**Утверждены решением**

**Совета директоров АО «Казахтелеком»**

**(Протокол №7 от 5 августа 2015 года)**

**Правила оценки деятельности**

**Совета директоров и членов Совета директоров АО «Казахтелеком»**

**1. Общие положения**

1. Настоящие Правила оценки деятельности Совета директоров и членов Совета директоров АО «Казахтелеком» (далее – Правила) разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, Кодексом корпоративного управления и другими внутренними документами АО «Казахтелеком» (далее – Общество).

2. В целях получения комплексного анализа основных сфер ответственности органа управления Общества, Совету директоров следует оценивать свою деятельность, а также деятельность членов Совета директоров и его комитетов. Проведение такой оценки позволит Совету директоров:

1) провести анализ и определить сильные и слабые стороны (преимущества и недостатки) собственной работы и работы комитетов;

2) внести коррективы в работу Совета директоров;

3) подготовить рекомендации по эффективности системы вознаграждения членов Совета директоров;

4) определить насколько структура и состав Совета директоров способствуют решению стратегических задач Общества;

5) определить потребность в обучении, как на уровне Совета директоров, так и в отношении отдельных членов Совета директоров.

3. В соответствии с Кодексом корпоративного управления и, исходя из круга вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров, последний осуществляет следующие виды оценки:

1) оценка собственной работы;

2) оценка членов Совета директоров;

3) оценка комитетов Совета директоров.

4. Совет директоров может провести оценку:

1) собственными силами путем анкетирования, интервьюирования и пр.;

2) с привлечением консультантов, профессиональных ассоциаций и организаций, присваивающих рейтинги корпоративного управления (далее – консультанты);

3) используя смешанный подход: собственными силами при координации процесса со стороны консультантов.

5. В процессе оценки важную роль играет Председатель Совета директоров, его позиция в отношении оценки и целей оценки, его настрой на получение результатов, которые действительно способствуют повышению эффективности работы Совета директоров, его вклада в успешное развитие Общества, обсуждение важности ответственного подхода к заполнению анкет на Совете директоров и беседах с каждым директором – существенное условие того, что оценка будет носить действительно содержательный анализ.

Однако получение содержательного результата зависит от отношения всех сторон к процессу оценки: то, насколько серьезно и продуманно они подойдут к процессу

6. Термины, применяемые, но не определенные в настоящих Правилах, соответствуют терминам, определенным в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества.

**2. Процесс проведения оценки**

7. Решение о проведении оценки принимает Совета директоров, за исключением случаев проведения самооценки. В данном решении определяются конкретные сроки (график) проведения оценки, методы оценки, требуемые ресурсы (например, материалы, информация, отчеты) и другие необходимые положения.

В случае принятия решения о привлечении консультанта для проведения оценки, данное решение должно быть подкреплено конкретным обоснованием. В частности, основанием для привлечения консультанта могут быть следующие случаи: необходимость критической оценки деятельности Совета директоров; отсутствие эффективных результатов предыдущей оценки; перед важными корпоративными событиями, такими как формирование нового состава Совета директоров, преобразования в Обществе и т.д.

9. Оценка по итогам работы за отчетный год проводится в течение года, следующего за отчетным.

10. Председатель Совета директоров координирует процесс проведения оценки и резюмирует ее итоги.

11. Результаты оценки обсуждаются на заседании Совета директоров и при рассмотрении данного вопроса присутствуют только члены Совета директоров.

На данном заседании директора должны концептуально обсудить работу Совета директоров и каждого директора, выявить факторы, которые снижали эффективность их работы, и предложить пути повышения эффективности деятельности.

В целом, процесс оценки должен стимулировать обсуждение:

1) роли и функций Совета директоров и его комитетов;

2) обязанностей директоров;

3) приоритетов работы Совета директоров и его комитетов;

4) действующих процедур работы Совета директоров, включая практику подготовки и проведения заседаний Совета, их регулярности, вопросы информационного обеспечения деятельности Совета директоров;

5) роли комитетов.

12. Оценка должна носить сравнительный характер с результатами оценки за прошлый период.

13. Оценка работы Председателя Совета директоров проводится под руководством одного из независимых директоров.

14. Председатель Совета директоров не присутствует при обсуждении результатов своей собственной оценки. Ни один директор не должен быть вовлечен в процесс оценки своей деятельности.

15. По итогам обсуждения дается обратная связь, которая должна быть конструктивной и конкретной.

Председатель Совета директоров предоставляет обратную связь всем директорам.

В отношении Председателя Совета директоров обратная связь предоставляется независимым директором, под председательством которого проводилась оценка Председателя.

16. По результатам оценки Совет директоров может принять следующие меры:

1) выделить несколько главных задач/направлений, на которых следует сосредоточиться Совету директоров и его комитетам;

2) внести коррективы в планы и методы работы Совета директоров и его комитетов;

3) создать эффективную систему обучения членов Совета директоров;

4) подготовить рекомендации по размеру вознаграждения директоров;

5) учесть результаты оценки при подготовке рекомендаций Общему собранию акционеров Общества в отношении состава Совета директоров, отдельных его членов, формированию его структуры (комитеты, соотношение независимых директоров и пр.) с учетом положений внутренних документов Общества.

17. Совет директоров в годовом отчете, представляемом Общему собранию акционеров, может указать процесс проведения оценки деятельности Совета директоров, его комитетов, отдельных директоров.

18. Раскрываемая информация об оценке может включать информацию о:

1) проведении такой оценки;

2) видах оценки и процедуре ее проведения;

3) инструментах проведения оценки;

4) факте обсуждения результатов оценки на заседании Совета директоров;

5) принятых мерах.

19. Информация о конкретных результатах по каждому виду оценки может быть квалифицирована как конфиденциальная и не подлежащая разглашению. Отчет консультанта о результатах оценки, а также заполненные каждым директором анкеты классифицируются как конфиденциальная информация и хранятся в соответствующем режиме закрытости.

20. Результаты оценки могут быть раскрыты акционерам по их запросам в порядке, предусмотренном законодательством и внутренними документами Общества.

**3. Оценка Совета директоров, его членов и комитетов**

21. Критериями оценки деятельности Совета директоров являются:

1) документационное обеспечение деятельности Совета директоров;

2) состав и структура Совета директоров;

3) роль и задачи Совета директоров и его Председателя;

4) процедуры работы Совета директоров, информационное обеспечение его деятельности;

5) работа комитетов Совета директоров;

6) взаимодействие Совета директоров с исполнительным органом Общества;

7) деятельность корпоративного секретаря;

8) политика вознаграждения директоров.

22. Индивидуальная оценка деятельности директоров позволяет активизировать их участие в работе Совета директоров и найти возможности для повышения эффективности его работы.

23. При проведении индивидуальной оценки деятельности директоров рекомендуется уделять особое внимание следующим факторам:

1) компетентность в вопросах, входящих в сферу ответственности Совета директоров, комитетов, в состав которых входит директор;

2) знание отрасли и особенностей ведения бизнеса;

3) посещение заседания Совета директоров и его комитетов;

4) степень участия в обсуждении вопросов на заседаниях комитетов;

5) активность на заседаниях Совета директоров и характер голосования в процессе принятия решений (если член Совета директоров постоянно голосует против или воздерживается, это должно насторожить лиц, проводящих оценку; информация о 100%-ной посещаемости директором заседаний Совета директоров, полученная на основе протоколов, не всегда свидетельствует о реальной активности данного директора), а также соблюдение установленных сроков рассмотрения материалов, выносимых на рассмотрение Совета директоров;

6) конструктивизм и нацеленность на поиск решений;

7) личностные характеристики директора и их влияние на эффективность работы (умение работать в коллективе, доступность для общения, способность отстаивать свои взгляды, умение считаться с чужим мнением, соблюдение этических норм).

24. При оценке деятельности комитета Совета директоров рекомендуется:

1) сравнение деятельности комитета с действующим Положением о нем. Такое сравнение помогает убедиться, что деятельность комитета соответствует его целям и задачам. Проведение указанной оценки, в случае необходимости, позволит рассмотреть вопрос целесообразности внесения изменений и/или дополнений в Положение о комитете;

2) проведение оценки соответствия результатов деятельности комитета ожиданиям Совета директоров. Это важно, поскольку комитет призван способствовать Совету директоров в принятии правильных решений на основе соответствующих рекомендаций, выработанных комитетом.

25. Анкеты для оценки деятельности Совета директоров, комитетов и директоров прилагаются к настоящим Правилам.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_