

УТВЕРЖДЕНА
решением Совета директоров
ОАО «ГМК «Норильский никель»
Протокол №ГМК/1-пр-сд от 20 января 2015 года

ПОЛИТИКА

оценки деятельности Совета директоров
ОАО «ГМК «Норильский никель»

2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика оценки деятельности Совета директоров ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – «Общество») (далее – «Политика») определяет основные принципы и порядок проведения оценки деятельности Совета директоров (далее – «Оценка»).

1.2. Политика разработана в соответствии с внутренними документами Общества, положениями Кодекса корпоративного управления, рекомендованного к применению Письмом Банка России от 10 апреля 2014 г. № 06-52/2463, и с учетом ведущей российской и международной практики корпоративного управления.

1.3. Политика подлежит применению в отношении всех членов Совета директоров.

2. Цели и задачи Политики

2.1. Целью Политики является повышение эффективности деятельности Совета директоров в результате внедрения структурированного и прозрачного механизма Оценки.

2.2. Задачами Политики являются:

2.2.1. определение методов и способов Оценки;

2.2.2. внедрение механизма Оценки;

2.2.3. обеспечение своевременного и качественного проведения Оценки;

2.2.4. определение порядка раскрытия информации о факте проведения и результатах Оценки; и

2.2.5. подготовка рекомендаций по повышению эффективности деятельности Совета директоров.

3. Сроки и порядок проведения Оценки

3.1. Оценка проводится по итогам работы Совета директоров за отчетный финансовый год в течение 90 дней после окончания отчетного финансового года.

3.2. Решение о проведении Оценки, а также о категориях и критериях Оценки принимается Советом директоров по рекомендации Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям. В решении о проведении Оценки определяются сроки проведения и вид Оценки, а также может быть установлена необходимость привлечения независимых профессиональных консультантов и могут быть затронуты иные вопросы, касающиеся процесса проведения Оценки.

3.3. Проведение Оценки осуществляется под руководством Председателя Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям при поддержке Секретаря Общества и Председателя Совета директоров.

3.4. Председатель Комитета по аудиту координирует процесс проведения оценки деятельности Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

4. Виды Оценки

4.1 Отдельные виды Оценки проводятся в следующем порядке:

4.1.1. внутренняя Оценка – ежегодно, путем анкетирования членов Совета директоров силами Общества с возможным участием независимых профессиональных консультантов;

4.1.2. внешняя Оценка – по предложению Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям и по решению Совета директоров, при участии независимых профессиональных консультантов.

5. Категории Оценки

5.1. Оценка может проводиться по следующим категориям (направлениям):

5.1.1. оценка деятельности Совета директоров как органа управления Общества;

5.1.2. оценка деятельности Комитетов Совета директоров; и

5.1.3. оценка деятельности Председателя Совета директоров.

6. Критерии Оценки

6.1. При проведении оценки деятельности Совета директоров как органа управления Общества могут использоваться следующие критерии:

6.1.1. соответствие структуры Совета директоров осуществляемым функциям;

6.1.2. качественный состав Совета директоров;

6.1.3. внутренняя динамика (процесс) работы Совета директоров;

6.1.4. работа Секретаря Общества;

6.1.5. исполнение Советом директоров своих основных функций;

6.1.6. проведение заседаний Совета директоров; и

6.1.7. совершенствование работы Совета директоров.

6.2. При проведении оценки деятельности Комитетов Совета директоров могут использоваться следующие критерии:

6.2.1. соответствие структуры комитета осуществляемым функциям;

6.2.2. качественный состав комитета;

6.2.3. внутренняя динамика (процесс) работы комитета;

6.2.4. исполнение комитетом своих основных функций;

6.2.5. проведение заседаний комитета; и

6.2.6. совершенствование работы комитета.

6.3. При проведении оценки деятельности Председателя Совета директоров могут использоваться следующие критерии:

6.3.1. общее руководство Советом директоров;

6.3.2. развитие Совета директоров как органа управления Общества;

6.3.3. управление заседаниями Совета директоров;

6.3.4. взаимодействие с Правлением Общества;

6.3.5. взаимодействие с акционерами Общества и инвесторами;

6.3.6. личностные характеристики;

- 6.3.7. управленческие навыки;
- 6.3.8. коммуникативные навыки;
- 6.3.9. навыки осуществления функций Председателя Совета директоров;
- 6.3.10. навыки осуществления функций члена Совета директоров;
- 6.3.11. профессиональные навыки.

7. Проведение внутренней Оценки

7.1. Подготовка материалов

7.1.1. Секретарь Общества, по согласованию с Комитетом по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям, разрабатывает график проведения Оценки и готовит необходимые для проведения Оценки материалы. Материалы для проведения Оценки должны включать статистическую информацию (в том числе информацию о количестве проведенных в течение отчетного финансового года заседаний Совета директоров, о составе лиц, присутствовавших на заседаниях, о количестве вынесенных на рассмотрение вопросов и т.п.), а также персональный набор опросных листов для каждого члена Совета директоров.

7.1.2. В соответствии с решением Совета директоров Секретарь Общества осуществляет официальную рассылку информации о факте проведения Оценки, сроках и графике ее проведения, а также направляет необходимые для проведения Оценки материалы в адрес каждого члена Совета директоров.

7.2. Сбор информации

7.2.1. При проведении внутренней Оценки каждый член Совета директоров обязан заполнить опросные листы в течение 10 (десяти) рабочих дней после получения от Секретаря Общества уведомления о начале проведения Оценки и материалов, необходимых для проведения Оценки.

7.2.2. Секретарь Общества контролирует процесс сбора информации и принимает меры по своевременному оповещению членов Совета директоров о необходимости участия в проведении Оценки.

7.2.3. В случае если кто-либо из членов Совета директоров по каким-либо причинам не может принять участие в проведении Оценки, Секретарь Общества уведомляет об этом Председателя Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям. После консультации с членом Совета директоров, который не имеет возможности принять участие в проведении Оценки, Председатель Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям при необходимости корректирует план проведения Оценки.

7.3. Анализ информации

7.3.1. По завершении этапа сбора информации Секретарь Общества предоставляет полученную информацию Председателю Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям для дальнейшего анализа информации членами Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

7.3.2. Для повышения качества анализа информации и для обеспечения соблюдения ее конфиденциальности на данном этапе Оценки возможно привлечение независимых профессиональных консультантов.

7.4. Обсуждение существенных отклонений

7.4.1. Для получения максимально объективных результатов Оценки Председатель Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям вправе провести персональные встречи с членами Совета директоров, чьи оценки существенным образом отличаются от оценок других членов Совета директоров, с целью выявления причин возникновения существенных расхождений (в частности, причинами могут служить ошибки ввода информации, излишняя субъективность восприятия отдельных вопросов и т.п.).

7.4.2. По результатам анализа причин возникновения существенных расхождений в оценках членов Совета директоров в отчет об Оценке могут вноситься дополнительные сведения. При этом любые корректировки должны быть документально зафиксированы и отражены в отчете об Оценке.

7.5. Отчет об Оценке

7.5.1. После проведения предварительных обсуждений с членами Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям Секретарь Общества готовит отчет об Оценке за отчетный финансовый год.

7.5.2. Отчет должен содержать следующую информацию:

7.5.2.1. сведения о процессе проведения Оценки;

7.5.2.2. анализ соответствия структуры Совета директоров выполняемым функциям;

7.5.2.3. оценку работы Совета директоров как органа управления в целом;

7.5.2.4. оценку работы каждого комитета Совета директоров;

7.5.2.5. оценку работы Председателя Совета директоров;

7.5.3. Отчет должен содержать рекомендации, касающиеся:

7.5.3.1. повышения эффективности деятельности Совета директоров и его комитетов;

7.5.3.2. повышения квалификации отдельных членов Совета директоров;

7.5.3.3. переизбрания действующих членов Совета директоров;

7.5.3.4. профессиональных знаний и навыков, которыми должны обладать вновь избранные члены Совета директоров;

7.5.3.5. количества Независимых членов (в соответствии с определением, присвоенным данному термину в Уставе Общества) в составе Совета директоров;

7.5.3.6. качественных характеристик состава Совета директоров с учетом таких категорий, как пол, возраст и т.п.; и

7.5.3.7. назначений в Совет директоров.

7.5.4. Члены Совета директоров вправе по запросу получать дополнительную информацию о проведении Оценки и об анализе ее результатов.

7.5.5. Отчет о проведении внутренней Оценки утверждается Комитетом по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям и доводится до сведения Совета директоров.

8. Проведение внешней Оценки

8.1. При подготовке и проведении внешней Оценки следует принимать во внимание категории (направления) и критерии Оценки, применяемые при проведении внутренней Оценки.

8.2. Результаты внешней Оценки должны предоставляться в формате, сопоставимом с форматом отчетов о внутренней Оценке.

8.3. Результаты внешней Оценки подлежат предварительному обсуждению на заседании Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям, к участию в котором могут быть приглашены Председатель Совета директоров и участвовавшие в Оценке консультанты.

8.4. Отчет о проведении внешней Оценки подлежит рассмотрению и утверждению на заседании Совета директоров.

9. Раскрытие информации

9.1. Информация об Оценке должна быть раскрыта в соответствующем разделе Годового отчета Общества.

9.2. Раскрываемая информация об Оценке должна содержать:

9.2.1. указание на факт проведения Оценки;

9.2.2. сведения о виде, категории и критериях Оценки; и

9.2.3. иные сведения о проведенной Оценке, включая общие результаты Оценки, которые могут быть включены в объем раскрываемой информации на усмотрение Комитета по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям.

9.3. Сведения о результатах по отдельным категориям Оценки могут быть квалифицированы как конфиденциальные и не подлежащие разглашению.

10. Заключительные положения

10.1. Комитет по корпоративному управлению, кадрам и вознаграждениям ежегодно проводит оценку Политики на предмет ее эффективности и соответствия поставленным целям и задачам и при необходимости вносит соответствующие корректировки. Любые изменения, вносимые в Политику, подлежат утверждению Советом директоров.

10.2. Настоящая Политика публикуется на сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: <http://www.nornik.ru>.