



TopCompetence

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

2019

Москва
2019

СОДЕРЖАНИЕ

Мнения профессионального сообщества	3
5 ЛЕТ ИССЛЕДОВАНИЮ	5
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	6
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	7
Динамика соблюдения принципов корпоративного управления	7
Вознаграждения	11
Оценка эффективности совета директоров	12
Наиболее и наименее соблюдаемые принципы корпоративного управления	13
Внутренние документы компаний	14
«Портрет» совета директоров	16
Лидеры в области корпоративного управления	18
Национальный индекс корпоративного управления	19
МЕТОДИКА	20
Как проводится оценка	21
Ключевые укрупнённые компоненты оценки	22
Список компаний, вошедших в исследование	23
ОБСУЖДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ	24
АВТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И БЛАГОДАРНОСТИ	25



Мнения профессионального сообщества

Сергей Поршаков

Исполнительный директор

Национальный совет по корпоративному управлению (НСКУ)

«Национальный индекс корпоративного управления» восполняет очевидный дефицит серьезных исследований по корпоративному управлению, который обозначился в последнее время. Наличие исследования подобного рода позволяет получать актуальную информацию об уровне развития корпоративного управления в стране, степени восприятия компаниями инструментов, внедряемых ОЭСР, Банком России, Московской биржей.

Индекс – это еще и рейтинг компаний. Высокие позиции в нем дают участникам рынка, стейкхолдерам и инвесторам понимание того, что менеджмент компании прилагает серьезные усилия, чтобы соответствовать высоким стандартам. Проводимая работа является важным теоретическим и статистическим знанием, незаменимым в современной экономической науке. Динамика происходящих изменений позволят глубже понимать и развивать принципы корпоративного управления на перспективу».

Анна Белова,

Научный руководитель

Центр системных трансформаций Экономического факультета МГУ

Член Совета директоров ПАО АФК «Система» и ПАО «Юнипро»

«Считаю проводимое исследование важным элементом формирования общей культуры корпоративного управления в российских компаниях. Наличие такого инструмента позволяет инвесторам принимать решения на основе существенно более прозрачного и полного представления о деятельности компании и ее перспективах, а акционерам, членам советов директоров и руководителям компаний, отвечающим за совершенствование системы корпоративного управления, сравнивать собственную практику с лидерами и определять зоны отставания.

Обсуждение методик Индекса, проводимое на площадке Центра системных трансформаций МГУ, позволило внести ряд уточнений, позволяющих в условиях высокой неопределенности глобальной экономики, быстрого внедрения технологий четвертой промышленной революции, и формирования принципиально нового конкурентного ландшафта, создавать аналитику в сфере корпоративного управления для создания более адаптивных подходов к корпоративному управлению. Исследование создает фундамент для устойчивого развития фондового рынка и запускает механизм внутренних улучшений на уровне компаний».



**Юлия Михальчук,
Советник Saveliev, Batanov & Partners, адвокат, специализирующийся
на сопровождении сделок и судебных корпоративных конфликтах**

«Корпоративное управление сегодня – это не просто формальность, а реально работающий инструмент, который позволяет выстроить по-настоящему эффективное взаимодействие между директорами, акционерами, регулятором и стейкхолдерами. В конечном итоге корпорации с развитой культурой корпоративного управления занимают лидирующие позиции в своих сегментах рынка.»

Бизнесу важно не только пристально следить за тенденциями в сфере корпоративного управления, но и на деле воплощать их в жизнь. Исследования в области корпоративного управления наглядно демонстрируют основные управленческие ориентиры. Однако наибольшую ценность представляют именно ежегодные исследования – они позволяют наблюдать за лучшими практиками в динамике, следить за новаторскими идеями с момента их зарождения до воплощения в конкретный осязаемый результат. Поэтому Национальный индекс корпоративного управления за считанные минуты помогает понять, как корпоративное управление влияет на биржевой индекс и показывает общую картину состояния и трендов развития корпоративного управления в России, охватывая множество параметров».

**Елена Речкалова
Лидер сообщества "Женщины в советах директоров"**

«Несмотря на то, что за прошедший год доля женщин в советах директоров российских публичных компаний не выросла, на горизонте пяти прошедших лет мы видим позитивный тренд (рост доли с 8% до 10% по данным Национального индекса корпоративного управления) и качественные изменения в понимании этой темы. Диверсификация советов директоров перестает восприниматься как гендерный вопрос или вопрос прав женщин, и выходит в поле обсуждения экономического роста и устойчивого развития. И данное исследование позволяет проследить тенденции и подтвердить, что Россия постепенно перенимает лучшие международные практики, где гендерная диверсификация советов директоров уже является знаком качества корпоративного управления и инвестиционной привлекательности компании, не менее важным, чем наличие независимых директоров».





5 ЛЕТ ИССЛЕДОВАНИЮ

С момента появления первых итогов внедрения российского Кодекса корпоративного управления прошло 5 лет.

Всё это время, начиная с 2015 года, команда TopCompetence при поддержке Московской биржи и Центра системных трансформаций Экономического факультета МГУ им. Ломоносова проводит масштабное независимое исследование корпоративного управления в России на основе 100 крупнейших по капитализации компаний, акции которых обращаются на Московской бирже.

ЧТО МЫ ИССЛЕДУЕМ?

- Выявляем компании, представляющие лучшие национальные практики корпоративного управления.
- Анализируем особенности и тренды корпоративного управления в России по качественным и количественным параметрам.

- Ежегодно исследуем наличие взаимосвязи между соблюдением принципов корпоративного управления и динамикой капитализации компаний.

Исследование основано на открытых источниках информации, что позволяет посмотреть на российскую практику корпоративного управления с позиции инвестора или любого другого стейкхолдера.

Традиционно исследование завершается построенным Московской биржей Индексом, сформированным по компаниям - лидерам исследования.

Начиная с декабря 2019 года Национальный индекс корпоративного управления становится официальным биржевым индикатором, обновляемым ежеквартально Московской биржей по компаниям-лидерам, выявленным TopCompetence. Биржевой Индекс можно найти под тикером RUCGI по ссылке: <http://cgindex.ru/rucgi/>.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель Национального индекса корпоративного управления – развитие и продвижение лучшей практики корпоративного управления в России.

1

Внедрение открытой и прозрачной методики, обеспечивающей всем заинтересованным сторонам возможность анализировать уровень корпоративного управления крупнейших публичных российских компаний.

2

Выявление особенностей, тенденций и измеримых характеристик корпоративного управления в России с учетом динамики развития.

3

Формирование универсального инструмента, позволяющего инвесторам проводить оценку влияния корпоративного управления на стоимость компании.

4

Выявление компаний - лидеров, представляющих национальную лучшую практику корпоративного управления.

5

Создание инструмента, позволяющего компаниям сравнивать собственную практику корпоративного управления с лидерами.

С методикой исследования и компаниями, вошедшими в периметр исследования, можно ознакомиться на с. 20-23.



РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Динамика соблюдения принципов корпоративного управления

Среднее общее соблюдение принципов корпоративного управления, рассчитанное на основе раскрываемой информации, составило в 2019 году 52,18% и практически не изменилось с 2018 года (51,5%).

Как и в предыдущие годы, наблюдается взаимосвязь между степенью соблюдения принципов

корпоративного управления и капитализацией компании, а также уровнем листинга компаний (Рис.1, 2).

Ежегодно компании, входящие во 2 и 3 котировальные списки, а также компании с капитализацией менее 200 млрд. рублей, в среднем, показывают более низкий уровень соблюдения принципов корпоративного управления.

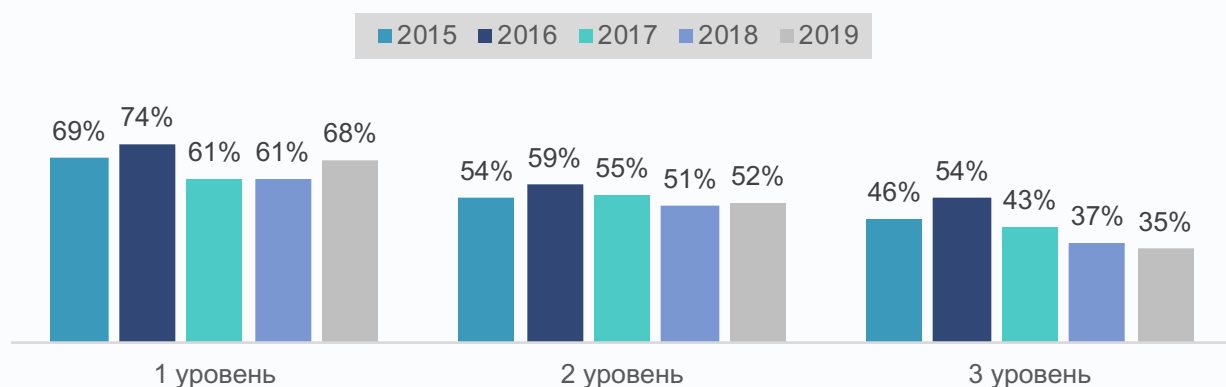


Рис.1 Динамика уровня соблюдения ключевых принципов корпоративного управления в зависимости от уровня листинга, %

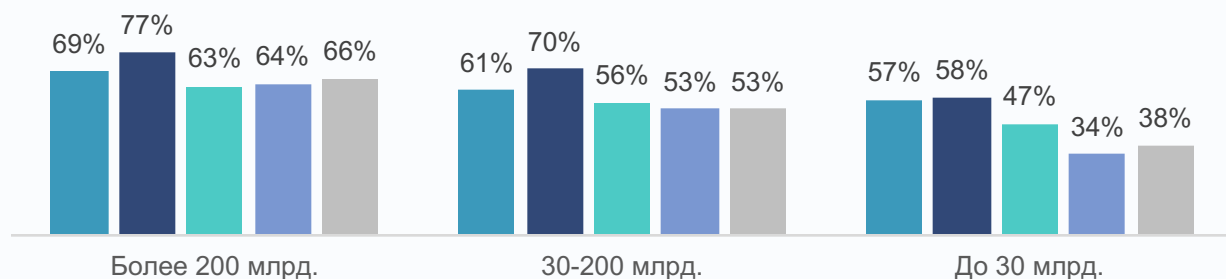


Рис.2 Динамика уровня соблюдения ключевых принципов корпоративного управления в зависимости от капитализации, %



Наиболее полно, как и в предыдущие годы, раскрывают информацию о корпоративном управлении компании-представляющие отрасли (Рис.3):

80% - многоотраслевые холдинги,

70% - телекоммуникационные компании,

65% - электроэнергетические компании.

Несмотря на то, что IT-компании ежегодно более «скромно» раскрывают информацию о

корпоративном управлении, в 2019 году раскрытие информации по IT-компаниям улучшилось на 11%.

Снизилось качество раскрытия информации о корпоративном управлении у компаний, представляющих отрасли:

торговли - **46%** вместо 54% в 2018 г.,

строительства и недвижимости - **40%** вместо 46%,

угольной промышленности - **22%** вместо 26%.



Рис.3 Уровень раскрытия информации о соблюдении принципов корпоративного управления по отраслям, % (2019)



В 2019 году по сравнению прошлым годом среднее количество заседаний советов директоров не изменилось и составило 22 заседания.

По итогам 2019 года на заседаниях в среднем рассматривали по 108 вопросов, в то время как в предыдущем году - 122.

Посещаемость заседаний членами советов директоров в 2019 году по сравнению с 2018 годом осталась неизменной.

В составе советов директоров за анализируемый год увеличилось количество неисполнительных директоров. В среднем в состав входят: 1 исполнительный, 6 неисполнительных и 3 независимых директора (Рис.4).

Количество нерезидентов в составе советов директоров осталось неизменным – в среднем до 2 человек.

Как и годом ранее, в состав совета директоров в среднем входит 1 женщина (Рис.5).

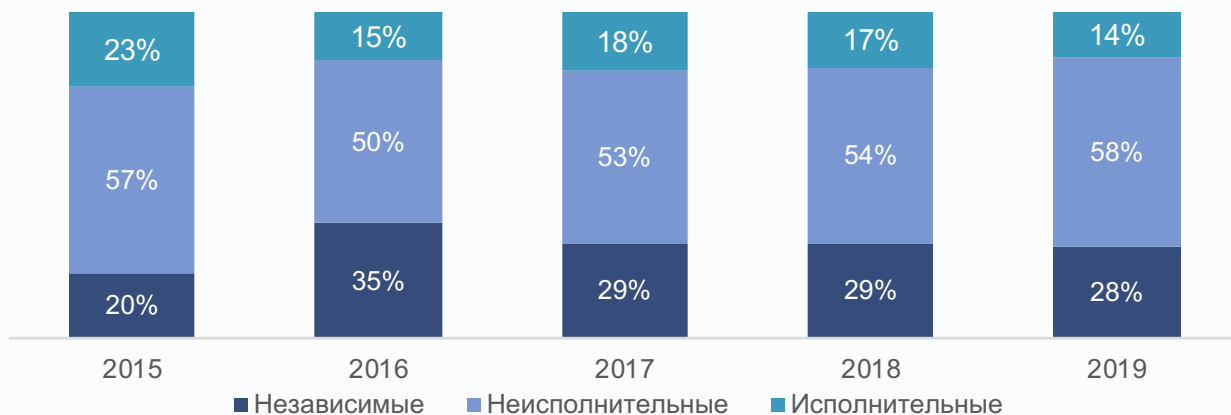


Рис.4 Состав совета директоров, %

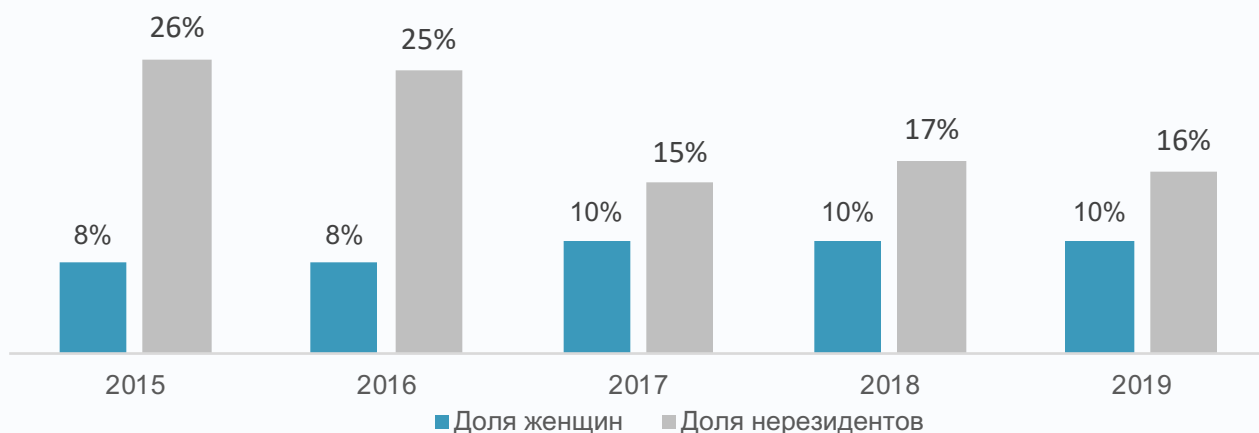


Рис.5 Качественный состав совета директоров, %



Как и в предыдущие годы, большинство компаний объединяют функции комитетов по номинациям и вознаграждениям, согласно внутренним документам, в одном комитете.

Учитывая средние значения, в каждый комитет входит примерно по 3-4 директора (Рис. 6).

Однако в комитетах советов директоров, ответственных за вопросы аудита и вознаграждений, снизилась доля независимых директоров (Рис. 7).

В 2019 году также снизилось среднее количество заседаний во всех комитетах, кроме комитетов по аудиту (Рис. 8). Советы директоров и комитеты все чаще привлекают к своей работе независимых директоров



Рис.6 Количественный состав комитетов, чел.



Рис.7 Доля независимых директоров в составе комитетов, %

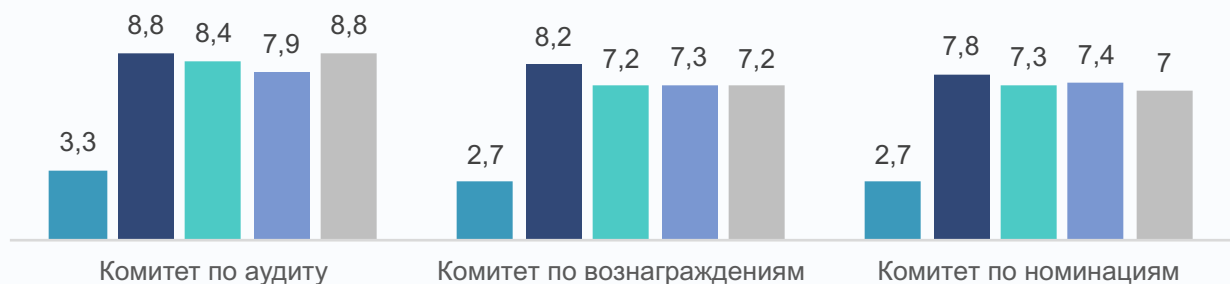


Рис.8 Количество заседаний комитетов в год



Вознаграждения

членов совета директоров и правления

Среднее вознаграждение члена совета директоров за участие в работе совета за пять лет увеличилось более чем в 2 раза.

В 2019 году среднее годовое вознаграждение члена совета по сравнению с предыдущим годом снизилось на 2,48 млн. руб. и составило **9,35 млн. руб.**

Средний размер вознаграждения члена правления увеличился на 12,63 млн. рублей (Рис. 9).

Вместе с тем, между вознаграждениями директоров в

разных компаниях существует значительные различия.

16% компаний не выплачивают вознаграждения членам Совета директоров,

21% - не раскрывают информацию о вознаграждениях.

Информацию о направленности на краткосрочную и долгосрочную составляющую вознаграждений раскрывают только 14% компаний, что на 7% ниже результатов прошлого года.



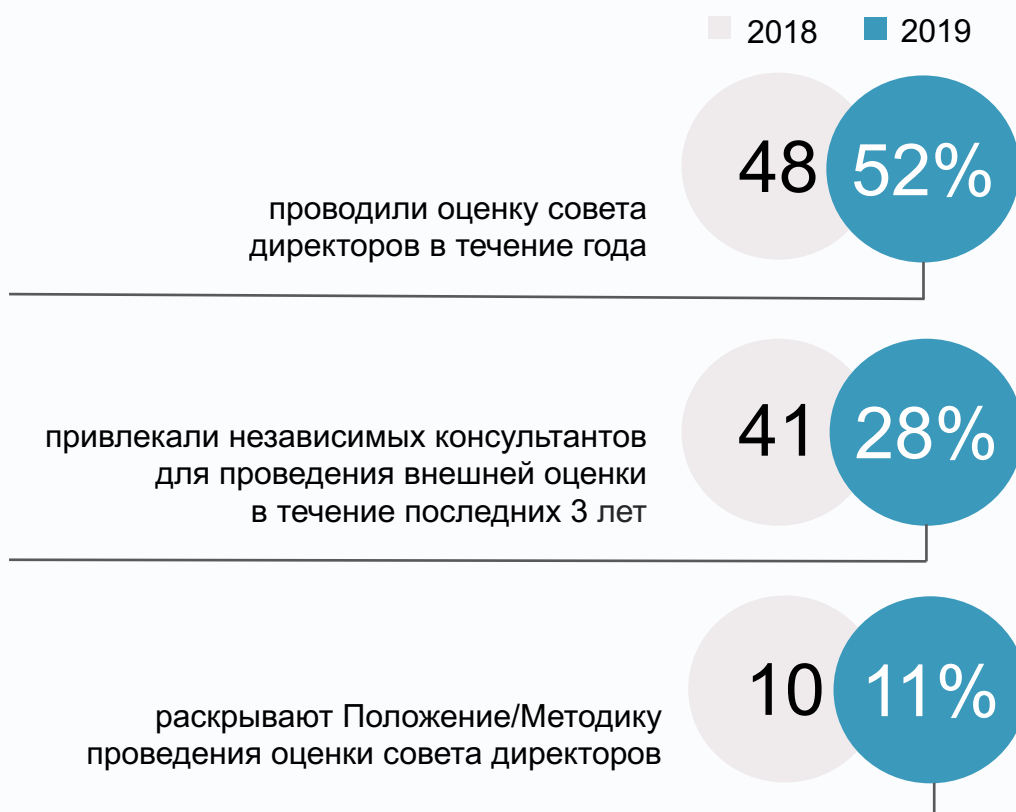
Рис.9 Среднее годовое вознаграждение, млн. руб.





Оценка эффективности совета директоров

Начиная с 2015 года количество компаний, проводящих оценку эффективности совета директоров растет с 37% в 2015 году до 52% в 2019 году. Статистически количество организаций, привлекавших в течение последних 3-х лет независимых консультантов для проведения независимой оценки, существенно снизилось, однако, это, в первую очередь, связано с началом во многих компаниях нового трехлетнего периода, в течение которого компаниям рекомендуется проводить внешнюю оценку, согласно рекомендациям российского Кодекса корпоративного управления.



Наиболее и наименее соблюдаемые принципы корпоративного управления

Наиболее соблюдаемыми принципами в 2019 году, также как и годом ранее, стали:

97%

Опубликование Обществом внутреннего документа, чётко определяющего права и обязанности членов совета директоров.

93%

Проведение советом директоров не менее шести заседаний за отчётный год.

93%

Включение в годовой отчёт общества информации о ключевых аспектах операционной деятельности общества и его финансовых результатах.

93%

Сообщение о проведении общего собрания акционеров размещено (опубликовано) на сайте в сети Интернет не менее, чем за 30 дней до даты проведения общего собрания.

Наименее «популярными» по соблюдению традиционно остались рекомендации Кодекса корпоративного управления РФ о публикации меморандума о планах контролирующего лица в отношении Общества, однако количество компаний, публикующих меморандум увеличивается.

Наименее соблюдаемые принципы:

5%

В случае наличия лица, контролирующего общество, общество публикует меморандум контролирующего лица относительно планов такого лица в отношении корпоративного управления в обществе.

12%

Раскрытие информации о структуре управления деятельностью в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития (УР).

14%

Внутренние документы общества предусматривают расширенный перечень оснований, по которым члены совета директоров общества и иные предусмотренные законодательством лица признаются заинтересованными в сделках общества.



Внутренние документы компаний

В 2019 году все компании опубликовали Устав (100%) и большинство компаний опубликовали базовые Положения (Рис. 10).

Наименее публикуемыми документами среди компаний стали:

- Положение о преемственности и Положение о вознаграждениях исполнительных органов: их публикуют всего 5% компаний,
- Положение/Политика по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов: опубликовано у 10% компаний.
- Положение/методика оценки совета директоров, комитетов и корпоративного секретаря: раскрыта у 11% компаний.

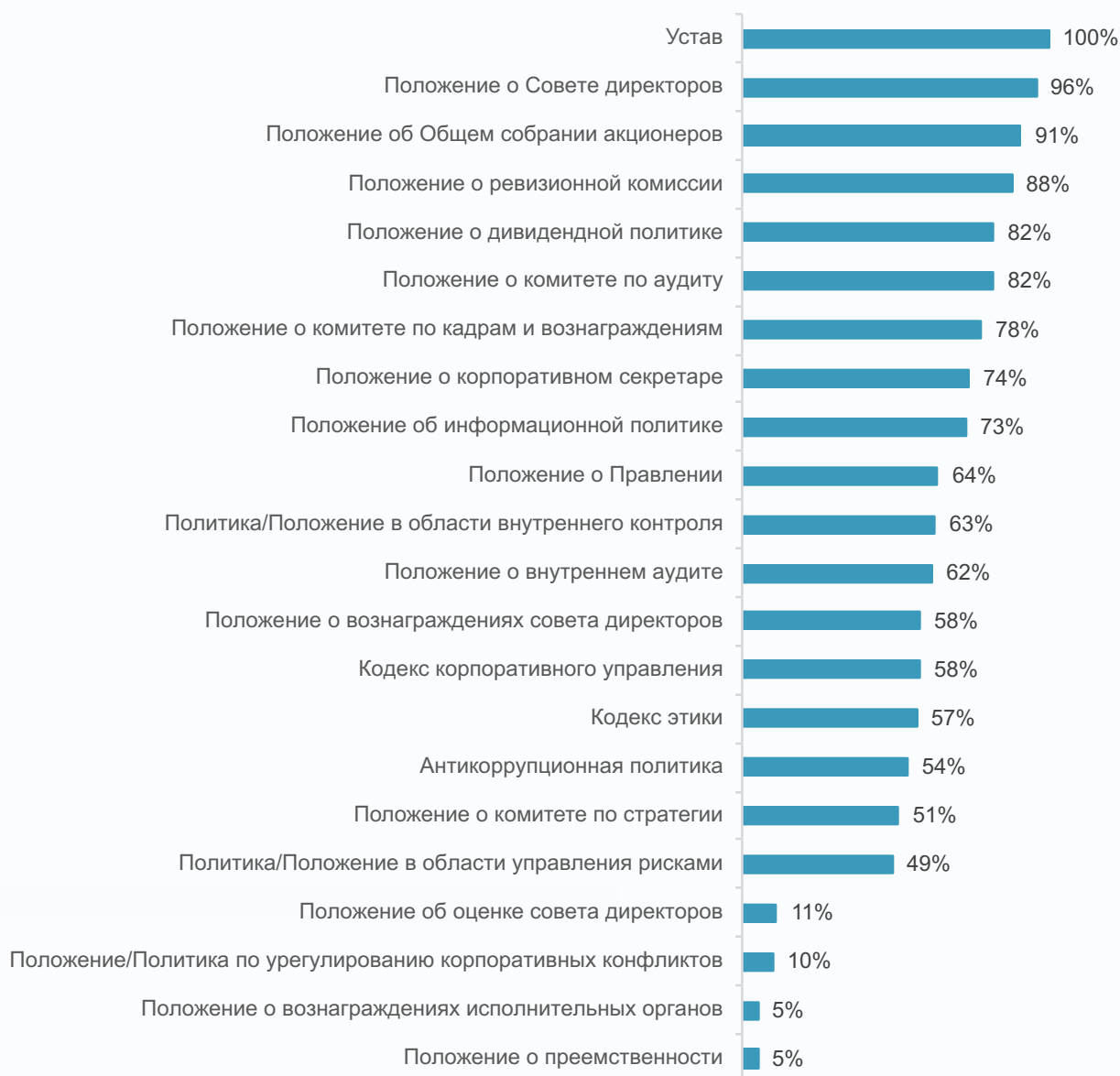


Рис. 10. Размещение в сети Интернет внутренних документов компаний



«Портрет» совета директоров российских крупнейших публичных компаний в 2019 году

в том числе (в среднем):

10 средний количественный состав **совета директоров**

3 независимых директора **6** неисполнительных директоров
1 исполнительных директора **1** женщина в совете директоров

22 среднее количество **заседаний** совета в год

95% посещаемость заседаний членами совета директоров

5 очных заседаний в год

21% Не выплачивают/не раскрывают информацию **о вознаграждении**

5% не раскрывают **информацию о заседаниях**

104 рассмотренных вопросов

4 средний количественный состав **КОМИТЕТОВ**

90% сформирован **комитет по аудиту**

86% сформирован **комитет по вознаграждениям**

80% совмещают функции по вознаграждениям и номинациям в рамках **одного комитета**

60% сформирован **комитет по стратегии**

За 5 лет увеличилась доля независимых директоров в составах советов с 20% до 28% в 2019 г. При этом доля исполнительных директоров снизилась с 23% до 14%. За 5 лет увеличилась доля женщин в составе советов: в 2015 году - 8%, а к 2019 году - 10%. Увеличилось количество нерезидентов в советах - с 13% до 16%.

«Портрет» совета директоров ОПЫТ И КОМПЕТЕНЦИИ

В 2019 году по сравнению с прошлым годом в совете директоров увеличилось количество отраслевых экспертов на 7%, экспертов в области финансов и аудита - на 2%, стратегии - на 6%.

Количество экспертов в области IT, инноваций и цифровых технологий составило 3%, в области управления персоналом снизилось на 10% и составило 4% от общей структуры компетенций (на основе профессионального опыта).

Структура компетенций в совете директоров, %



Среднее количество директоров в совете, обладающих компетенциями:

7 Отраслевая экспертиза

2 Экология и социальные вопросы

5 Стратегия

1 Управление персоналом

4 Корпоративное управление и юриспруденция

1 IT, инновации и цифровые технологии

4 Финансы, бухгалтерский учёт и аудит



«Портрет» совета директоров возраст и образование

Возраст членов совета директоров по выборке в 2019 году находится в пределах от 23 лет до 89.

51

год - средний возраст члена совета директоров



23

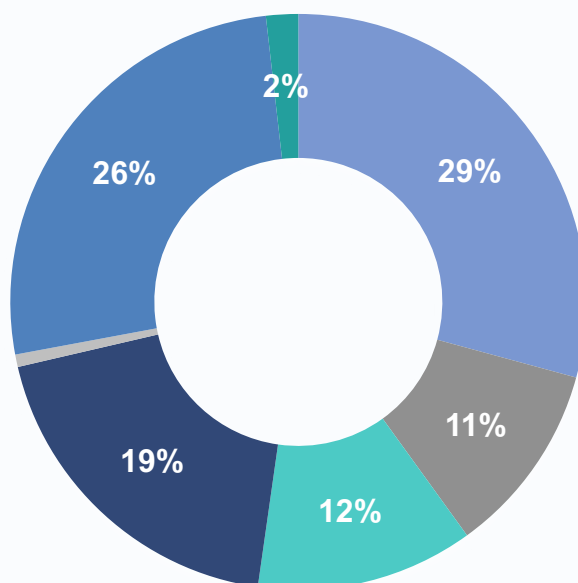
года – возраст самого молодого члена совета директоров (1996 года рождения)



В составе советов директоров чаще всего можно встретить экспертов, получивших экономическое образование (в среднем, 4 человека на 1 совет директоров), техническое (3 человека на совет директоров) и образование в сфере корпоративного управления и юриспруденции (2 человека на совет директоров).

Средний состав совета директоров по образованию, %

- Экономика
- Менеджмент
- Финансы, бухгалтерский учёт и аудит
- Корпоративное управление и юриспруденция
- Управление персоналом
- Техническая специальность
- Государственное и муниципальное управление



Лидеры в области корпоративного управления

В 2019 году в топ-10 лидеров по качеству раскрываемой информации о соблюдаемых принципах корпоративного управления вошли*:

- АК "АЛРОСА",
- АФК "Система",
- Интер РАО ЕЭС,
- Московская Биржа,
- МТС,
- НК "Роснефть",
- НЛМК,
- Россети,
- РусГидро,
- Сбербанк России.

В топ-20 лидеров вошли*:

- АК "АЛРОСА",
- АФК "Система",
- Аэрофлот,
- Банк ВТБ,
- ГКМ «Норильский никель»,
- Интер РАО ЕЭС,
- МКБ,
- ММК,
- Московская биржа,
- МТС,
- НК "Лукойл",
- НК "Роснефть",
- НЛМК,
- Россети,
- Ростелеком
- РусГидро
- Сбербанк России,
- ТМК,
- ФСК ЕЭС,
- Энеп Россия.

* компании перечислены в алфавитном порядке



Национальный индекс корпоративного управления

Национальный Индекс корпоративного управления 2019 был построен Московской биржей на основе топ-20 компаний ранкинга, выявленных в ходе исследования

Индекс корпоративного управления по лидерам в 2019 году в начале года был на одном уровне с индексом рынка, а в конце года стал его опережать. Подробнее на <http://cgindex.ru>.

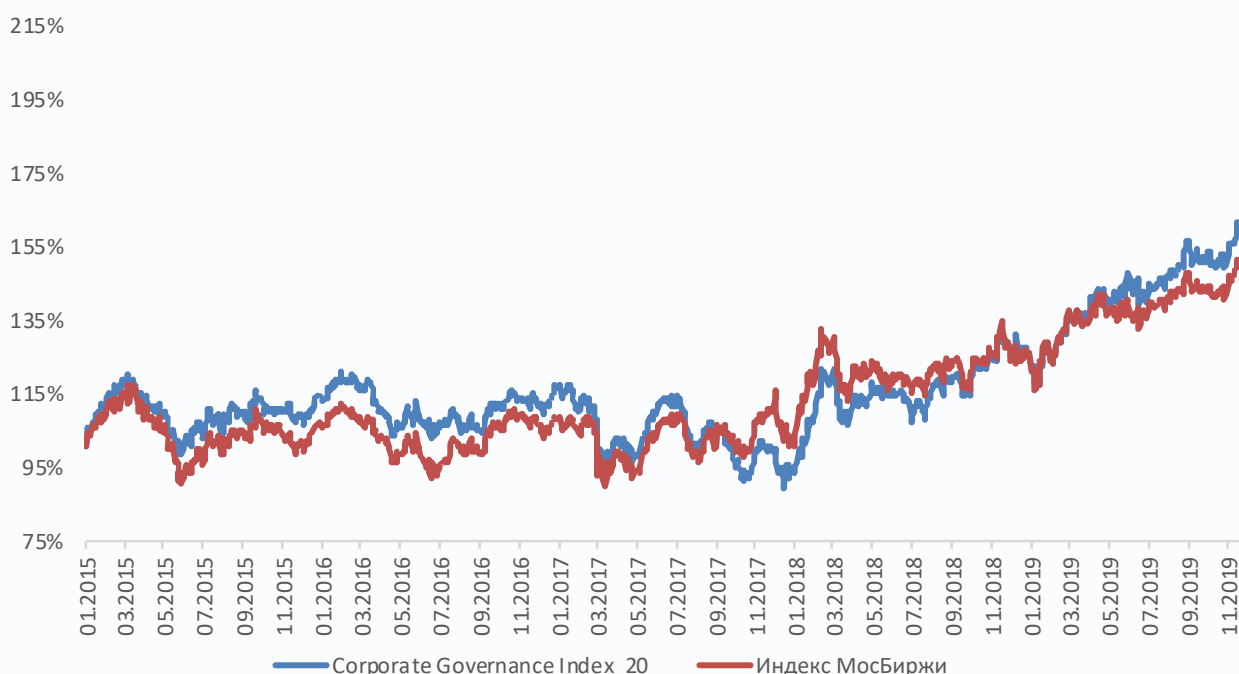


Рис.11. Национальный индекс корпоративного управления 2019

Оксана Кондратова,
Начальник отдела индексов акций Департамента Индексов и биржевой информации Московской биржи

«За 11 месяцев 2019 года Национальный индекс корпоративного управления вырос на 16,1%, за этот же период рост Индекса МосБиржи составил 23,1%. Среди ценных бумаг, составляющих корзину индекса корпоративного управления, лидерами роста стали акции АФК "Система", Российские сети, Банк ВТБ, ФСК ЕЭС, ГМК "Норильский никель".

Во втором квартале 2019 года существенную поддержку Индексу МосБиржи оказали акции нефтегазового сектора, в частности решение ПАО "Газпром" о выплате рекордно высоких дивидендов. В базе расчета Национального индекса корпоративного управления нефтегазовый сектор был представлен в меньшей степени, в этой связи лидерами роста в основном стали акции финансового сектора, а также компании телекоммуникационного сектора и электроэнергетики».



МЕТОДИКА

Исследование основано на интегральной оценке качественной и количественной информации о соблюдаемых в российских компаниях принципах корпоративного управления.

В 2019 году с учетом запросов со стороны профессионального сообщества было заключено соглашение о партнерстве между TopCompetence и Московской биржей в целях развития практики корпоративного управления в стране. Благодаря этому в методику Индекса были внесены некоторые корректировки.

Анализ данных для исследования проводился в период с 1 июля по 20 ноября 2019 года. Национальный индекс корпоративного управления, построенный Московской биржей на основе регулярного исследования, будет обновляться 1 раз в квартал.

ВЫБОРКА

В выборку входят 100 публичных российских компаний, крупнейших по капитализации, акции которых котируются на Московской бирже.

Ежегодно список топ-100 компаний претерпевает изменения, однако данные изменения не оказывают существенного влияния на исследование трендов и особенностей практики корпоративного управления в России в целом. Например, в 2019 году произошел делистинг 6 крупнейших эмитентов, входивших годом ранее в периметр исследования: АВТОВАЗ, ДИКСИ, Дорогобуж, ЧЦЗ, Отисифарм, Промсвязьбанк.

Также в списке топ-100 компаний в 2019 году также происходили перемещения в рамках котировальных списков. Это оказало влияние на состав компаний в разбивке по капитализации, уровню листинга и отраслям, что, в свою очередь, повлияло на показатели динамики соблюдения принципов корпоративного управления

в сравнении с предыдущими годами. Полный список исследуемых компаний приведен на с. 23.

КРИТЕРИИ

Критерии оценки компаний разработаны с учётом:

- принципов корпоративного управления ОЭСР,
- правил листинга Московской биржи,
- положений Кодекса корпоративного управления,
- лучшей российской и зарубежной практики корпоративного управления,
- показателей free-float компании.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

Анализ проводится на основе открытых источников информации:

- годовые и ежеквартальные отчёты компаний,
- информация с корпоративных веб-сайтов,
- новостные ленты,
- аналитика МосБиржи.



Как проводится оценка

1

Эксперты в области корпоративного управления и раскрытия информации оценивают 100 компаний по более чем 170 параметрам, определяя на основе раскрытой информации, в какой степени компании следуют принципам, сформулированным в национальном Кодексе корпоративного управления и лучших практиках. Аналитики выявляют измеримые количественные и оценивают качественные показатели.

2

На основе полученных оценок составляется рэнкинг компаний.

3

Московская биржа проводит дополнительный анализ отобранных компаний по критерию free-float.

4

По компаниям, вошедшим в топ-20 рэнкинга, Московская биржа строит биржевой Индекс. Далее обновление биржевого индекса производится ежеквартально по обновляемым TopComerpetcense компаниям.

5

По итогам аналитического этапа рассчитываются статистические показатели корпоративного управления, их динамика, начиная с 2015 года, и выявляются изменения и особенности корпоративного управления в российских компаниях ежегодно.

Условиями исключения из Индекса являются банкротство, делистинг компании, официальная информация о мошенничестве, отсутствие опубликованного в сети Интернет годового отчёта.

Также в исследовании учитываются показатель free-float и дисконтирующие факторы, влияющие на итоговую оценку компании в рэнкинге.

В числе дисконтирующих факторов:

- крупные корпоративные конфликты, участие в которых связано с нарушением компанией основополагающих принципов корпоративного управления,
- нахождение компании под процедурой санации и др.

Помимо этого, в ходе исследования применяются понижающие коэффициенты к оценке компаний, не раскрывающих ключевые документы, такие как Устав и базовые Положения, в том числе Положение о Совете директоров, Положение о проведении Общего собрания акционеров, Положения о комитетах и др.

Понижающие критерии также применяются к компаниям, не соблюдающим базовые принципы Кодекса корпоративного управления.



Ключевые укрупнённые компоненты оценки



Совет директоров, исполнительное руководство, вознаграждения, корпоративный секретарь

- Состав, структура, функции и процедуры работы Совета директоров;
- Комитеты Совета директоров;
- Исполнительное руководство;
- Вознаграждения;
- Корпоративный секретарь.



Устойчивое развитие

- Корпоративная политика в области устойчивого развития, этический кодекс;
- Вовлеченность высшего руководства, коэффициенты полезной эффективности (КПЭ) в области корпоративной социальной ответственности (КСО);
- Структура управления деятельностью, риски;
- Взаимодействие с государством и обществом.



Права акционеров, существенные корпоративные действия

- Дивидендная политика;
- Подготовка, созыв и проведение общего собрания акционеров;
- Сделки с заинтересованностью и существенные корпоративные действия.



Раскрытие информации

- Годовой отчёт;
- Внутренние документы;
- Информационная политика;
- Своевременность и синхронность раскрытия информации.



Управление рисками. Внутренний контроль и аудит. Противодействие коррупции

- Система управления рисками и внутреннего контроля;
- Противодействие коррупции.



Список компаний, вошедших в исследование

АК "АЛРОСА" (ПАО)
Банк "Возрождение" (ПАО)
Банк ВТБ (ПАО)
ПАО АНК "Башнефть"
ПАО АФК "Система"
ПАО "Абрау – Дюрсо"
ПАО "Авиакомпания "ЮТэйр"
ПАО "Акрон"
ПАО "АЛРОСА-Нюрба"
ПАО "Аптечная сеть 36,6"
ПАО "Аэрофлот-российские
авиалинии"
ПАО "Банк "Санкт-Петербург"
ПАО "БАНК УРАЛСИБ"
ПАО "Белуга Групп"
ПАО "Варьеганнефтегаз"
ПАО "ГАЗ"
ПАО "Газпром нефть"
ПАО "Газпром"
ПАО "Галс-Девелопмент"
ПАО ГК "ТНС энерго"
ПАО "ГМК "Норильский никель"
ПАО "Группа Компаний ПИК"
ПАО "Группа ЛСР"
ПАО "Группа Черкизово"
ПАО "Детский мир"
ПАО "ДЭК"
ПАО "ИНГРАД"
ПАО "Интер РАО"
ПАО "Иркутскэнерго"
ПАО "Казаньоргсинтез"
ПАО "КАМАЗ"
ПАО "Корпорация "Иркут"
ПАО "Корпорация ВСМПО-АВИСМА"
ПАО "Коршуновский ГОК"
ПАО "КТК"
ПАО "Кубаньэнерго"
ПАО "КуйбышевАзот"
ПАО "Ленэнерго"
ПАО "ЛУКОЙЛ"
ПАО "М.видео"
ПАО "Магнит"
ПАО МГТС
ПАО "МегаФон"
ПАО "Мечел"
ПАО "ММК"
ПАО Московская Биржа
ПАО "МОСКОВСКИЙ КРЕДИТНЫЙ
БАНК"
ПАО "МОСТОТРЕСТ"
ПАО "Мосэнерго"
ПАО "МОЭСК"
ПАО "МРСК Волги"
ПАО "МРСК Сибири"
ПАО "МРСК Центра и Приволжья"
ПАО "МРСК Центра"
ПАО "МТС"
ПАО "Нижнекамскнефтехим"
ПАО "НК "Роснефть"
ПАО НК "РуссНефть"
ПАО "НКХП"
ПАО "НЛМК"
ПАО "НМТП"
ПАО "НОВАТЭК"
ПАО "НПК ОВК"
ПАО "ОАК"
ПАО "ОГК-2"
ПАО "Полюс"
ПАО "ПРОТЕК"
ПАО "Распадская"
ПАО "РКК "Энергия"
ПАО РОСБАНК
ПАО СК "Росгосстрах"
ПАО "Россети"
ПАО "Ростелеком"
ПАО "РусГидро"
ПАО "Русская Аквакультура"
ПАО "САФМАР Финансовые
инвестиции"
ПАО Сбербанк
ПАО "Северсталь"
ПАО "Селигдар"
ПАО "Славнефть - Мегионнефтегаз"
ПАО "Славнефть-
Ярославнефтеоргсинтез"
ПАО "Соллерс"
ПАО "Сургутнефтегаз"
ПАО "Татнефть" им. В.Д. Шашина
ПАО "ТГК-1"
ПАО "ТМК"
ПАО "ТрансКонтейнер"
ПАО "Уралкалий"
ПАО "ФГ БУДУЩЕЕ"
ПАО "ФосАгро"
ПАО "ФСК ЕЭС"
ПАО "ЦМТ"
ПАО "ЧТПЗ"
ПАО "Энел Россия"
ПАО "Южный Кузбасс"
ПАО "Юнипро"
ЯНДЕКС Н.В. (Yandex N.V. pllc)
Polymetal International plc
UNITED COMPANY RUSAL plc





ОБСУЖДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СООБЩЕСТВЕ

Итоги Национального индекса корпоративного управления ежегодно широко обсуждаются в профессиональном сообществе, в СМИ и на различных площадках, что позволяет с каждым годом совершенствовать методику исследования.

- XI выпуск ежегодного «Национального доклада по корпоративному управлению» НСКУ, 2019. *«Корпоративное управление в России в 2015-2019 гг.: Есть ли реальный прогресс?»*
- Журнал «Акционерное общество: вопросы корпоративного управления», март 2019 *«Национальный индекс корпоративного управления — 2018»*
- Конференции «Лучшие практики по итогам XXII, XXI, XX, XIX ежегодного конкурса годовых отчётов» (2019, 2018, 2017, 2016 года)
- Программа профпереподготовки директоров «Профессиональный директор» МГУ им. Ломоносова (Москва, 26 октября 2018 года)
- V Всероссийский форум «Актуальные вопросы управления государственной собственностью» (Москва, 26 октября 2016 года)
- Заседание круглого стола «ОЭСР Россия по корпоративному управлению» (Москва, 22 октября 2015 года)
- Заседание круглого стола «ОЭСР Россия по корпоративному управлению» (Москва, 8 ноября 2016 года)

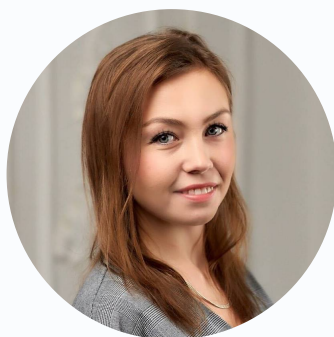


АВТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ



Кузнецов Михаил Евгеньевич
профессиональный корпоративный
директор, к.э.н., управляющий партнер
TopCompetence, директор Центра системных
трансформаций МГУ им. Ломоносова

E-mail: mkuznetsov@topcompetence.ru



Никишова Мария Игоревна
руководитель проекта «Национальный
индекс корпоративного управления»,
руководитель практики «Корпоративное
управление» TopCompetence, эксперт
Цentra системных трансформаций МГУ

E-mail: mnikishova@topcompetence.ru



Соловьёва Валерия Валерьевна,
старший аналитик проекта «Национальный
индекс корпоративного управления»,
консультант по корпоративному управлению
TopCompetence

E-mail: vsolovyova@topcompetence.ru



TopCompetence

<http://cgindex.ru>

Выражаем благодарность

Московской бирже

за ежегодную техническую поддержку в подготовке Национального индекса корпоративного управления и создание биржевого индикатора «Национальный индекс корпоративного управления» на базе данного исследования.

Центру системных трансформаций Экономического факультета МГУ им. Ломоносова

за помощь в обновлении методологии Национального индекса корпоративного управления.

Компаниям-лидерам в области корпоративного управления, ежегодно совершенствующим свою практику, способствуя личным примером развитию российской лучшей практики корпоративного управления и формируя национальные тренды.





TopCompetence

О ЦЕНТРЕ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ TOPCOMPETENCE

TopCompetence – консалтинговая компания, специализирующаяся на повышении эффективности систем корпоративного управления, оценке и развитии компетенций советов директоров, топ-менеджмента и первых лиц компаний

<http://topcompetence.ru>

Вопросы по исследованию
можно направлять:
mnikishova@topcompetence.ru

+7 (916) 917-02-14

Мария Никишова

<http://cgindex.ru>