

«УТВЕРЖДЕНО»
Решением Совета директоров
НАО «Актюбинский региональный
университет им.К.Жубанова»
(Решение №5 от 28 декабря 2021 года)

**Положение о самооценке деятельности Совета директоров, оценке
деятельности Правления, Службы внутреннего аудита и
Корпоративного секретаря НАО «Актюбинский региональный
университет имени К.Жубанова»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о самооценке деятельности Совета директоров, оценке деятельности Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря НАО «Актюбинский региональный университет им. К.Жубанова» (далее – *Положение*) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Кодексом корпоративного управления некоммерческого акционерного общества в сфере высшего и послевузовского образования, Уставом НАО «Актюбинский региональный университет им. К.Жубанова» (далее – *Общество*) и регулирует процесс проведения оценки.

2. Основной целью оценки являются повышение эффективности деятельности Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.

3. Оценка/самооценка проводится Советом директоров и позволяет:

1) определить сильные и слабые стороны (преимущества и недостатки) собственной работы Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;

2) корректировать направления деятельности Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;

3) определить потребность в обучении и повышении квалификации членов Совета директоров, членов Правления, работников Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.

4. Совет директоров может осуществлять следующие виды оценки/самооценки:

1) самооценка общей эффективности работы Совета директоров, исполнения членами Совета директоров своих обязанностей;

2) оценка деятельности Правления и его Председателя;

3) оценка деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя;

4) оценка деятельности Корпоративного секретаря.

5. Оценка/самооценка должна проводиться в соответствии со следующими принципами:

1) объективность;

2) регулярность проведения оценки/самооценки и уточнения показателей оценки/самооценки;

3) комплексность

6. Ответственным лицом за проведение ежегодной самооценки деятельности Совета директоров в целом и каждого члена, оценки деятельности Правления и его Председателя, Службы внутреннего аудита в целом и его руководителя, а также Корпоративного секретаря является Корпоративный секретарь.

7. Оценка/самооценка может проводиться:

1) собственными силами путем анкетирования;

2) с привлечением лиц, оказывающих консультационные услуги (*далее – Консультант*);

3) используя смешанный подход: путем анкетирования и с привлечением Консультантов со стороны;

4) иными способами по решению Совета директоров.

2. Процесс проведения оценки

8. Решение о проведении оценки/самооценки принимает Единственный акционер или Совет директоров. В указанном решении определяются конкретные сроки (график) проведения оценки/самооценки и требуемые ресурсы (например, материалы, информация, отчеты и др.).

9. В случае принятия решения о привлечении Консультанта для проведения оценки/самооценки, данное решение должно быть подкреплено конкретным обоснованием. В частности, основанием для привлечения Консультанта могут быть следующие случаи:

- необходимость критической оценки деятельности Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;

- отсутствие эффективных результатов предыдущей оценки/самооценки;

- перед важными корпоративными событиями, такими, как формирование нового состава Совета директоров;

- иные случаи определенные решением Совета директоров.

10. Оценка/самооценка проводится ежегодно по итогам завершения аудита годовой финансовой отчетности.

11. Процесс проведения оценки/самооценки координируется Единственным акционером или Председателем Совета директоров.

12. Результаты оценки/самооценки обсуждаются на закрытом заседании Совета директоров, на котором присутствуют только члены Совета директоров и Корпоративный секретарь.

13. На данном заседании члены Совета директоров должны концептуально обсудить деятельность Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и выявить факторы, которые снижали эффективность их работы, и предложить пути повышения эффективности, обсудить ряд ключевых проблем управления и контроля за деятельностью Общества.

Члены Совета директоров предоставляют рекомендации по итогам года работы.

14. В целом процесс оценки/самооценки должен стимулировать обсуждение:

1) роли и функции Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;

2) приоритетов работы Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;

3) наличия знаний, умений, опыта и личных качеств, которыми должны обладать в целом члены Совета директоров, Правление, Служба внутреннего аудита и Корпоративный секретарь;

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

5) текущей позиции Общества и перспектив его развития;

6) роли Председателя Правления – Ректора в развитии деятельности Общества.

15. При обсуждении результатов оценки Правления и его Председателя, Службы внутреннего аудита и его руководителя оцениваемые не присутствуют. Указанные лица не должны быть вовлечены в процесс оценки своей деятельности.

16. По результатам оценки/самооценки Совета директоров может предпринять следующие меры:

1) выделить несколько главных задач/направлений, на которых следует сосредоточиться Совету директоров, Правлению, Службе внутреннего аудита и Корпоративному секретарю;

2) внести рекомендации в планы и методы работы Совета директоров, членов Совета директоров, Председателя и членов Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря;

3) принять к сведению результаты оценки при избрании Председателя Правления – Ректора и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, а также Корпоративного секретаря.

17. Формы для проведения оценки, членам Совета директоров направляются Корпоративным секретарем Общества.

18. Слабыми сторонами в работе признаются те критерии, по которым средний бал оценки оказался при трехбальной оценке ниже 2, при пятибальной оценке ниже 3, которые требуют внимания со стороны Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.

19. Корпоративный секретарь, осуществляющий систематизацию и обработку собранной информации, отвечает за ее объективность и конфиденциальность.

3. Критерии самооценки деятельности Совета директоров

и его членов

20. Критериями самооценки деятельности Совета директоров в целом являются:

- 1) документационное обеспечение работы Совета директоров;
- 2) состав и структура Совета директоров;
- 3) роль и задачи Совета директоров, Председателя Совета директоров;
- 4) процедуры работы Совета директоров;
- 5) взаимодействие Совета директоров с Правлением Общества.

21. Индивидуальная самооценка деятельности членов Совета директоров позволяет активизировать их участие в работе Совета и найти возможности для повышения эффективности работы Совета директоров в целом.

22. При проведении индивидуальной самооценки деятельности членов Совета директоров рекомендуется уделять особое внимание следующим факторам:

- 1) компетентность в вопросах, входящих в сферу ответственности Совета директоров;
- 2) знание отрасли и особенностей сферы ведения направления деятельности;
- 3) участие на заседаниях Совета директоров;
- 4) степень участия в обсуждении на заседаниях Совета директоров;
- 5) активность на заседаниях Совета директоров и характер голосования в процессе принятия решений;
- б) личностные характеристики члена Совета директоров и их влияние на эффективность его работы (умение работать в коллективе, доступность для общения, способность отстаивать свои взгляды, умение считаться с чужим мнением, этические стандарты деятельности).

23. Для самооценки Совета директоров в целом и членов Совета директоров каждым членом Совета директоров заполняются анкеты согласно Приложению 1 и Приложению 2.

4. Критерии оценки деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя

24. Комитет по аудиту Совета директоров проводит предварительную оценку деятельности Службы внутреннего аудита и ее руководителя и передает ее результаты Корпоративному секретарю для проведения итоговой оценки на заседании Совета директоров.

25. При оценке деятельности Службы внутреннего аудита принимается во внимание соответствие деятельности Службы внутреннего аудита утвержденному Положению о Службе внутреннего аудита и соответствие результатов деятельности Службы внутреннего аудита ожиданиям Совета директоров.

26. Оценка деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя проводится с целью активизировать работу Службы

внутреннего аудита и найти возможности для повышения эффективности работы ее деятельности.

27. Для оценки Службы внутреннего аудита в целом и ее руководителя каждым членом Комитета по аудиту заполняется анкета согласно Приложению 3. Обсуждение, обобщение и итоговая оценка деятельности Службы внутреннего аудита и ее руководителя осуществляется Советом директоров.

5. Критерии оценки деятельности Правления и Председателя Правления – Ректора

28. Критериями оценками деятельности Правления и его Председателя являются:

- 1) функциональное исполнение обязанностей членов Правления;
- 2) оценка вклада Правления Общества в разработку и реализацию Стратегического плана и Плана развития;
- 3) внедрения эффективной системы полного и достоверного информирования членов Совета директоров о текущем состоянии дел в Обществе.

29. Анкета по оценке деятельности Правления в целом и его Председателя приведена в Приложении 4 к настоящему Положению, которая заполняется каждым членом Совета директоров, за исключением Председателя Правления Общества.

6. Критерии оценки деятельности Корпоративного секретаря

30. При оценке деятельности Корпоративного секретаря проводится:

- 1) сравнение деятельности Корпоративного секретаря с нормами Устава Общества и Положения о Корпоративном секретаре;
- 2) оценка организации заседаний Совета директоров;
- 3) оценка исполнения Корпоративным секретарем своих функциональных обязанностей;
- 4) оценка эффективности взаимодействия с Единственным акционером и Советом директоров.

31. Для оценки Корпоративного секретаря каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 5.

7. Порядок рассмотрения результатов оценки

32. Заполненные анкеты передаются Корпоративному секретарю.

33. Корпоративный секретарь обрабатывает данные, полученные в анкетах путем:

- 1) вычисления средних значений числовой информации по анкете, заполненной каждым членом Совета директоров;
- 2) вычисления общего среднего значения по каждому из критериев оценки/самооценки (Совет директоров, Правление, Служба внутреннего аудита и Корпоративный секретарь) которое характеризует общую оценку эффективности работы;

3) обобщения всех комментариев и пожеланий по каждому объекту оценки, без указания автора.

34. После завершения обработки данных в целях сохранения конфиденциальности мнений Корпоративный секретарь уничтожает все анкеты, полученные от членов Совета директоров.

35. Обобщенные результаты оценки/самооценки и информация о рисках и зонах развития передаются Корпоративным секретарем Председателю Совета директоров для изучения и дальнейшего обсуждения на заседании Совета директоров.

36. В ходе данного заседания Председатель Совета директоров предоставляет всем членам Совета директоров право высказаться на тему результатов оценки, собирает их предложения по мероприятиям, направленным на совершенствование деятельности объектов оценки. При этом, члены Совета директоров могут при желании раскрыть свою анонимность, т.е. сообщить, какие именно оценки, комментарии и рекомендации дал каждый из них.

37. Итогом рассмотрения результатов оценки/самооценки на заседании должны стать принятые решения Совета директоров о направлениях и конкретных мероприятиях развития и совершенствования деятельности Совета директоров, членов Совета директоров, Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря.

8. Заключительные положения

38. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в Положение, в том числе изменение критериев оценки/самооценки, относится к компетенции Совета директоров.

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ РАБОТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ В ЦЕЛОМ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. На шкале от 1 до 5 необходимо отметить балл, который соответствует Вашему мнению и характеризует ответ на поставленный вопрос.
1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен
3. При наличии особого мнения, комментария, рекомендаций или пожеланий необходимо заполнить соответствующий раздел анкеты.
4. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

| № | Критерий оценки | Оценка в баллах | <i>Комментарии/рекомендации/пожелания</i> |
|--------------------------------|--|------------------------|---|
| 1 | Члены Совета директоров понимают свои полномочия и первоочередные задачи | | |
| 2 | Совет директоров показывает свою стратегическую значимость и конструктивизм (Совет директоров осуществляет стратегическое руководство Обществом, является конструктивным критиком Правления) | | |
| 3 | Совет директоров понимает ценности, миссию, Стратегию развития учитывает все перечисленное при принятии ключевых вопросов | | |
| 4 | Количество реализованных инициатив предлагаемых членами Совета директоров | | |
| 5 | Независимые члены Совета директоров Общества действительно являются независимыми | | |
| 6 | Члены Совета директоров регулярно участвуют на очных заседаниях Совета Директоров | | |
| 7 | У членов Совета директоров достаточно возможностей для общения с членами Правления Общества, помимо заседаний Совета директоров | | |
| 8 | Председатель Совета директоров осуществляет эффективное руководство работой Совета директоров | | |
| 9 | Члены Совета директоров располагают достаточным количеством времени для эффективного выполнения своих функций в составе Совета директоров | | |
| 10 | Члены Совета директоров получают от Правления Общества информацию, достаточную для обоснованного принятия решений | | |
| 11 | Назовите, пожалуйста, до трех направлений, в которых, по Вашему мнению, Совет директоров должен сосредоточить свои усилия в следующем году | 1. 2. 3. | |
| Среднее значение баллов | | | |

АНКЕТА ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

1. Заполняется каждым членом Совета директоров при соблюдении конфиденциальности, в том числе производится самооценка.
2. На шкале от 1 до 3 необходимо отметить балл, который соответствует Вашему мнению:
1- удовлетворительно; 2 - хорошо; 3- отлично;
3. При наличии особого мнения, комментария, рекомендаций или пожеланий необходимо заполнить соответствующий раздел анкеты.
4. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 3 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

| Ф.И.О. Члена Совета директоров | Профессиональный опыт | Знание специфики отрасли | Стратегическое видение (рекомендации) | Присутствие на заседаниях | Активность при голосовании | Количество принятых инициатив | Активное участие на заседаниях |
|--|------------------------------|---------------------------------|--|----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Член Совета директоров 1 | | | | | | | |
| Член Совета директоров 2 | | | | | | | |
| Член Совета директоров 3 | | | | | | | |
| Член Совета директоров 4 | | | | | | | |
| Член Совета директоров 5 | | | | | | | |
| Член Совета директоров 6 | | | | | | | |
| Член Совета директоров 7 | | | | | | | |
| Среднее значение баллов | | | | | | | |
| Комментарий члена Совета директоров (член Совета директоров может отметить в том числе, какие факторы мешают ему проявить свои навыки и знания, которые влияют на уровень участия на заседаниях Совета директоров, области (направления), в которых ему необходимо усовершенствовать свои знания и т.д.): | | | | | | | |

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА В ЦЕЛОМ И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях

1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен

3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

| Критерий оценки | | Оценка в баллах | Комментарии/рекомендации/пожелания |
|--|---|-----------------|------------------------------------|
| Оценка деятельности Службы внутреннего аудита в целом | | | |
| 1 | В Обществе обеспечивается фактическая независимость Службы внутреннего аудита (далее - СВА) Общества от Правления и структурных подразделений Общества | | |
| 2 | Работники СВА объективны при выполнении возложенных на них обязанностей | | |
| 3 | Правлением Общества принимаются адекватные меры по обнаружениям выявленным СВА Общества | | |
| 4 | СВА пользуется доверием у Правления Общества | | |
| 5 | Состав СВА (с точки зрения знаний и опыта ее работников) позволяет выполнять ей обязанности, возложенные Положением о СВА | | |
| 6 | СВА достаточно лаконично описывает в отчетах основные вопросы и риски, приводит необходимые сведения, позволяющие понять связь между рекомендациями СВА и причинами которые вызвали нарушения | | |
| 7 | Заключения к каждому вопросу повестки дня предоставляемые СВА Общества удовлетворяют ожидания членов Совета директоров | | |
| 8 | Работники СВА Общества ежегодно повышают свою квалификацию, проходят обучение | | |
| Среднее значение баллов | | | |

| Оценка деятельности Руководителя Службы внутреннего аудита | | | |
|---|---|--|--|
| 1 | Фактические знания, опыт и навыки руководителя СВА позволяют ему осуществлять эффективное руководство СВА Общества | | |
| 2 | Руководитель СВА демонстрирует постоянную осведомленность о последних изменениях в профессиональной среде (стандарты, законодательство и др.) | | |
| 3 | Руководитель СВА высказывает взвешенные суждения по выявленным обнаружениям на заседаниях, не поддаваясь эмоциям | | |
| 4 | Руководитель СВА отстаивает свою позицию перед Правлением Общества до конца, если уверен в своей правоте | | |
| 5 | Руководитель СВА обеспечивает своевременное исполнение Годового аудиторского плана | | |
| 6 | Руководитель СВА обеспечивает проверку грамматической и стилистической правильности текста отчетов | | |
| 7 | Руководитель СВА обеспечивает своевременное предоставление на рассмотрение Совета директоров ежеквартальных и годового отчетов | | |
| 8 | Руководитель СВА эффективно управляет СВА с тем, чтобы обеспечить максимальную полезность внутреннего аудита для Общества | | |
| Среднее значение баллов | | | |

ФОРМА ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВЛЕНИЯ В ЦЕЛОМ И ЕГО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности, за исключением Председателя Правления.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях

1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен

3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

| | Критерий оценки | Оценка в баллах | <i>Комментарии/рекомендации/пожелания</i> |
|---|---|------------------------|---|
| 1 | Правление Общества эффективно реализовывает возложенные на него задачи | | |
| 2 | Фактические знания, опыт и навыки членов Правления позволяют им осуществлять эффективное руководство Обществом | | |
| 3 | Работа Правления Общества демонстрирует единство целей и задач, командность | | |
| 4 | Качество материалов, выносимых Правлением Общества на заседания Совета директоров удовлетворяют требования членов Совета директоров | | |
| 5 | Доклады Правления Общества во время заседаний Совета директоров дают достаточно четкую информацию для принятия взвешенных решений | | |
| 6 | Правление выстраивает эффективную систему корпоративного управления по взаимодействию с Единственным акционером и Советом директоров Общества | | |
| 7 | Правление Общества принимает все необходимые меры для реализации Стратегического плана Общества | | |
| 8 | Информация, предоставляемая членам Совета директоров к заседаниям, лаконична и удобно структурирована | | |

| | | | |
|--------------------------------|--|--|--|
| 9. | Правление Общества своевременно и в полном объеме выполняет поручения Совета директоров | | |
| Среднее значение баллов | | | |
| | Оценка деятельности Председателя Правления | | |
| 1 | Председатель Правления обеспечивает эффективное руководство Обществом | | |
| 2 | Председатель Правления обеспечивает своевременное исполнение решений Единственного акционера и Совета директоров | | |
| 3 | Председатель Правления проявляет инициативу для достижения поставленных стратегических целей | | |
| 4 | Председатель Правления демонстрирует высокий уровень подотчетности и извещает Совет директоров о продвижении на пути к выполнению поставленных задач | | |
| 5 | Председатель Правления обладает высоким уровнем стратегического видения знания отрасли | | |
| 6 | Председатель Правления демонстрирует высокий уровень подготовленности к заседаниям Совета директоров | | |
| 7 | Поведение Председателя Правления в полной мере соответствует надлежащей практике делового поведения | | |
| Среднее значение баллов | | | |

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО СЕКРЕТАРЯ

1. Заполняется каждым из членов Совета директоров при соблюдении конфиденциальности.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях

1 - совершенно не согласен 2 - скорее не согласен 3 - занимаю нейтральную позицию 4 - скорее согласен 5 - полностью согласен

3. По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

| Критерий оценки | | Оценка в баллах | Комментарии/рекомендации/ пожелания |
|--------------------------------|--|------------------------|--|
| 1 | Четко осознает свои функции и должностные обязанности | | |
| 2 | Обеспечивает эффективную работу Совета директоров и его комитетов | | |
| 3 | Обеспечивает разработку проекта ежегодного Плана работы Совета директоров | | |
| 4 | Обеспечивает предоставление членам Совета директоров запрашиваемой информации | | |
| 5 | Консультирует членов Совета директоров по материалам Совета директоров, положениям документов, выносимых на рассмотрение Совета директоров | | |
| 6 | Консультирует членов Совета директоров по вопросам Устава Общества, внутренних документов и процессов | | |
| 7 | Своевременно направляет повестки дня и материалы членам Совета директоров | | |
| 8 | Обеспечивает контроль за исполнением решений Совета директоров | | |
| 9 | Обеспечивает своевременный обмен информацией между Советом директоров, Правлением и работниками Общества | | |
| 10 | Способствует совершенствованию в Обществе политики и практики в области корпоративного управления | | |
| Среднее значение баллов | | | |

