

УТВЕРЖДЕНО  
Советом директоров ПАО «Россети»  
«30» октября 2017г.  
(Протокол № 281 от «02» ноября  
2017г.)

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ,  
КОМИТЕТОВ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ И ЧЛЕНОВ СОВЕТА  
ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ»**

Москва, 2017 год

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. ОСНОВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ .....	3
2. ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ .....	4
3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ .....	6
Приложение 1. Примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке работы Совета директоров, Комитетов при Совете директоров и членов Совета директоров ПАО «Россети» .....	9
Приложение 2. Примерные анкеты для самооценки работы Совета директоров, Комитетов при Совете директоров и членов Совета директоров ПАО «Россети» .....	15
Приложение 3. Примерная форма Отчета о проведенной самооценке Совета директоров и Комитетов при Совете директоров ПАО «Россети» .....	33

## 1. ОСНОВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

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

1) Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР (2015);

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

3) Кодекс корпоративного управления Банка России<sup>1</sup> (2014);

1.2. Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР (глава VI. п. Е.4) и Принципы ОЭСР по корпоративному управлению для компаний с государственным участием (Примечание i к главе VII):

1) Советы директоров государственных компаний должны, под руководством председателя, проводить ежегодную, надлежащим образом структурированную оценку своей деятельности;

2) Систематический процесс оценки является необходимым инструментом повышения профессионализма Совета директоров компании с государственным участием, поскольку он подчёркивает задачи Совета директоров и обязанности его членов;

3) Оценка играет важную роль в идентификации необходимых компетенций и репутации членов Совета директоров;

4) Оценка является для отдельных членов Совета директоров полезным стимулом, чтобы проводить достаточное количество времени и прилагать необходимые усилия для выполнения своих обязанностей члена Совета директоров;

5) Оценка должна быть сфокусирована на результатах деятельности Совета директоров как отдельного органа управления. Она также может включать в себя оценку эффективности и вклада отдельного члена Совета директоров;

6) Оценка Совета директоров должна производиться под ответственность председателя и в соответствии с развивающейся передовой практикой. При необходимости можно прибегнуть к внешней или независимой экспертизе;

7) Оценка также может сыграть важную роль в разработке эффективных и надлежащих вводных и обучающих программ для новых и существующих членов Советов директоров компаний с государственным участием;

8) Результаты проведенной оценки могут быть использованы для будущего процесса формирования нового состава Совета директоров. Оценка Совета директоров может обратить внимание собственника на необходимость привлечения в Совет директоров членов с определенным опытом и квалификацией.

1.3. Кодекс корпоративного управления Банка России устанавливает, что:

1) Проведение оценки качества работы Совета директоров должно быть направлено на определение степени эффективности работы Совета директоров, Комитетов и членов Совета директоров, соответствия их работы потребностям развития общества, активизацию работы Совета директоров и выявление областей, в которых их деятельность может быть улучшена (пункт 2.9.1);

2) Проведение оценки качества работы Совета директоров позволяет определить степень участия его членов в реализации стратегии общества и его основных целей, повысить роль Совета директоров в достижении цели по успешному развитию общества (пункт 204);

3) Рекомендуются, чтобы оценка работы Совета директоров проводилась тщательно, в рамках формализованной процедуры, и включала в себя не только оценку работы Совета директоров в целом, но и оценку работы его Комитетов, оценку работы каждого члена Совета директоров, включая его председателя (пункт 205);

---

<sup>1</sup> Одобрен 21 марта 2014 года Советом директоров Банка России

4) Критерии оценки Совета директоров должны предусматривать оценку профессиональных и личных качеств членов Совета директоров, их независимость, слаженность работы и степень личного участия, а также иные факторы, влияющие на эффективность работы Совета директоров (пункт 207);

5) Результаты самооценки или внешней оценки должны быть рассмотрены на очном заседании Совета директоров (пункт 208);

6) Председатель Совета директоров и комитет по номинациям должны при необходимости сформулировать предложения по совершенствованию работы Совета директоров и его Комитетов с учетом результатов оценки. По итогам индивидуальной оценки могут быть даны рекомендации по повышению квалификации отдельных членов Совета директоров. При необходимости должны быть сформированы и проведены индивидуальные программы обучения (тренинги). Председатель Совета директоров и Комитет по номинациям осуществляют контроль за реализацией таких программ (пункт 209);

7) Оценка эффективности работы Совета директоров может проводиться Советом директоров самостоятельно (самооценка) или же с привлечением независимой внешней организации (консультанта), обладающей необходимой квалификацией для проведения такой оценки. Указанная оценка должна проводиться ежегодно, а независимого консультанта рекомендуется привлекать не реже одного раза в три года (пункт 210);

8) Годовой отчет, являясь одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами, должен содержать информацию, позволяющую оценить итоги деятельности общества за год (пункт 6.2.3);

9) Наряду со сведениями, предусмотренными законодательством, в годовой отчет следует включать сведения об основных результатах оценки (самооценки) работы Совета директоров, а в случае привлечения независимого внешнего консультанта для оценки деятельности Совета директоров - сведения о таком консультанте, о том, существуют ли у консультанта какие-либо связи с компанией, и о результатах проведенной им оценки, а также о позитивных изменениях в деятельности Совета директоров, осуществленных по результатам предыдущей оценки (пункт 294).

## 2. ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

### 2.1. Виды оценки.

2.1.1. Оценка деятельности Совета директоров, Комитетов при Совете директоров и членов Совета директоров Общества проводится:

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

2.1.2. 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.

### 2.2. Объекты оценки.

2.2.1. К объектам оценки относятся:

- 1) Работа Совета директоров в целом;
- 2) Работа каждого Комитета при Совете директоров;
- 3) Работа каждого члена Совета директоров (индивидуальная оценка);
- 4) Работа Председателя Совета директоров;
- 5) Работа по обеспечению деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров Общества.

2.2.2. Объекты оценки в каждом конкретном случае определяются Обществом.

### 2.3. Инструменты оценки.

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

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

2.4. Ключевые компоненты оценки.

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

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

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

2.5. Критерии оценки.

2.5.1. Обобщенными критериями оценки Совета директоров, членов Совета директоров и Комитетов при Совете директоров являются:

- 1) Выполнение Советом директоров ключевых функций в управлении компанией (формирование и контроль за реализацией стратегии, обеспечение создания и контроль за эффективностью работы системы внутреннего контроля и системы управления рисками, оценка работы высшего менеджмента, внедрение эффективной системы его мотивации, обеспечение сохранности активов);
- 2) Состав и структура Совета директоров;
- 3) Организация работы Совета директоров, информационное обеспечение Совета директоров и взаимодействие Совета директоров с исполнительными органами;
- 4) Инфраструктурное обеспечение работы Совета директоров, в том числе система мотивации членов Совета директоров, регулирование конфликта интересов членов Совета директоров;
- 5) Взаимодействие Совета директоров с Комитетами при Совете директоров;
- 6) Состав и практика работы Комитетов при Совете директоров;
- 7) Работа Председателя Совета директоров;
- 8) Индивидуальная работа каждого члена Совета директоров, в том числе профессионального вклада в работу Совета директоров, качества подготовленности к заседаниям, активности в обсуждении вопросов и др.

Конкретный перечень критериев оценки Совета директоров, членов Совета директоров и Комитетов при Совете 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.

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

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

### 3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ

#### 3.1. Проведение самооценки.

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

3.1.2. Решение о проведении оценки 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 деятельности членов Совета директоров Общества, а также Комитетов при Совете директоров Общества, отнесено к функциям Комитета по кадрам и вознаграждениям при Совете директоров Общества.

3.1.4. Процесс проведения оценки состоит из следующих этапов:

##### 1) Подготовка материалов и сбор информации:

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

- подготавливает в нужном количестве все необходимые анкеты для опроса членов Совета директоров/Комитетов (с использованием типовых анкет, представленных в Приложении 2), а также сводную статистическую информацию для подготовки к заполнению анкет (количество проведенных в оцениваемом периоде заседаний Совета директоров/Комитета, участие членов Совета директоров/Комитетов в заседаниях, форма участия, степень выполнения планов работы Совета директоров и Комитетов, протоколы заседаний и т.п.);

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

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

##### 2) Обработка и обобщение результатов анкетирования:

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

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

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

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

Затем сотрудники Департамента готовят Отчет о результатах самооценки с указанием результатов анкетирования и обобщенных выводов (с использованием Примерной формы отчета в соответствии с Приложением 3). Результаты индивидуальной оценки членов Совета директоров (в случае ее проведения) в Отчет не включаются.

### 3) Рассмотрение результатов самооценки.

Отчет о результатах самооценки, а также результаты индивидуальной оценки членов Совета директоров (при наличии) рассматриваются на заседании Комитета по кадрам и вознаграждениям при Совете директоров Общества, на котором Комитет утверждает соответствующие рекомендации Совету директоров.

По итогам рассмотрения все материалы передаются Председателю Совета директоров Общества для изучения и принятия решения о порядке и сроках дальнейшего их рассмотрения на заседании Совета директоров Общества. Отдельно Председателю Совета директоров передаются результаты индивидуальной оценки членов Совета директоров (при наличии), и Председатель Совета директоров принимает решение о возможности их обсуждения на заседании Совета директоров, а также о форме такого заседания.

### 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 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 ПАО «Россети» (Положением о закупке), утвержденным решением Совета директоров ПАО «Россети».

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

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

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

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

1) состав и оптимальность структуры Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;

2) баланс необходимых компетенций Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;

3) соответствие членов Совета директоров критериям независимости;

4) индивидуальная работа членов Совета директоров и Комитетов при Совете директоров (их опыт, активность и добросовестность в выполнении обязанностей);

5) работа и роль Председателя Совета директоров и Председателей Комитетов при Совете директоров;

6) качество выполнения Советом директоров возложенных на него ключевых функций: стратегическое развитие, управление рисками, внутренний контроль и аудит, мотивация и оценка деятельности исполнительных органов, обеспечение реализации и защиты прав акционеров;

7) роль Комитетов при Совете директоров в осуществлении ключевых функций Совета директоров, их вклад в работу, порядок организации работы.

8) о наличии/отсутствии ключевых проблем и слабых сторон в работе Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;

9) о достоинствах/недостатках организационного и информационного обеспечения работы, планирования работы, практики проведения очных и заочных заседаний Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;

10) о достоинствах/недостатках и особенностях уровня регулирования конфликта интересов, возникающих в процессе деятельности Совета директоров и Комитетов при Совете директоров;

11) о результатах анализа внутренних документов, материалов работы Совета директоров, материалов работы Комитетов при Совете директоров и иных документов, связанных с работой Совета директоров и Комитетов при Совете директоров.

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 при Совете 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.

Приложение 1. Примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке работы Совета директоров, Комитетов при Совете директоров и членов Совета директоров ПАО «Россети»

<b>КРИТЕРИИ САМООЦЕНКИ</b>	
<b>1. Выполнение Советом директоров ключевых функций в управлении компанией</b>	
<b>1.1. Формирование и контроль за реализацией стратегии</b>	
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 достижение плановых показателей КПЭ
1.1.3.	Утверждение в отчетном периоде годового бюджета, годового инвестиционного плана и иных документов в рамках реализации стратегии
<b>1.2. Обеспечение создания и контроль за эффективностью системы внутреннего контроля и системы управления рисками</b>	
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.
<b>1.3. Оценка работы высшего менеджмента, внедрение эффективной системы его мотивации</b>	
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
<b>1.4. Обеспечение сохранности активов</b>	
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.
<b>2. Состав и структура Совета директоров</b>	
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.
<b>3. Организация работы Совета директоров</b>	
<b>3.1. Организационное, правовое и информационное обеспечение</b>	
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 при Совете 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.	Качество материалов, предоставляемых членам Совета директоров к заседаниям (полнота, структурированность и наглядность)
3.1.8.	Соблюдение и достаточность сроков предоставления материалов членам Совета директоров для надлежащей подготовки к заседаниям
3.1.9.	Регламент проведения заседаний Совета директоров (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение)
3.1.10.	Создание условий для всестороннего участия членов Совета директоров в заседаниях Совета директоров
<b>3.2. Инфраструктурное обеспечение</b>	
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 у членов Совета директоров возможности повышения квалификации
3.2.5.	Наличие системы мотивации (вознаграждения) членов Совета директоров, адекватной масштабу деятельности Общества, объему выполняемых членами Совета директоров функций и уровню принимаемых ими рисков.
<b>4. Председатель Совета директоров</b>	
4.1.	Обеспечение эффективной организации работы Совета директоров, подготовки и проведения заседаний Совета директоров
4.2.	Обеспечение профессиональных отношений и эффективных коммуникаций между членами Совете 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
<b>5. Комитет по аудиту</b>	
<b>5.1. Состав и организация работы Комитета по аудиту</b>	
5.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава

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

6.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по кадрам и вознаграждениям
6.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по кадрам и вознаграждениям и уровень его выполнения
6.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям
<b>6.2. Выполнение Комитетом по кадрам и вознаграждениям ключевых функций</b>	
6.2.1.	<p>Функции в части политики вознаграждений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– надзор за внедрением и реализацией политики Общества по вознаграждению и различных программ мотивации;</li> <li>– предварительная оценка работы исполнительных органов Общества и иных ключевых руководящих работников по итогам года в контексте критериев, заложенных в политику вознаграждения, а также предварительная оценку достижения указанными лицами поставленных целей в рамках долгосрочной программы мотивации;</li> <li>– разработка условий досрочного расторжения трудовых договоров с членами исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками, включая все материальные обязательства Общества и условия их предоставления;</li> <li>– 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;</li> <li>– 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.</li> </ul>
6.2.2.	<p>Функции в части кадровой политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– ежегодное проведение детальной формализованной процедуры самооценки или внешней оценки Совета директоров и Комитетов при Совете директоров, разработка рекомендаций Совету директоров в отношении совершенствования процедур работы Совету директоров и Комитетов при Совете директоров, подготовка отчета об итогах самооценки или внешней оценки для включения в годовой отчет Общества;</li> <li>– определение методологии самооценки и предложений по выбору независимого консультанта для проведения оценки работы Совета директоров;</li> <li>– формирование программы вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров и осуществление надзора за практической реализацией вводного курса;</li> <li>– формирование рекомендаций Совету директоров в отношении кандидатов на должность Корпоративного секретаря Общества;</li> <li>– формирование рекомендаций Совету директоров в отношении кандидатов на должность членов исполнительных органов Общества и иных ключевых</li> </ul>

	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
<b>6.3. Взаимодействие Комитета по кадрам и вознаграждениям и Совета директоров</b>	
6.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по кадрам и вознаграждениям рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде
6.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по кадрам и вознаграждениям, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
6.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по кадрам и вознаграждениям на заседании Совета директоров
<b>7. Комитет по стратегии</b>	
<b>7.1. Состав и организация работы Комитета по стратегии</b>	
7.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по стратегии
7.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по стратегии и уровень его выполнения
7.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по стратегии
<b>7.2. Выполнение Комитетом по стратегии ключевых функций:</b>	
7.2.1.	Рассмотрение стратегии и программы инновационного развития, оценка рынка, конкурентной среды, передовых инновационных технологий, трендов и существующих бизнес-моделей
7.2.2.	Оценка адекватности стратегии Общества с точки зрения изменяющихся условий и, при необходимости, внесение в нее коррективов
7.2.3.	Оценка сильных и слабых сторон Общества
7.2.4.	Участие в выработке стратегических КПЭ
<b>7.3. Взаимодействие Комитета по стратегии и Совета директоров</b>	
7.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по стратегии рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.
7.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по стратегии, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
7.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по стратегии на заседании Совета директоров.
<b>8. Комитет по инвестициям, технической политике, надежности, энергоэффективности и инновациям (Комитет по инвестициям)</b>	
<b>8.1. Состав и организация работы Комитета по инвестициям</b>	
8.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по инвестициям
8.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по инвестициям и уровень его выполнения
8.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по инвестициям
<b>8.2. Выполнение Комитетом по инвестициям ключевых функций:</b>	
8.2.1.	Анализ предложений и выработка рекомендаций для Совета директоров Общества по вопросам реализации инвестиционной и технической политики, обеспечения надежности, энергоэффективности и инновационного развития Общества
8.2.2.	Мониторинг исполнения сводной инвестиционной программы, годовой

	комплексной программы закупок подконтрольных организаций Компании по крупным объектам инвестиционной программы, программы инновационного развития, сводной программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности по Компании, положения о единой Технической политике ПАО "Россети" в распределительном сетевом комплексе.
8.2.3.	Анализ предложений и разработка рекомендаций для Совета директоров Общества по формированию и внесению изменений во внутренние организационные документы (стандарты, своды правил, положения, регламенты, форматы) по инвестиционной и технической деятельности, обеспечению надежности, энергоэффективности и инновационного развития Общества;
8.2.4.	Анализ действующих нормативных документов и разработка рекомендаций для Совета директоров Компании по реализации инвестиционной и технической политики, обеспечению надежности, энергоэффективности и инновационного развития Общества.
<b>8.3. Взаимодействие Комитета по инвестициям и Совета директоров</b>	
8.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по инвестициям рекомендаций Совету директоров в отчетном периоде.
8.3.2.	Принятие Советом директоров решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по инвестициям, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета.
8.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по инвестициям на заседании Совета директоров.
<b>9. Индивидуальная оценка членов Совета директоров</b>	
9.1.	Уровень подготовленности к заседаниям
9.2.	Активность в обсуждении вопросов в ходе заседаний
9.3.	Наличие четкого аргументированного мнения по вопросам повестки дня заседаний
9.4.	Способность критически анализировать информацию, предоставляемую менеджментом
9.5.	Способность работать в команде, коммуникативные навыки
9.6.	Независимость и твердость в отстаивании своей позиции по вопросам повестки дня
9.7.	Способность вносить профессиональный вклад в работу Совета директоров

Приложение 2. Примерные анкеты для самооценки работы Совета директоров, Комитетов при Совете директоров и членов Совета директоров ПАО «Россети»

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

**Порядок заполнения анкеты:** Член Совета директоров ПАО «Россети» 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» - Общество,  
 Совет директоров – СД,  
 Председатель Совета директоров – ПСД,  
 Комитет по инвестициям, технической политике, надежности, энергоэффективности и инновациям – Комитет по инвестициям,  
 Подразделение внутреннего аудита - ПВА.

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

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

<sup>2</sup> 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.

	вопрос о формировании кадрового резерва на высшие управленческие должности в Обществе					
<b>1.4.</b>	<b>Обеспечение сохранности активов</b>					
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					
<b>2.</b>	<b>Состав и структура СД</b>					
2.1.	Количественный состав СД является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества					
2.2.	Структура СД (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых членов СД) является сбалансированной и оптимальной для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества					
2.3.	Состав СД с точки зрения сочетания знаний, опыта и компетенций членов СД является сбалансированным и оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества					
2.4.	Независимые директора действующего состава СД в полной мере способны принимать объективные и независимые решения, особенно, по спорным вопросам и отстаивают свое мнение, когда это необходимо					
2.5.	Независимые директора действующего состава СД активно и конструктивно стимулируют дискуссию с целью поиска оптимального решения и вносят значительный вклад в обсуждение					
<b>3.</b>	<b>Организация работы СД</b>					
<b>3.1.</b>	<b>Организационное, правовое и информационное обеспечение</b>					
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.	В отчетном периоде соотношение числа очных и заочных заседаний СД было оптимальным						
3.1.9.	В отчетном периоде наиболее важные вопросы деятельности Общества рассматривались на очных заседаниях СД						
3.1.10.	В отчетном периоде уровень подготовки членов СД к заседаниям обеспечивал высокую эффективность работы СД						
3.1.11.	Материалы, предоставляемые членам СД к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными						
3.1.12.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам СД соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям						
3.1.13.	Регламент проведения заседаний СД (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) обеспечивает достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания СД и способствует принятию СД взвешенных решений						
<b>3.2.</b>	<b>Инфраструктурное обеспечение</b>						
3.2.1.	В Обществе действуют эффективные инструменты для предупреждения,						

	выявления и регулирования конфликта интересов членов СД <sup>3</sup>						
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.	Члены СД имеют возможность при необходимости осуществить повышение квалификации за счет средств Общества						
3.2.4.	В Обществе действует надлежащая практика введения в должность вновь избранных членов СД						
3.2.5.	Система мотивации (вознаграждения) членов СД является адекватной масштабу деятельности Общества, объему выполняемых функций членами СД и уровню принимаемых ими рисков						
<b>3.3.</b>	<b>Взаимодействие СД с менеджментом Общества</b>						
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						
<b>3.4.</b>	<b>Взаимодействие СД с Комитетами при СД</b>						
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						

<sup>3</sup> 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.

	быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.4.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по аудиту, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.5.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по кадрам и вознаграждениям, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.6.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по кадрам и вознаграждениям, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.7.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по стратегии, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.8.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по стратегии, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.9.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по инвестициям, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.10.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по инвестициям, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.11.	СД заслушивает отчеты о работе каждого комитета						
<b>4.</b>	<b>Председатель СД</b>						
4.1.	Председатель СД обеспечивает						

	эффективную организацию работы СД, подготовку и проведение заседаний СД						
4.2.	Председатель СД обеспечивает профессиональное и личностное взаимодействие между членами СД, способствует эффективным коммуникациям СД с исполнительными органами						
4.3.	Председатель СД обеспечивает конструктивную, открытую и доверительную атмосферу при обсуждении вопросов на заседаниях СД						
4.4.	Председатель СД обеспечивает и поощряет обсуждение дискуссионных и спорных вопросов членами СД						

## АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО АУДИТУ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ»

**Порядок заполнения анкеты:** Член Комитета по аудиту при Совете директоров ПАО «Россети» 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» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по аудиту 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 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.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за формированием бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества					
9.	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					
10.	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					
11.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за проведением внешнего аудита и выбором внешнего аудитора					
12.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области контроля эффективности функционирования противодействия недобросовестным действиям работников Общества и третьих лиц					
13.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными					
14.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					
15.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД					

16.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						
-----	--	--	--	--	--	--	--

## АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ»

**Порядок заполнения анкеты:** Член Комитета по кадрам и вознаграждениям при Совете директоров ПАО «Россети» 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» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по кадрам и вознаграждениям 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 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.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области политики вознаграждения (системы мотивации) членов исполнительных органов						
9.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы выработки КПЭ для членов исполнительных органов и оценки их работы с учетом утвержденных КПЭ						
10.	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.)						
11.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области кадрового планирования (формирование кадрового резерва) для членов исполнительных органов						
12.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
13.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
14.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
15.	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 ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ»

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

**Пятибалльная шкала оценок:**

**5 баллов** – утверждение полностью соответствует действительности

**4 балла** – скорее соответствует, чем нет

**3 балла** – частично соответствует

**2 балла** – скорее не соответствует

**1 балл** – не соответствует

**Используемые сокращения:**

ПАО «Россети» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по стратегии при Совете директоров – Комитет,

Ключевые показатели эффективности – КПЭ,

дочерние и зависимые общества – ДЗО

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

	заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета						
8.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы реализации стратегии Общества (план мероприятий, критерии реализации и промежуточные контрольные показатели, корректировка стратегии, анализ стратегических рисков и т.п.)						
9.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по предварительному одобрению решений о заключении сделок						
10.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по созданию и корректировке системы КПЭ генерального директора Общества и генеральных директоров ДЗО Общества						
11.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы формирования сводного бюджета доходов и расходов Холдинга						
12.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по формированию позиции Общества (представителей Общества) в органах управления ДЗО						
13.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
14.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
15.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
16.	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 ИНВЕСТИЦИЯМ,  
ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ, НАДЕЖНОСТИ, ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ И  
ИННОВАЦИЯМ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ»**

**Порядок заполнения анкеты:** Член Комитет по инвестициям, технической политике, надежности, энергоэффективности и инновациям 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» - Общество,

Совет директоров – СД,

Комитет по инвестициям, технической политике, надежности, энергоэффективности и инновациям при Совете директоров – Комитет,

Ключевые показатели эффективности – КПЭ,

дочерние и зависимые общества – ДЗО

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

	оптимальным						
7.	Уровень подготовки членов Комитета к заседаниям обеспечивает высокую эффективность работы Комитета						
8.	<p>В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы мониторинга исполнения (реализации):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сводной инвестиционной программы Компании;</li> <li>• годовой комплексной программы закупок ДЗО Общества по крупным объектам инвестиционной программы;</li> <li>• программы инновационного развития Общества;</li> <li>• сводной программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности по Обществу;</li> <li>• Положения о единой Технической политике ПАО "Россети" в распределительном сетевом комплексе</li> </ul>						
9.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по формированию и внесению изменений во внутренние организационные документы (стандарты, своды правил, положения, регламенты, форматы) по инвестиционной и технической деятельности, обеспечению надежности, энергоэффективности и инновационного развития Общества						
10.	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы формирования (корректировке) перечня и методики расчета КПЭ для генерального директора Общества в части инвестиционных, технических показателей, показателей энергоэффективности, энергосбережения и инновационного развития						
11.	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
12.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
13.	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение						

	заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
14.	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						



Приложение 3. Примерная форма Отчета о проведенной самооценке Совета директоров и Комитетов при Совете директоров ПАО «Россети»

### **I. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ**

<b>Критерии и показатели оценки</b>	<b>Средний балл</b>	<b>Предложения и комментарии</b>

### **II. ОБОБЩЕННЫЕ ВЫВОДЫ**

<b>Сильные стороны в работе СД и Комитетов</b>	<b>Проблемные области в работе СД и Комитетов</b>	<b>Основные направления, требующие дальнейшего совершенствования</b>