

УТВЕРЖДЕНА
решением Совета директоров
ПАО «Россети Волга» 14.11.2024
(протокол от 15.11.2024 № 8)

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ,
КОМИТЕТОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ЧЛЕНОВ СОВЕТА
ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ВОЛГА»**

г. Саратов
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Область применения.....	3
2. Нормативные ссылки.....	5
3. Порядок проведения оценки.....	5
Приложение 1. Примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества	9
Приложение 2. Примерные анкеты для самооценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества.....	17
Приложение 3. Примерная форма отчета об итогах самооценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества.	46

1. Область применения.

1.1. Методика оценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров ПАО «Россети Волга» (далее – Методика) определяет порядок планирования и проведения самооценки и внешней (независимой) оценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров ПАО «Россети Волга» (далее – Общество, Компания).

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

- Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР;
- Принципы ОЭСР по корпоративному управлению для компаний с государственным участием;
- Кодекс корпоративного управления Банка России¹.

1.3. Формы оценки.

1.3.1. Оценка качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества проводится:

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

1.3.2. В обоих случаях оценка проводится анонимно, а члены Совета директоров/Комитетов Совета директоров Общества уведомляются о том, что их ответы будут представлены в обобщенной обезличенной форме без указания конкретного члена Совета директоров/Комитета Совета директоров Общества как источника комментариев или рекомендаций.

1.4. Объекты оценки.

1.4.1. К объектам оценки относятся:

- 1) качество работы Совета директоров Общества как органа управления;
- 2) качество работы каждого Комитета Совета директоров Общества;
- 3) качество работы Председателя Совета директоров Общества;
- 4) качество работы каждого члена Совета директоров Общества (индивидуальная оценка);
- 5) качество работы по обеспечению деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества.

1.4.2. Объекты оценки в каждом конкретном случае определяются Обществом.

1.5. Инструменты оценки.

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

- 1) анкетный опрос членов Совета директоров Общества, членов Комитетов Совета директоров Общества;
- 2) анализ Устава Общества и внутренних документов Общества, регламентирующих вопросы деятельности Совета директоров Общества и его Комитетов;
- 3) анализ материалов работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества (протоколы заседаний, планы работы и пр.);
- 4) проведение интервью² (альтернативные формы – обсуждение, деловые встречи и беседы) с членами Совета директоров Общества и членами Комитетов Совета директоров Общества (при необходимости);

¹ Одобрен Советом директоров Банка России 21.03.2014 и рекомендован письмом Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления» к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам.

² Используется при проведении оценки с привлечением внешней (независимой) организации (консультанта).

5) включенное наблюдение (overt observation) независимыми наблюдателями.

1.6. Ключевые компоненты оценки.

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

1) функциональные (качество выполнения Советом директоров Общества возложенных на него функций);

2) структурные (состав и структура Совета директоров Общества);

3) процедурные (планирование работы и практика проведения заседаний Совета директоров Общества);

4) инфраструктурные (вознаграждение членов Совета директоров Общества, регулирование конфликта интересов, страхование ответственности и др.).

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

1) качество работы каждого Комитета Совета директоров Общества по выполнению возложенных на него специальных задач;

2) состав и внутренняя динамика работы каждого Комитета Совета директоров Общества;

3) роль председателей Комитетов Совета директоров Общества, работа секретарей Комитетов Совета директоров Общества.

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

1) общее руководство Советом директоров Общества;

2) управление ходом заседаний Совета директоров Общества;

3) взаимодействие с другими органами управления Общества.

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

1) характер участия в деятельности Совета директоров Общества;

2) профессиональные навыки.

1.6.5. При оценке качества работы по обеспечению деятельности Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества внимание будет уделяться качеству организационного, правового и информационного обеспечения работы Совета директоров и Комитетов Совета директоров Общества.

1.7. Критерии оценки.

1.7.1. Обобщенными критериями оценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества являются:

1) выполнение Советом директоров Общества 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 руководящего состава Общества, внедрение эффективной системы его мотивации, обеспечение сохранности активов);

2) состав и структура Совета директоров Общества;

3) организация работы Совета директоров Общества, информационное обеспечение Совета директоров Общества и взаимодействие Совета директоров Общества с исполнительными органами Общества;

4) инфраструктурное обеспечение работы Совета директоров Общества, в том числе система мотивации членов Совета директоров Общества, регулирование конфликта интересов членов Совета директоров Общества;

5) взаимодействие Совета директоров Общества с Комитетами Совета директоров Общества;

6) состав и практика работы Комитетов Совета директоров Общества;

7) работа Председателя Совета директоров Общества;

8) индивидуальная работа каждого члена Совета директоров Общества, в том числе профессиональный вклад в работу Совета директоров Общества, качество подготовленности к заседаниям, активность в обсуждении вопросов и др.

1.7.2. Конкретный перечень критериев оценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества определяется Обществом в соответствии с подходом, определенным на момент оценки, а также с учетом сложившейся практики работы, потребностей Общества и требований законодательства Российской Федерации.

1.8. Приложениями к Методике являются:

– примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества (приложение 1);

– примерные анкеты для самооценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества (приложение 2);

– примерная форма Отчета об итогах самооценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества (далее - Отчет) (приложение 3).

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

2. Нормативные ссылки.

Настоящая Методика разработана в соответствии с:

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

- Уставом ПАО «Россети Волга»;

- Кодексом корпоративного управления, одобренным Советом директоров Банка России 21.03.2014 и рекомендованным письмом Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованному торгам.

3. Порядок проведения оценки.

3.1. Проведение самооценки.

3.1.1. Самооценка качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества проводится на ежегодной основе, за исключением года, в котором проводится внешняя (независимая) оценка.

3.1.2. Самооценка качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества осуществляется Корпоративным секретарем Общества.

3.1.3. Процесс проведения самооценки состоит из следующих этапов:

1) Подготовка материалов и сбор информации.

Корпоративный секретарь Общества:

– подготавливает в нужном количестве все необходимые анкеты для опроса членов Совета директоров Общества/Комитетов Совета директоров Общества (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 Общества/Комитетов Совета директоров Общества, участие членов Совета директоров Общества/Комитетов Совета директоров Общества в заседаниях, форма участия, степень выполнения планов работы Совета директоров Общества/Комитетов Совета директоров Общества, протоколы заседаний и т.п.);

– по электронной почте официально информирует каждого члена Совета директоров Общества/Комитета Совета директоров Общества о факте проведения оценки, сроках ее

проведения, в разумный срок направляет каждому члену Совета директоров Общества/Комитета Совета директоров Общества соответствующие анкеты для заполнения и сводную информацию для подготовки к заполнению анкет.

Анкеты заполняются анонимно, при этом члены Совета директоров Общества/Комитетов Совета директоров Общества выражают свое мнение по каждому из представленных вопросов и, при необходимости, могут давать комментарии и рекомендации. В течение 5 (Пяти) рабочих дней с даты получения анкет членами Совета директоров Общества/Комитетов Совета директоров Общества заполненные ими анкеты направляются в адрес Корпоративного секретаря Общества.

2) Обработка и обобщение результатов анкетирования.

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

После завершения обработки данных Корпоративный секретарь Общества проводит анализ материалов, полученных после обработки результатов анкетирования, и выделяет:

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

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

Результаты проведенной оценки оформляются в виде Отчета с указанием результатов анкетирования и обобщенных выводов и могут содержать сведения:

- о составе и структуре Совета директоров Общества и его Комитетов;
- о выполнении Советом директоров Общества возложенных на него ключевых функций: стратегическое развитие, управление рисками, внутренний контроль и аудит, мотивация и оценка деятельности исполнительных органов Общества, обеспечение реализации и защиты прав акционеров Общества;
- о работе и роли Председателя Совета директоров Общества и председателей Комитетов Совета директоров Общества;
- о роли Комитетов Совета директоров Общества в осуществлении ключевых функций Совета директоров Общества, их вклад в работу, порядок организации работы;
- о наличии/отсутствии ключевых проблем и слабых сторон в работе Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества;
- о достоинствах/недостатках организационного и информационного обеспечения работы, планирования работы, практики проведения очных и заочных заседаний Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества;
- о достоинствах/недостатках и особенностях уровня регулирования конфликта интересов, возникающих в процессе деятельности Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества;
- о результатах анализа внутренних документов, материалов работы Совета директоров Общества, материалов работы Комитетов Совета директоров Общества и иных документов, связанных с работой Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества;
- об индивидуальной работе членов Совета директоров Общества (их опыт, активность, добросовестность в выполнении обязанностей и иные критерии).

3) Рассмотрение результатов самооценки.

Отчет рассматривается на очном заседании Совета директоров Общества (если иная форма проведения заседания Совета директоров Общества не определена Председателем

Совета директоров Общества) с предварительным рассмотрением Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

3.2. Проведение внешней (независимой) оценки.

3.2.1. Не реже одного раза в 3 (Три) года для проведения внешней (независимой) оценки качества работы Совета директоров Общества, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества Общество вправе (при необходимости) привлекать внешнюю (независимую) организацию (консультанта).

3.2.2. Выбор внешней (независимой) организации (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 Публичного акционерного общества «Федеральная сетевая компания – Россети» (Положение о закупке), утвержденным решением Совета директоров ПАО «Россети» от 29.12.2022 (протокол от 30.12.2022 № 604).

3.2.3. Внешняя (независимая) организация (консультант) может проводить оценку качества работы Совета директоров Общества, Комитетов Совета директоров Общества и членов Совета директоров Общества с использованием своей методики, которая в обязательном порядке согласовывается с Обществом. Используемые внешней (независимой) организацией (консультантом) инструменты также согласуются с Обществом и, в том числе, могут включать в себя:

1) анкетирование и индивидуальные интервью с членами Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества, Корпоративным секретарем Общества;

2) анализ Устава Общества, внутренних документов Общества и материалов о деятельности Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества.

3.2.4. По итогам проведения оценки внешняя (независимая) организация (консультант) готовит Отчет об итогах внешней (независимой) оценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества, который может включать в себя сведения:

1) о составе и оптимальности структуры Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества;

2) о балансе необходимых компетенций Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества;

3) о соответствии членов Совета директоров Общества критериям независимости;

4) об индивидуальной работе членов Совета директоров Общества (их опыте, активности, добросовестности в выполнении обязанностей и иных критериях);

5) о работе и роли Председателя Совета директоров Общества и председателей Комитетов Совета директоров Общества;

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

7) о роли Комитетов Совета директоров Общества в осуществлении ключевых функций Совета директоров Общества, их вкладе в работу, порядок организации работы;

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

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

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

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

Отчет рассматривается на очном заседании Совета директоров Общества (если иная форма проведения заседания Совета директоров Общества не определена Председателем Совета директоров Общества) с предварительным рассмотрением Комитетом по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества.

3.3. Раскрытие информации об оценке.

3.3.1. Информация о проведенной оценке качества работы Совета директоров Общества, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества раскрывается в Годовом отчете Общества, предоставляемом акционерам Общества. Информация об оценке качества работы Совета директоров Общества, Комитетов Совета директоров Общества и членов Совета директоров Общества, раскрываемая в Годовом отчете Общества, может включать в себя, в том числе, сведения:

- 1) о факте проведения оценки, о ее видах и сроках;
- 2) о процедуре отбора внешней (независимой) организации (консультанта) (в случае проведения внешней (независимой) 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 Общества;
- 5) о позитивных изменениях в деятельности Совета директоров Общества и Комитетов Совета директоров Общества, осуществленных по результатам предыдущей оценки.

3.3.2. Информация о некоторых результатах оценки может быть признана Обществом не подлежащей раскрытию. Заполненные каждым членом Совета директоров Общества/Комитета Совета директоров Общества анкеты не раскрываются Обществом.

Приложение 1. Примерный перечень критериев, допустимых к применению при самооценке качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества

КРИТЕРИИ САМООЦЕНКИ	
1. Выполнение Советом директоров Общества ключевых функций в управлении Компанией	
1.1. Формирование и контроль за реализацией стратегии	
1.1.1.	Рассмотрение в отчетном периоде вопросов, связанных с реализацией стратегии, и при необходимости внесение в стратегию корректировок
1.1.2.	Рассмотрение в отчетном периоде достижения целевых значений ключевых показателей эффективности и функциональных ключевых показателей эффективности руководящего состава Общества
1.1.3.	Утверждение в отчетном периоде Бизнес-плана, инвестиционной программы и иных документов в рамках реализации стратегии
1.2. Обеспечение создания и контроль за эффективностью системы внутреннего контроля и системы управления рисками	
1.2.1.	Рассмотрение в отчетном периоде отчетов внутреннего аудитора по результатам проверок, содержащих перечень выявленных им недостатков и рекомендации по их исправлению
1.2.2.	Рассмотрение отчетов руководящего состава Общества 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 Общества четкого представления о плановых и текущих значениях ключевых рисков деятельности Общества, их взаимосвязи с принципами внутреннего контроля, способах управления ими со стороны руководящего состава Общества и последовательности действий руководящего состава Общества в случае реализации наиболее важных рисков
1.2.5.	Рассмотрение вопросов, касающихся взаимодействия с внешним аудитором и оценки качества его работы
1.3. Оценка работы руководящего состава Общества, внедрение эффективной системы его мотивации	
1.3.1.	Проведение ежегодной оценки результатов работы членов исполнительных органов Общества и руководящего состава Общества на основе утвержденных критериев
1.3.2.	Утвержденные критерии оценки работы членов исполнительных органов Общества и руководящего состава Общества, 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 руководящего состава Общества 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 руководящего состава Общества

1.4. Обеспечение сохранности активов	
1.4.1.	Достаточность компетенции Совета директоров Общества в части одобрения существенных сделок для надлежащего контроля за сохранностью активов Общества и защиты интересов акционеров Общества
1.4.2.	Рассмотрение в отчетном периоде вопросов реализации закупочной политики
1.4.3.	Рассмотрение в отчетном периоде стратегических вопросов деятельности существенных подконтрольных организаций Общества
1.5. Учет Советом директоров Общества факторов, связанных с окружающей средой, социальных факторов и факторов корпоративного управления (ESG-факторов), а также вопросов устойчивого развития	
1.5.1.	Проведение анализа и определение ключевых направлений, целей и задач деятельности Общества в области учета ESG-факторов и вопросов устойчивого развития
1.5.2.	Анализ системы управления рисками на предмет учета ESG-факторов
1.5.3.	Принятие Советом директоров Общества необходимых мер для того, чтобы ESG-факторы, связанные с ними риски, а также вопросы устойчивого развития надлежащим образом учитывались в практике его деятельности
1.5.4.	Рассмотрение и оценка практики раскрытия Обществом нефинансовой информации в Годовом отчете Общества
2. Состав и структура Совета директоров Общества	
2.1.	Оптимальность состава по количеству членов Совета директоров Общества
2.2.	Сбалансированность Совета директоров Общества с точки зрения соотношения исполнительных, неисполнительных, независимых директоров
2.3.	Сбалансированность Совета директоров Общества по знаниям, опыту и компетенциям директоров
2.4.	Роль независимых директоров
3. Организация работы Совета директоров Общества	
3.1. Организационное, правовое и информационное обеспечение	
3.1.1.	Информационное обеспечение работы членов Совета директоров Общества
3.1.2.	Организационное обеспечение работы Совета директоров Общества
3.1.3.	Взаимодействие с Председателем Совета директоров Общества
3.1.4.	Обеспечение взаимодействия членов Совета директоров Общества с Комитетами Совета директоров Общества, исполнительными органами Общества, структурными подразделениями Общества
3.1.5.	Наличие плана работы Совета директоров Общества и его качество (вопросы, периодичность и форма заседаний)
3.1.6.	Уровень выполнения плана работы Совета директоров Общества
3.1.7.	Посещаемость заседаний членами Совета директоров Общества
3.1.8.	Регулярность проведения и количество заседаний Совета директоров Общества
3.1.9.	Качество материалов, предоставляемых членам Совета директоров Общества к заседаниям (полнота, структурированность и наглядность)
3.1.10.	Соблюдение и достаточность сроков предоставления материалов членам Совета директоров Общества для надлежащей подготовки к заседаниям
3.1.11.	Регламент проведения заседаний Совета директоров Общества (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение)
3.1.12.	Создание условий для всестороннего участия членов Совета директоров Общества в заседаниях Совета директоров Общества
3.2. Инфраструктурное обеспечение	
3.2.1.	Наличие в Обществе эффективных инструментов для предупреждения, выявления и регулирования конфликта интересов членов Совета директоров Общества

3.2.2.	Наличие практики введения в должность вновь избранных членов Совета директоров Общества
3.2.3.	Наличие у Совета директоров Общества возможности (при необходимости) привлечения внешних консультантов
3.2.4.	Наличие системы мотивации (вознаграждения) членов Совета директоров Общества, адекватной масштабу деятельности Общества, объему выполняемых членами Совета директоров Общества функций и уровню принимаемых ими рисков
3.3.	Взаимодействие Совета директоров Общества с руководящим составом Общества
3.3.1.	Рассмотрение Советом директоров Общества в отчетном периоде отчетов руководящего состава Общества об исполнении поручений и решений Совета директоров Общества
3.3.2.	Наличие возможности для взаимодействия членов Совета директоров Общества и руководящего состава Общества в период между заседаниями Совета директоров Общества
3.4.	Взаимодействие Совета директоров Общества с Комитетами Совета директоров Общества
4. Председатель Совета директоров Общества	
4.1.	Обеспечение эффективной организации работы Совета директоров Общества, подготовки и проведения заседаний Совета директоров Общества
4.2.	Обеспечение профессиональных отношений и эффективных коммуникаций между членами Совета директоров Общества и членами исполнительных органов Общества
4.3.	Обеспечение конструктивной, открытой и доверительной атмосферы на заседаниях Совета директоров Общества
4.4.	Обеспечение и поощрение обсуждения дискуссионных и спорных вопросов членами Совета директоров Общества
5. Индивидуальная оценка работы членов Совета директоров Общества	
5.1.	Уровень подготовленности к заседаниям
5.2.	Активность в обсуждении вопросов в ходе заседаний
5.3.	Наличие четкого аргументированного мнения по вопросам повестки дня заседаний
5.4.	Способность критически анализировать информацию, предоставляемую руководящим составом Общества
5.5.	Способность работать в команде, коммуникативные навыки
5.6.	Независимость и твердость в отстаивании своей позиции по вопросам повестки дня
5.7.	Способность вносить профессиональный вклад в работу Совета директоров Общества
6. Комитет по аудиту Совета директоров Общества (далее – Комитет по аудиту)	
6.1. Состав и организация работы Комитета по аудиту	
6.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по аудиту
6.1.2.	Наличие в составе Комитета по аудиту членов, обладающих знаниями и опытом в области подготовки, анализа, оценки и аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности
6.1.3.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по аудиту и уровень его выполнения
6.1.4.	Регулярность проведения заседаний Комитета по аудиту
6.2. Выполнение Комитетом по аудиту ключевых функций	
6.2.1.	Выполнение функций в области бухгалтерской (финансовой) отчетности:

	<ul style="list-style-type: none"> – систематический контроль за обеспечением полноты, точности и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности, анализ существенных аспектов учетной политики Общества; – рассмотрение промежуточной и годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности, выработка соответствующих рекомендаций Совету директоров Общества по ее предварительному утверждению.
6.2.2.	<p>Выполнение функций в области управления рисками и внутреннего контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение оценки эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля; – анализ и оценка исполнения политики в области управления рисками и внутреннего контроля.
6.2.3.	<p>Выполнение функций в области внутреннего аудита:</p> <ul style="list-style-type: none"> – рассмотрение политики в области внутреннего аудита (положения о внутреннем аудите); – рассмотрение плана деятельности подразделения внутреннего аудита и информации о ходе его выполнения; – рассмотрение вопросов о назначении (освобождении от должности) руководителя подразделения внутреннего аудита и размере его вознаграждения; – рассмотрение существующих ограничений полномочий или бюджета на реализацию функции внутреннего аудита, способных негативно повлиять на эффективное осуществление функции внутреннего аудита; – оценка эффективности осуществления функции внутреннего аудита.
6.2.4.	<p>Выполнение функций в области внешнего аудита:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценка независимости, объективности и отсутствия конфликта интересов аудиторской организации Общества, включая оценку кандидатуры аудиторской организации Общества, выработку предложений по назначению, переизбранию и отстранению аудиторской организации Общества, по оплате ее услуг и условиям ее привлечения; – надзор за проведением внешнего аудита и оценка качества выполнения аудиторской проверки и заключений аудиторской организации Общества; – обсуждение с аудиторской организацией Общества результатов аудита, изучение предложений руководящего состава Общества по корректировке отчетности и предоставление заключений Совету директоров Общества.
6.3. Взаимодействие Комитета по аудиту и Совета директоров Общества	
6.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по аудиту рекомендаций Совету директоров Общества в отчетном периоде
6.3.2.	Принятие Советом директоров Общества решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по аудиту, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
6.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по аудиту на заседании Совета директоров Общества
7. Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества (далее - Комитет по кадрам и вознаграждениям)	
7.1. Состав и организация работы Комитета по кадрам и вознаграждениям	
7.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по кадрам и вознаграждениям
7.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по кадрам и вознаграждениям и уровень его выполнения
7.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по кадрам и вознаграждениям

7.2. Выполнение Комитетом по кадрам и вознаграждениям ключевых функций	
7.2.1.	<p>Функции в части политики вознаграждений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработка и периодический пересмотр политики Общества по вознаграждению членов Совета директоров Общества, исполнительных органов Общества и руководящего состава Общества, в том числе разработка параметров программ краткосрочной и долгосрочной мотивации членов исполнительных органов; – надзор за внедрением и реализацией политики Общества по вознаграждению и различных программ мотивации; – предварительная оценка работы исполнительных органов Общества и руководящего состава Общества по итогам года в контексте критериев, заложенных в политику вознаграждения, а также предварительная оценка достижения указанными лицами поставленных целей в рамках долгосрочной программы мотивации; – разработка условий досрочного расторжения трудовых договоров с членами исполнительных органов Общества и руководящим составом Общества, включая все материальные обязательства Общества и условия их предоставления; – разработка рекомендаций Совету директоров Общества по определению размера вознаграждения и принципов премирования Корпоративного секретаря Общества, а также предварительная оценка работы Корпоративного секретаря Общества по итогам года и предложения о премировании Корпоративного секретаря Общества; – надзор за раскрытием информации о политике и практике вознаграждения и о владении акциями Общества членами Совета директоров Общества, членами исполнительных органов Общества и руководящим составом Общества в Годовом отчете Общества и на сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
7.2.2.	<p>Функции в части кадровой политики:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ профессиональной квалификации и независимости всех кандидатов, номинированных в Совет директоров Общества, на основе всей доступной Комитету по кадрам и вознаграждениям информации; формирование и доведение до акционеров Общества рекомендаций в отношении голосования по вопросу избрания кандидатов в Совет директоров Общества; – определение методологии самооценки и предложений по выбору внешней (независимой) организации (консультанта) для проведения внешней (независимой) оценки работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества; – формирование программы вводного курса для вновь избранных членов Совета директоров Общества и осуществление надзора за практической реализацией вводного курса; – формирование рекомендаций Совету директоров Общества в отношении кандидатов на должность Корпоративного секретаря Общества; – формирование рекомендаций Совету директоров Общества в отношении кандидатов на должность членов исполнительных органов Общества и руководящего состава Общества; – регулярный анализ соответствия независимых директоров критериям независимости и обеспечение незамедлительного раскрытия информации о выявлении обстоятельств, в силу которых директор перестал быть независимым.

7.3. Взаимодействие Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества и Совета директоров Общества	
7.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по кадрам и вознаграждениям рекомендаций Совету директоров Общества в отчетном периоде
7.3.2.	Принятие Советом директоров Общества решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по кадрам и вознаграждениям, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
7.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по кадрам и вознаграждениям на заседании Совета директоров Общества
8. Комитет по стратегии Совета директоров Общества (далее - Комитет по стратегии)	
8.1. Состав и организация работы Комитета по стратегии	
8.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по стратегии
8.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по стратегии и уровень его выполнения
8.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по стратегии
8.2. Выполнение Комитетом по стратегии ключевых функций:	
8.2.1.	Рассмотрение стратегии и программы инновационного развития, оценка рынка, конкурентной среды, передовых инновационных технологий, трендов и существующих бизнес-моделей
8.2.2.	Оценка адекватности стратегии Общества с точки зрения изменяющихся условий и, при необходимости, внесение в нее изменений
8.2.3.	Оценка сильных и слабых сторон Общества
8.2.4.	Участие в выработке стратегических ключевых показателей эффективности и функциональных ключевых показателей эффективности руководящего состава Общества
8.3. Взаимодействие Комитета по стратегии и Совета директоров Общества	
8.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по стратегии рекомендаций Совету директоров Общества в отчетном периоде
8.3.2.	Принятие Советом директоров Общества решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по стратегии, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
8.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по стратегии на заседании Совета директоров Общества
9. Комитет по технологическому присоединению к электрическим сетям при Совете директоров Общества (далее - Комитет по технологическому присоединению к электрическим сетям)	
9.1. Состав и организация работы Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям	
9.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям
9.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям и уровень его выполнения
9.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям
9.2. Выполнение Комитетом по технологическому присоединению к электрическим сетям ключевых функций:	
9.2.1.	Выработка предложений по совершенствованию законодательной базы антимонопольного регулирования и обеспечения недискриминационного доступа

	к услугам по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.2.	Выработка предложений по совершенствованию внутренних регламентов и стандартов Общества по обеспечению недискриминационного доступа к услугам по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.3.	Выработка принципов и критериев оценки эффективности деятельности Общества по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.4.	Выработка предложений по оптимизации, повышению эффективности оказания услуг, расширению перечня нетарифных услуг и дополнительных сервисов для потребителей по направлению прочих видов деятельности с учетом Концепции «Цифровая трансформация 2030»
9.2.5.	Оценка эффективности деятельности Общества по развитию и реализации дополнительных услуг
9.2.6.	Оценка эффективности деятельности Общества по технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям
9.2.7.	Оценка эффективности деятельности Общества по повышению качества планирования развития электрической сети
9.2.8.	Анализ текущей ситуации по Обществу и подготовка предложений Совету директоров Общества в части технологического присоединения потребителей к электрическим сетям и перспективного развития сети
9.3. Взаимодействие Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям и Совета директоров Общества	
9.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по технологическому присоединению к электрическим сетям рекомендаций Совету директоров Общества в отчетном периоде
9.3.2.	Принятие Советом директоров Общества решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
9.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям на заседании Совета директоров Общества
10. Комитет по надежности Совета директоров Общества (далее - Комитет по надежности)	
10.1. Состав и организация работы Комитета по надежности	
10.1.1.	Количественная и качественная (компетенции) сбалансированность состава Комитета по надежности
10.1.2.	Наличие утвержденного плана работы Комитета по надежности и уровень его выполнения
10.1.3.	Регулярность проведения заседаний Комитета по надежности
10.2. Выполнение Комитетом по надежности ключевых функций:	
10.2.1.	Экспертиза производственных программ, планов по техническому перевооружению, реконструкции, новому строительству и ремонту объектов электросетевого хозяйства, анализ их разработки и исполнения с точки зрения обеспечения требований к надежности функционирования и технического состояния электрических сетей
10.2.2.	Оценка полноты и достаточности мероприятий по результатам расследования аварий в соответствии с Правилами расследования причин аварий в электроэнергетике (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 28.10.2009 № 846), а также контроль их исполнения
10.2.3.	Экспертиза качества расследований причин технологических нарушений (аварий)

10.2.4.	Экспертиза деятельности Общества в области противоаварийной работы (обеспечение готовности, организация и проведение аварийно-восстановительных работ на электросетевых объектах)
10.2.5.	Контроль и оценка деятельности технических служб Общества в части обеспечения надежности функционирования электрических сетей и производственной безопасности
10.2.6.	Экспертиза системы внутреннего технического контроля в Обществе
10.2.7.	Экспертиза системы управления охраной труда в Обществе
10.2.8.	Экспертиза программы реализации экологической политики
10.2.9.	Экспертиза системы пожарной и промышленной безопасности
10.3.	Взаимодействие Комитета по надежности и Совета директоров Общества
10.3.1.	Своевременность и качество (проработанность и структурированность) представляемых Комитетом по надежности рекомендаций Совету директоров Общества в отчетном периоде
10.3.2.	Принятие Советом директоров Общества решений по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по надежности, в соответствии с рекомендациями указанного Комитета
10.3.3.	Рассмотрение отчета о работе Комитета по надежности на заседании Совета директоров Общества

Приложение 2. Примерные анкеты для самооценки качества работы Совета директоров, Комитетов Совета директоров и членов Совета директоров Общества

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ВОЛГА» В ОТЧЕТНОМ ГОДУ

Порядок заполнения анкеты: Член Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 качества работы Совета директоров ПАО «Россети Волга» член Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 Волга» - Общество,
 Совет директоров Общества – СД,
 Комитеты Совета директоров Общества – Комитеты;
 Подразделение внутреннего аудита – ПВА,
 Ключевые показатели эффективности – КПЭ,
 Функциональные ключевые показатели эффективности – ФКПЭ.

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ОЦЕНКА В БАЛЛАХ					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1.	Выполнение СД ключевых функций в управлении Обществом						
1.1.	Формирование и контроль за реализацией стратегии развития						
1.1.1.	В отчетном СД рассматривал стратегические документы организации с учетом специфики сферы деятельности, текущих и прогнозируемых экономических и финансовых показателей						
1.1.2.	В отчетном периоде СД рассматривал достижение целевых значений КПЭ и ФКПЭ руководящего состава Общества						
1.1.3.	В отчетном периоде СД своевременно утвердил Бизнес-план Общества, инвестиционную программу Общества и иные документы, связанные с реализацией стратегии						

1.2.	Обеспечение создания и эффективной работы внутреннего аудита, систем управления рисками и внутреннего контроля						
1.2.1.	В отчетном периоде СД рассматривал отчеты ПВА по результатам проверок						
1.2.2.	В отчетном периоде СД рассматривал отчеты руководящего состава Общества об эффективности системы внутреннего контроля						
1.2.3.	За отчетный период СД рассматривал отчеты руководящего состава Общества 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 руководящего состава Общества и последовательности действий руководящего состава Общества в случае реализации наиболее важных рисков						
1.3.	Оценка работы руководящего состава Общества и внедрение эффективной системы его мотивации						
1.3.1.	Утвержденная СД система мотивации руководящего состава Общества 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 руководящего состава Общества, 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 Общества и руководящего состава Общества, чья деятельность оказывает непосредственное влияние на эффективность деятельности Общества						

	на основе отчета о выполнении КПЭ и ФКПЭ руководящего состава Общества						
1.3.4.	СД обеспечивает наличие в Обществе эффективной системы мониторинга и предотвращения потенциальных конфликтов интересов на уровне руководящего состава Общества и выражает уверенность в эффективности этой системы ³						
1.4.	Обеспечение сохранности активов						
1.4.1.	Компетенция СД в части одобрения существенных сделок является достаточной для надлежащего контроля за сохранностью активов и защиты интересов акционеров Общества и не требует расширения						
1.4.2.	СД обеспечил наличие в Обществе утвержденного СД внутреннего документа, регулирующего проведение закупок						
1.4.3.	В отчетном периоде СД с достаточной степенью регулярности и глубины рассматривал важнейшие вопросы деятельности существенных подконтрольных организаций Общества						
1.5.	Учет СД факторов, связанных с окружающей средой, социальных факторов и факторов корпоративного управления (ESG-факторов), а также вопросов устойчивого развития						
1.5.1.	СД провел необходимый анализ и определил ключевые направления, цели и задачи деятельности Общества в области учета ESG-факторов и вопросов устойчивого развития						
1.5.2.	СД регулярно обсуждает вопросы учета ESG-факторов и вопросы устойчивого развития в деятельности Общества и имеет четкое понимание предпринимаемых Обществом действий по их учету						
1.5.3.	СД удостоверился в том, что система управления рисками надлежащим образом учитывает риски, связанные с						

³ Комплексная система регулирования конфликта интересов должна включать в себя наличие порядка раскрытия информации исполнительными органами о конфликте интересов, информирования Председателя СД о наличии соответствующего конфликта, порядка принятия решений членами исполнительных органов при наличии конфликта интересов (сделки, вознаграждение), запрет на совершение отдельных действий.

	ESG-факторами и вопросами устойчивого развития						
1.5.4.	СД установил риск-аппетит в отношении рисков, связанных с ESG-факторами						
1.5.5.	СД регулярно оценивает организацию работы исполнительных органов в области учета ESG-факторов и вопросов устойчивого развития и, в частности, оценивает координацию в данной области между функциональными подразделениями Общества						
1.5.6.	СД рассматривает и оценивает практику раскрытия Обществом нефинансовой информации в Годовом отчете Общества						
2.	Состав и структура СД						
2.1.	Количественный состав СД является оптимальным для эффективной работы СД и текущих потребностей Общества						
2.2.	Структура СД (соотношение исполнительных, неисполнительных, независимых директоров) 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						
3.	Организация работы СД						
3.1.	Организационное, правовое и информационное обеспечение						
3.1.1.	Информационное обеспечение членов СД осуществляется на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

3.1.2.	Организационное обеспечение работы СД и членов СД осуществляется на должном уровне						
3.1.3.	Взаимодействие членов СД с Комитетами, исполнительными органами, структурными подразделениями Общества обеспечивается на должном уровне						
3.1.4.	Взаимодействие с Председателем СД обеспечивается на должном уровне						
3.1.5.	Взаимодействие с членами СД способствует качественному исполнению членами СД своих функций						
3.1.6.	Утвержденный план работы СД включает все ключевые вопросы компетенции СД, обладает достаточной степенью детализации и равномерно распределяет заседания СД в течение года						
3.1.7.	Уровень выполнения плана работы СД является высоким						
3.1.8.	Уровень посещаемости заседаний членами СД является высоким						
3.1.9.	Заседания СД проводятся в количестве и с регулярностью, достаточных для решения вопросов, связанных с эффективным управлением Обществом						
3.1.10.	В отчетном периоде соотношение числа очных и заочных заседаний СД было оптимальным						
3.1.11.	В отчетном периоде наиболее важные вопросы деятельности Общества рассматривались на очных заседаниях СД						
3.1.12.	В отчетном периоде уровень подготовки членов СД к заседаниям обеспечивал высокую эффективность работы СД						
3.1.13.	Материалы, предоставляемые членам СД к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными						
3.1.14.	Утвержденные сроки предоставления материалов членам СД соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям						
3.1.15.	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий						

3.1.16.	Регламент проведения заседаний СД (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях СД обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания СД и способствует принятию СД взвешенных решений						
3.1.17.	Члены СД удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
3.2.	Инфраструктурное обеспечение						
3.2.1.	В Обществе действуют эффективные инструменты для предупреждения, выявления и регулирования конфликта интересов членов СД ⁴						
3.2.2.	СД располагает достаточными возможностями для привлечения внешних экспертов за счет средств Общества для оказания содействия в работе СД и его Комитетов						
3.2.3.	В Обществе действует надлежащая практика введения в должность вновь избранных членов СД						
3.2.4.	Система мотивации (вознаграждения) членов СД является адекватной масштабу деятельности Общества, объему выполняемых функций членами СД и уровню принимаемых ими рисков						
3.3.	Взаимодействие СД с руководящим составом Общества						
3.3.1.	В отчетном периоде СД регулярно рассматривал отчеты руководящего состава Общества об исполнении поручений и решений СД						
3.3.2.	У членов СД есть достаточные возможности для контактов и получения информации со стороны руководящего состава Общества в период между заседаниями СД						
3.4.	Взаимодействие СД с Комитетами						

⁴ Комплексная система регулирования конфликта интересов должна включать в себя наличие порядка раскрытия информации членами СД о конфликте интересов, информирования Председателя СД о наличии соответствующего конфликта, порядка принятия решений членами СД при наличии конфликта интересов, запрет на совершение отдельных действий.

3.4.1.	Количество и специализация существующих Комитетов оптимальны с точки зрения исполнения ими своих функций поддержки работы СД по всем ключевым вопросам компетенции и изменений не требуется					
3.4.2.	Количественные и качественные составы и структура каждого Комитета являются сбалансированными и оптимальными для эффективной работы соответствующего Комитета					
3.4.3.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по аудиту, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам					
3.4.4.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по аудиту, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					
3.4.5.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по кадрам и вознаграждениям, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам					
3.4.6.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по кадрам и вознаграждениям, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					
3.4.7.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по стратегии, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам					
3.4.8.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по стратегии, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета					

3.4.9.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по технологическому присоединению к электрическим сетям, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.10.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.11.	В отчетном периоде рекомендации, представленные СД Комитетом по надежности, были проработанными и хорошо структурированными и способствовали быстрому и информированному принятию решений по соответствующим вопросам						
3.4.12.	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета по надежности, СД принимал в соответствии с рекомендациями указанного Комитета						
3.4.13.	СД рассматривает отчеты о работе каждого Комитета						
4.	Председатель СД						
4.1.	Председатель СД обладает необходимыми компетенцией, опытом, знаниями и управленческими навыками для выполнения своих функций и эффективной организации деятельности СД						
4.2.	Председатель СД обеспечивает эффективную организацию работы СД, подготовку и проведение заседаний СД						
4.3.	Председатель СД обеспечивает профессиональное и личностное взаимодействие между членами СД, способствует эффективным коммуникациям СД с исполнительными органами						
4.4.	Председатель СД обеспечивает конструктивную, открытую и						

	доверительную атмосферу при обсуждении вопросов на заседаниях СД						
4.5.	Председатель СД обеспечивает и поощряет обсуждение дискуссионных и спорных вопросов членами СД						

АНКЕТА ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ САМООЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ВОЛГА»

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

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 Волга» – Общество,
 Совет директоров Общества – СД,
 Комитет Совета директоров Общества – Комитет.

№	КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ	ФИО члена СД					ПРЕДЛОЖЕНИЯ И КОММЕНТАРИИ
		1	2	3	4	5	
1	Для выполнения функций в СД и (или) Комитетах член СД тщательно анализирует информацию о финансовом состоянии Общества и его положении на рынке						
2	Для выполнения своих функций член СД следит за изменениями законодательства и демонстрирует результаты анализа информации при принятии решений / аргументировании позиции						
3	Для выполнения своих функций член СД анализирует выводы и рекомендации подразделения внутреннего аудита						
4	Для выполнения своих функций член СД тщательно анализирует информацию о влиянии принимаемых СД решений на Общество, его акционеров, клиентов и иных заинтересованных лиц						
5	Член СД уделяет достаточно времени работе в СД, в том числе в его Комитетах						

6	Член СД занимает конструктивную позицию на заседаниях, нацелен на решение стоящих на повестке дня задач						
7	Действия члена СД на заседаниях способствуют созданию атмосферы конструктивного обсуждения и стимулируют плодотворную дискуссию						
8	Член СД детально рассматривает информацию, предоставляемую руководящим составом Общества						
9	Член СД проявляет уважение к мнению других членов СД						
10	Член СД способствует эффективной работе Комитета / Комитетов СД						
11	Член СД вносит предложения в повестку дня заседания, предлагает альтернативные решения по повестке дня заседания, предлагает протокольные поручения исполнительным органам Общества, направленные на надлежащее выполнение и контроль исполнения решений СД						

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

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по аудиту Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 качества работы Комитета по аудиту Совета директоров ПАО «Россети Волга» член Комитета по аудиту Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 Волга» - Общество,
 Совет директоров Общества – СД,
 Комитет по аудиту Совета директоров Общества – 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 директоров) 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	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за формированием бухгалтерской (финансовой) отчетности Общества					
13	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						
14	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						
15	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области надзора за проведением внешнего аудита и назначением аудиторской организации Общества						
16	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области контроля эффективности функционирования противодействия недобросовестным действиям работников Общества и третьих лиц						
17	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
18	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
19	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями Комитета						
20	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
21	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
22	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 КАЧЕСТВА РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО КАДРАМ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ВОЛГА»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 качества работы Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров ПАО «Россети Волга» член Комитета Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 Волга» - Общество,

Совет директоров Общества – СД,

Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества – 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 директоров) 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	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области политики вознаграждения (системы мотивации) членов исполнительных органов					
13	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области кадровой политики в отношении членов СД (выработка критериев подбора кандидатов в члены СД, оценка независимости, оценка работы СД и членов СД и т.п.)					
14	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы в области кадрового планирования (формирование кадрового резерва) для членов исполнительных органов					

15	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
16	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
17	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями Комитета						
18	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
19	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
20	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО СТРАТЕГИИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ВОЛГА»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета 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 качества работы Комитета по стратегии Совета директоров ПАО «Россети Волга» член Комитета по стратегии Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 Волга» - Общество,

Совет директоров Общества – СД,

Комитет по стратегии и развитию Совета директоров Общества – Комитет,

Ключевые показатели эффективности – КПЭ,

Функциональные ключевые показатели эффективности – ФКПЭ.

№	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 директоров) 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	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы определения приоритетных направлений деятельности Общества, включая утверждение внутренних документов/программ/планов, регулирующих целевые области деятельности Комитета и отчетов об их реализации					
13	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы дивидендной политики Общества, включая рекомендации по размеру дивиденда по акциям					
14	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по созданию и					

	корректировке системы КПЭ и ФКПЭ руководящего состава Общества						
15	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы формирования бизнес-плана Общества и отчеты об итогах его выполнения						
16	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
17	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
18	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями Комитета						
19	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
20	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
21	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО НАДЕЖНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ВОЛГА»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по надежности выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению качества работы Комитета Совета директоров ПАО «Россети Волга» член Комитета Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 Волга» - Общество,

Совет директоров Общества – СД,

Комитет по надежности Совета директоров Общества – 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 директоров) 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	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД					
9	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными					
10	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям					
11	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий					
12	<p>В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы анализа производственной деятельности в части оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - итогов прошедшего и оценки готовности Общества к работе в предстоящий осенне-зимний период и иные особые периоды (паводковый, пожароопасный, грозовой и т.п.); - выполнения производственных программ, целевых программ повышения надежности и планов по техническому перевооружению, реконструкции, новому строительству и ремонту объектов электрических сетей Общества; - организации системы управления охраной труда; - организации системы внутреннего технического контроля; - уровня эксплуатационного обслуживания энергообъектов; 					

	<ul style="list-style-type: none"> - выполнения программ экологической безопасности; - организации оперативно-технологического и ситуационного управления; - выполнения аварийно-восстановительных работ; - качества расследования причин технологических нарушений (аварий) и разработки превентивных мероприятий для исключения повторений аналогичных событий; - выполнения предписаний контролирующих и инспектирующих органов и организаций. 						
13	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по оценке качества планирования и анализа деятельности по реновации энергообъектов Общества.						
14	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по оценке деятельности технических служб Общества и его филиалов, а также их руководителей.						
15	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал предложения по реорганизации системы управления Общества (изменение числа уровней управления, создание / ликвидация / перегруппировка производственных отделений, районов электрических сетей).						
16	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
17	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
18	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями Комитета						

19	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
20	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						
21	Секретарь Комитета осуществляет информационное, документарное и организационное обеспечение работы Комитета и его членов на должном уровне (качественно, в полном объеме и в срок)						

АНКЕТА ДЛЯ САМООЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ КОМИТЕТА ПО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ ПРИСОЕДИНЕНИЮ К ЭЛЕКТРИЧЕСКИМ СЕТЯМ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ ПАО «РОССЕТИ ВОЛГА»

Порядок заполнения анкеты: Член Комитета по технологическому присоединению к электрическим сетям выбирает вариант оценки утверждения, приведенного в графе «Критерии и показатели», по пятибалльной шкале и отмечает выбранный вариант в графе «Оценка в баллах». При наличии рекомендаций по повышению качества работы Комитета Совета директоров ПАО «Россети Волга» член Комитета Совета директоров ПАО «Россети Волга» 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 Волга» - Общество,

Совет директоров Общества – СД,

Комитет по технологическому присоединению к электрическим сетям при Совете директоров Общества – 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 директоров) 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	Регламент проведения заседаний Комитета (соотношение времени, отведенного на доклады и их обсуждение, последовательность обсуждения вопросов, общая продолжительность заседаний и т.д.) и благоприятная атмосфера на заседаниях обеспечивают достаточно глубокое рассмотрение вопросов повестки дня заседания и способствуют выработке максимально полезных/продуктивных рекомендаций СД						
9	Материалы, предоставляемые членам Комитета к заседаниям, являются полными по объему, хорошо структурированными и наглядными						
10	Утвержденные сроки предоставления материалов членам Комитета соблюдаются и являются достаточными для надлежащей подготовки к заседаниям						
11	Уровень качества подготовки докладов по вопросам повестки дня высокий						
12	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы мониторинга деятельности Общества по технологическому присоединению потребителей к распределительным электрическим сетям, включая договорную работу и общую статистику присоединения с учетом отдельных групп потребителей						
13	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по совершенствованию процедур, повышению прозрачности и сокращению сроков мероприятий по технологическому присоединению потребителей к распределительным электрическим сетям Общества						

14	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по решению наиболее проблемных жалоб и обращений по технологическому присоединению к распределительным электрическим сетям Общества						
15	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы анализа деятельности Общества и выработки предложений по вопросам повышения качества планирования развития электрической сети						
16	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по совершенствованию нормативно-правовой базы в области технологического присоединения						
17	В отчетном периоде Комитет с достаточной степенью глубины рассматривал вопросы по развитию и реализации дополнительных услуг, включая финансовые показатели эффективности дополнительных (нетарифных) услуг						
18	Члены Комитета удовлетворены качеством и сроками предоставления дополнительных материалов, запрошенных в рамках вопросов повестки дня						
19	В отчетном периоде рекомендации, подготовленные Комитетом для СД, были проработанными и хорошо структурированными						
20	В отчетном периоде решения по вопросам, предварительное рассмотрение которых отнесено к компетенции Комитета, СД принимал в соответствии с рекомендациями Комитета						
21	Комитет в полной мере справился с поставленными на отчетный период задачами						
22	Председатель Комитета обеспечивает эффективную организацию работы Комитета, подготовку и проведение заседаний Комитета, взаимодействие Комитета с СД						

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

**Приложение 3. Примерная форма отчета об
итогах самооценки качества работы Совета
директоров, Комитетов Совета директоров
и членов Совета директоров Общества.**

I. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

Критерии и показатели самооценки	Средний балл	Предложения и комментарии

II. ОБОБЩЕННЫЕ ВЫВОДЫ

Сильные стороны в работе СД, членов СД и Комитетов	Проблемные области в работе СД, членов СД и Комитетов	Основные направления, требующие дальнейшего совершенствования