя СД (в соответствии с рекомендациями по совершенствованию деятельности СД, Председателя СД).

Отчетность – результаты оценки и реализации комплекса мероприятий по итогам ее проведения ежегодно доводятся до общего собрания акционеров.

Публичность – информация об основных результатах проведенной оценки включается в годовой отчет Общества.

4. Процедура проведения оценки

4.1. Оценка деятельности СД, Председателя СД проводится ежегодно, по итогам работы за прошедший Корпоративный год.

4.2. В случае, если в оценке приняло участие менее 3 (трех) членов от общего количества избранных членов СД, СД вправе принять решение о проведении повторной оценки.

4.3. Ответственность за проведение оценки деятельности СД, включая обсуждение ее результатов и внедрение плана улучшений, несет:

- касательно СД - Председатель СД;
- касательно Председателя СД - СД.

4.4. Оценка эффективности деятельности членов совета директоров, Председателя совета директоров проводится согласно критериев, указанных в Приложении № 1-2 настоящего Положения, а самооценка – согласно критериев, указанных в Приложении №3 настоящего Положения.

4.5. Результаты оценки и самооценки обсуждаются на очном заседании СД.

На данном заседании члены СД концептуально обсуждают деятельность СД, Председателя СД и выявляют факторы, которые снижали эффективность их работы и предлагают пути повышения эффективности, обсуждают ряд ключевых проблем управления и контроля за деятельностью Общества.

В целом процесс оценки должен стимулировать обсуждение:

- роли и функции СД, Председателя СД;
- приоритетов работы СД, Председателя СД;
- действующих процедур работы СД, включая практику подготовки и проведения заседаний СД, их регулярности, вопросы информационного обеспечения деятельности СД;
- текущей позиции Общества и перспектив его развития.

4.6. Процедура оценки эффективности членов СД может носить сравнительный характер с результатами предыдущей оценки.

4.7. По результатам оценки СД вправе принять следующие меры:

- выделить несколько главных задач и/или направлений, на которых следует сосредоточиться СД на предстоящий период;
- внести коррективы в планы и методы работы СД, Председателя СД;
- внести предложения акционерам, учитывая результаты оценки.

4.8. Результаты проведения процедуры оценки эффективности членов СД могут учитываться при подведении итогов работы СД и принятия рекомендаций для общего собрания акционеров Общества по вопросу о вознаграждении членов СД, Председателя СД.

4.9. Корпоративный секретарь обеспечивает направление форм для проведения оценки, сопровождение процедуры оценки, направление и сбор заполненных анкет,

обобщение полученных результатов, формирование отчета об итогах оценки для представления СД.

5. Порядок проведения оценки и самооценки

5.1. Оценка деятельности СД, Председателя СД проводится по итогам работы за прошедший Корпоративный год путем заполнения каждым членом СД анкеты согласно Приложений 1- 3 настоящего Положения:

➤ При этом Приложение 1 настоящего Положения заполняется каждым членом СД, в том числе Председателем СД;

➤ Приложение 2 настоящего Положения заполняется всеми членами СД, кроме Председателя СД;

➤ Приложение 3 настоящего Положения заполняется всеми членами СД, в том числе Председателем СД.

5.2. Анкеты для оценки и самооценки работы СД, Председателя СД направляются Корпоративным секретарем Общества каждому члену СД в срок не позднее марта месяца календарного года, следующего за отчетным в форме сообщения согласно Приложения 4 к настоящему Положению. Способ направления анкет – по электронной почте либо нарочно.

5.3. При направлении анкет и определении срока их направления принимается во внимание, что результаты оценки и самооценки могут рассматриваться на годовом собрании акционеров.

Анкеты для оценки и самооценки работы СД могут направляться и в более ранний срок по усмотрению Корпоративного секретаря в случае, если это не увеличит нагрузку на членов СД, либо при наступлении вынужденных обстоятельств, в том числе форс-мажора.

5.4. Анкеты для проведения самооценки содержат следующие вопросы, позволяющие выразить мнение относительно:

➤ состава, структуры и функций СД, в том числе профессиональных и личных качеств СД и их независимости;

➤ роли СД в стратегическом планировании, контроле и управлении рисками;

➤ вклада независимых директоров в работу СД;

➤ роли и деятельности Председателя СД;

➤ эффективности членов СД;

➤ процедуры проведения заседаний СД.

5.5. Члены СД заполняют анкеты в течении 5 (пяти) рабочих дней с даты их получения и направляют их Корпоративному секретарю для обработки, обобщения результатов. Способ направления заполненных анкет - нарочно или по электронной почте

5.6. Корпоративный секретарь на основе полученных анкет за 3 (три) рабочих дня до проведения последнего очного заседания СД в Корпоративном году формирует отчет об итогах оценки и самооценки членов СД, Председателя СД и доводит их до сведения членов СД. Дата последнего очного заседания СД в Корпоративном году может определяться согласно утвержденного плана работы СД.

Во избежание сомнений срок направления анкет может быть скорректирован в зависимости от наступления определенных обстоятельств, в том числе форс-мажора.

6. Обработка и порядок рассмотрения результатов оценки

6.1. Обработка данных по итогам анкетирования происходит следующим образом:

- вычисление средних значений числовой информации по анкете, заполненной каждым членом СД;
- 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.

6.2. По итогам завершения обработки данных все формы оценки, полученные от членов СД, уничтожаются с целью сохранения конфиденциальности мнений.

6.3. Обобщенные результаты оценки и информация о рисках и зонах развития передаются Корпоративным секретарем Председателю СД для изучения и дальнейшего обсуждения на заседании СД.

В ходе данного заседания Председатель СД предоставляет всем членам СД право высказаться на тему результатов оценки, собирает их предложения по мероприятиям, направленным на совершенствование деятельности объектов оценки.

Члены СД могут, при желании, раскрыть свою анонимность, то есть сообщить, какие именно оценки, комментарии и рекомендации дал каждый из них.

6.4. С целью мониторинга динамики эффективности деятельности объектов оценки, рассмотрение результатов оценки, начиная со второго года проведения данной процедуры, может проводиться в двух аспектах:

- рассмотрение результатов оценки за конкретный период;
- сравнение текущих результатов (результатов конкретного периода оценки) с результатом предыдущего периода.

7. Раскрытие информации

7.1. Информация об оценке раскрывается в годовом отчете Общества, предоставляемом акционерам, и включает в себя следующие сведения:

- о сроках проведения оценки;
- о процедуре проведения оценки;
- о рассмотрении результатов оценки на заседании СД.

8. Заключительные положения

8.1. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в него, в том числе изменений критериев оценки, относится к компетенции СД.

8.2. Результаты оценки могут служить основанием для:

- повышения эффективности деятельности СД (в том числе по отдельным направлениям – планирование, подготовка и проведение заседаний; контроль за исполнением решений и т.д.);
- повышения эффективности индивидуального вклада членов СД (в том числе распределение обязанностей и объема работы в СД);
- формирования предложений по составам СД с учетом необходимости усиления отдельных компетенций (в рамках подготовки к общим собраниям акционеров);

➤ совершенствования системы мотивации и вознаграждения членов СД, Председателя СД, Корпоративного секретаря.

АНКЕТА

для оценки эффективности деятельности членов 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
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 Корпоративным секретарем 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 СД 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 | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| 6 | Баланс распределения полномочий и ответственности между СД, акционерами и менеджментом оптимален и обеспечивает качественное обсуждение и принятие эффективных решений СД | | |
| Итого по разделу I _____ баллов | | <p>< 3 балла – критично. Требуется безотлагательного вмешательства и существенных изменений. Вероятно, деятельность СД 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>≥ 3 < 4 балла – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены. Деятельность СД регламентирована. Количественный и качественный состав СД в целом является приемлемым для решения стоящих перед СД задач. Некоторые аспекты могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 балла – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. Деятельность СД в надлежащем образом детально регламентирована. Количественный и качественный состав СД оптимален для эффективной работы СД.</p> | |
| II. Деятельность СД | | | |
| 1 | СД регулярно получает финансовую отчетность Общества и контролирует 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 исполнительного органа 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) | | |
| <p>Итого по разделу II _____ баллов</p> | | <p>< 3 балла – 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>≥ 3 < 4 балла – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 балла – отлично. По большинству оцененных</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| | параметров | ситуация |
| | соответствует лучшей практике. | |
| | СД надлежаще контролирует финансовое положение | |
| | Общества, | а также исполнительные органы общества |
| 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 очных 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 очных 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>< 3 балла – критично. Требуется безотлагательного вмешательства 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>≥ 3 < 4 балла – 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. Организация работы СД максимально способствует его эффективной работе.</p> | |
| IV. Цели и стратегия общества | | | |
| | Члены СД хорошо понимают стратегию общества, имеют четкое представление о будущем общества с точки зрения стратегических планов (5 и более лет) | | |
| | СД эффективно выполняет функцию по контролю за исполнением стратегии и планов (программ) развития общества. Регулярно рассматривает и контролирует реализацию стратегии, необходимость внесения корректировок | | |
| | В отчетном периоде СД разработал и/или пересмотрел стратегию общества с целью ее устойчивого развития в соответствии с ее видением, миссией и ценностями | | |
| | В отчетном периоде СД рассматривал вопросы, связанные с реализацией стратегии развития общества | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | СД уделяет достаточно внимания обсуждению вопросов управления рисками и внутреннего контроля, которые могут оказать существенное влияние на деятельность общества | | |
| | СД уделяет достаточное время обсуждению вопросов корпоративного управления | | |
| | Достижение основных показателей деятельности общества анализируется СД | | |
| | В отчетном периоде СД своевременно рассмотрел, утвердил годовой отчет, годовой инвестиционный план (бюджет) и иные документы в рамках реализации стратегии и/или деятельности Общества | | |
| | СД разработал (утвердил) ключевые показатели эффективности (KPI) для оценки соответствия результатов общества утвержденной стратегии | | |
| | В отчетном периоде СД рассматривал достижение плановых показателей KPI | | |
| Итого по разделу IV ____ баллов | | <p>< 3 балла – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно СД не понимает и не разделяет миссию и стратегию общества, а также не контролирует или ненадлежащим образом контролирует следование им.</p> <p>≥ 3 < 4 балла – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 балла – отлично. По большинству оцененных параметров деятельность СД в области стратегического управления соответствует лучшей практике.</p> | |
| V. Контроль и риск менеджмент | | | |
| 1 | СД определены принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Обществе | | |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|
| 2 | СД имеет четкое представление о плановых и текущих значениях ключевых рисков деятельности Общества, их взаимосвязи с принципами внутреннего контроля, способах управления ими со стороны менеджмента и последовательности действий в случае реализации наиболее важных рисков | | |
| 3 | СД регулярно оценивает стратегические и операционные риски и предпринимает соответствующие действия по мере необходимости | | |
| 4 | СД определяет источники и ранжирует значимость возникающих рисков при достижении Обществом поставленных стратегических целей и текущих задач | | |
| 5 | СД обеспечивает и контролирует надлежащее раскрытие рисков в отчетности Общества | | |
| 6 | В отчетном периоде не реализовывались никакие серьезные риски, не предвиденные СД | | |
| 7 | СД контролирует ситуацию по наиболее важным для Общества вопросам, находящимся в зоне высоких рисков | | |
| 8 | Принимая стратегические решения, СД тщательно оценивает риски и перспективы | | |
| 9 | В отчетном периоде рассмотрен отчет об управлении рисками, включающий 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 | | |
| Итого по разделу V ____ баллов | | <p>< 3 балла – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, СД не понимает и не контролирует надлежащим образом существующие у Общества риски.</p> <p>≥ 3 < 4 балла – удовлетворительно. В целом соответствует надлежащим</p> | |

| | |
|---|--|
| | <p>практикам. Отдельные аспекты требуют корректировки и могут быть улучшены.</p> <p>≥ 4 балла – отлично. По большинству оцененных параметров ситуация соответствует лучшей практике. СД эффективно управляет существующими рисками и предотвращает их реализацию.</p> |
| <p align="center">Итоговый балл (сумма баллов по всем разделам) _____ баллов</p> | <p>< 3 балла – критично. Требуется безотлагательного вмешательства и существенных изменений. Вероятно, деятельность СД в целом неэффективна и не способствует развитию Общества. По абсолютному большинству критериев, оценка по которым составила менее 2,8 балла, требуется принятие безотлагательных мер.</p> <p>≥ 3 < 4 балла – 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.</p> |

Назовите, пожалуйста, от трех до пяти направлений, в которых, по Вашему мнению, СД 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**

1. Заполняется каждым членом СД, кроме Председателя.
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. 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.

| № | 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 Корпоративный секретарь 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>< 3 балла – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, Председатель СД не выполняет надлежащим образом свои формальные и неформальные обязанности.</p> <p>≥ 3 < 4 балла – 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. 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 миссию, стратегию и 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 мен 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 | Я часто требую от других членов СД, в том числе директоров, голосующих в соответствии с директивами, выражения собственного мнения по вопросам, рассматриваемым на заседании СД | | |
| 22 | Добросовестно выполняю все поручения Председателя СД | | |
| 23 | Если мое мнение отличается от мнения других членов СД, я всегда его высказываю | | |
| 24 | Сохраняю конфиденциальность известных мне сведений об Обществе, если такие сведения являются коммерческой тайной | | |
| Итого _____ баллов | | < 3 балла – критично. Требуется безотлагательное вмешательство и существенных изменений. Вероятно, Ваша личная эффективность в СД | |

| | |
|---|---|
| | <p>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 балла – 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 взаимодействуете с другими членами СД и менеджмента, вносите существенный вклад в стабильную работу Общества и его устойчивое развитие.</p> |
| <p>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.</p> | |
| | |

**Рекомендуемая форма сообщения
членам совета директоров о проведении процедуры оценки
работы совета директоров**

Уважаемые члены Совета директоров АО «ЦТС»,

Сообщаю Вам, что согласно рекомендациям лучшей практики корпоративного управления, в том числе Кодекса корпоративного управления (письмо Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 "О Кодексе корпоративного управления"), в _____ (указать месяц) 20__ года мы проведем оценку эффективности работы совета директоров путем самооценки.

Я хотел бы подчеркнуть, что своевременное и содержательное проведение оценки важно для повышения эффективности нашей работы, а также понимания того, как можно улучшить коллективную квалификацию совета директоров в будущем. Я хочу попросить каждого члена Совета внимательно относиться к процедуре оценки как к содержательной части нашей работы и ответить на вопросы анкеты своевременно, полно и искренне.

В рамках самооценки Корпоративный секретарь Общества подготовит анкету опроса с учетом применимых рекомендаций Кодекса корпоративного управления и иных рекомендаций Банка России.

Мы проведем анкетирование в период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. в электронном или бумажном виде.

Рекомендации по заполнению анкеты:

- на все вопросы необходимо представить ответ. Не допускается оставление вопросов без ответа, проставление отличных (иных) от предусмотренных вариантов ответов;
- в случае возникновения трудностей в выборе варианта ответа рекомендуется оставить комментарий с описанием возникших сложностей оценки.

В ходе анкетирования будет гарантирована полная конфиденциальность данных, чтобы обеспечить участникам опроса возможность свободно представить личные оценки и мнения.

Данные анкетирования будут доступны только Корпоративному секретарю Общества, который проведет статистическую обработку ответов и составит обезличенный отчет обобщенных результатов опроса.

Обобщенные итоги оценки будут рассмотрены на очном заседании совета директоров "___" _____ 20__ г., и по итогам дискуссии будет составлен план мероприятий по совершенствованию работы совета директоров.

С уважением,

Председатель Совета директоров АО «ЦТС»