



TopCompetence

2017

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Москва
2017



ВВЕДЕНИЕ

Национальный Индекс корпоративного управления – ежегодное исследование, проводимое Центром корпоративного развития TopCompetence при поддержке Московской биржи.

Первый Национальный доклад о результатах Индекса корпоративного управления был выпущен в 2015 году и к 2017 году методология Индекса была существенно обновлена и дополнена благодаря проведённой верификации Центром системных трансформаций Экономического факультета МГУ им. Ломоносова, а также ежегодному бенчмаркингу корпоративного управления в исследуемых компаниях. В частности, были дополнены критерии Индекса, связанные с разделами «Исполнительное руководство», «Устойчивое развитие» и «Управление рисками».

Исследование основано на комплексной методике количественной и качественной оценки корпоративного управления в российских компаниях и является индикатором развития корпоративного управления, определяющим степень соответствия деятельности компаний принципам национального Кодекса корпоративного управления.

Методика Индекса разработана Центром корпоративного развития TopCompetence совместно с Национальной ассоциацией корпоративных директоров (НАКД) и помимо принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления РФ, учитывает правила листинга Московской биржи и международные принципы корпоративного управления ОЭСР.



ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАЦИОНАЛЬНОГО ИНДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

1

Выявление компаний – национальных лидеров в области корпоративного управления.

3

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

2

Внедрение открытой и прозрачной методики, обеспечивающей возможность анализировать уровень корпоративного управления в разрезе отраслей, регионов, прибыльности, размера капитала, характера собственности.

4

Определение направлений развития законодательства и стандартов лучшей практики корпоративного управления.

5

Стимулирование развития корпоративного управления в России.



МЕТОДОЛОГИЯ

Критерии оценки компаний разработаны с учётом:

- правил листинга Московской биржи,
- положений Кодекса корпоративного управления,
- лучшей российской и зарубежной практики корпоративного управления.

Для оценки используются открытые источники информации:



годовые и ежеквартальные отчёты компаний,



информация с корпоративных сайтов,



новостные ленты.

Аналитики и эксперты в области корпоративного управления оценивают, в какой степени компании следуют принятым принципам корпоративного управления, сформулированным в Кодексе корпоративного управления и лучших практиках, и составляют рэнкинг компаний.

После итоговой оценки на основе полученных данных строится биржевой Индекс по компаниям - лидерам, входящим в топ-10 и топ-20 рэнкинга.



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.



Права акционеров, существенные корпоративные действия

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



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.



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.





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

Условиями исключения из Индекса являются банкротство и делистинг компании. Кроме того, в методологию был добавлен ряд существенных дисконтирующих факторов, влияющих на итоговую оценку компании. В их числе: крупные корпоративные конфликты, участие в которых связано с нарушением компанией основополагающих принципов

корпоративного управления, мошенничества, нахождение компании под процедурой санации. Понижающие коэффициенты также присуждаются компаниям, не раскрывающим основные 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., а также компаниям, не соблюдающим базовые принципы Кодекса корпоративного управления.

Исследование за 2017 год проводилось в период с ноября 2016 по ноябрь 2017 года.





МАТЕРИАЛЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Ежегодно актуальность, принципы построения Индекса и итоги широко обсуждаются в профессиональном сообществе. Они обсуждались в том числе на таких площадках:

- Конференция «Лучшие практики по итогам XX ежегодного конкурса годовых отчётов» (Москва, 16 ноября 2017 года);
- Заседание круглого стола «ОЭСР Россия по корпоративному управлению» (Москва, 8 ноября 2016 г.);
- V Всероссийский форум «Актуальные вопросы управления государственной собственностью» (Москва, 26 октября 2016 г.);
- Конференция «Лучшие практики по итогам XIX ежегодного конкурса годовых отчётов» (Москва, 9 ноября 2016 г.);
- Заседание круглого стола «ОЭСР Россия по корпоративному управлению» (Москва, 22 октября 2015 г.).



ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НАЦИОНАЛЬНОГО ИНДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ, 2017

По результатам исследования 2017 года общее соблюдение принципов корпоративного управления составило **58,69%** (65,09% - без дисконтирующих факторов по методике Индекса прошлого года). Учитывалось полное и частичное соблюдение рекомендаций Кодекса корпоративного управления РФ.

Большинство (83%) оцениваемых компаний публикуют Отчёт о соблюдении принципов и рекомендаций Кодекса корпоративного управления (Письмо Банка России от 17.02.2016 г.). При этом степень соблюдения принципов корпоративного управления, как и в прошлые годы, зависит от капитализации и уровня листинга компаний (Рис.1 и 2).



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, %



Исследование показало, что наиболее полно раскрывают информацию о корпоративном управлении (Рис.3):

- 79% - многоотраслевые холдинги,
- 72% - телекоммуникационные компании,
- 66% - электроэнергетические компании,
- 65% - представители отрасли торговли.

Примечательно, что двумя годами ранее лидерами по раскрытию информации о корпоративном управлении помимо многоотраслевых холдингов (86%) были представители отрасли строительства и недвижимости (73%), а также банки и компании, оказывающие финансовые услуги (71%). Отрасль торговли, как и в 2015 г., стабильно раскрывает информацию на уровне 65%.

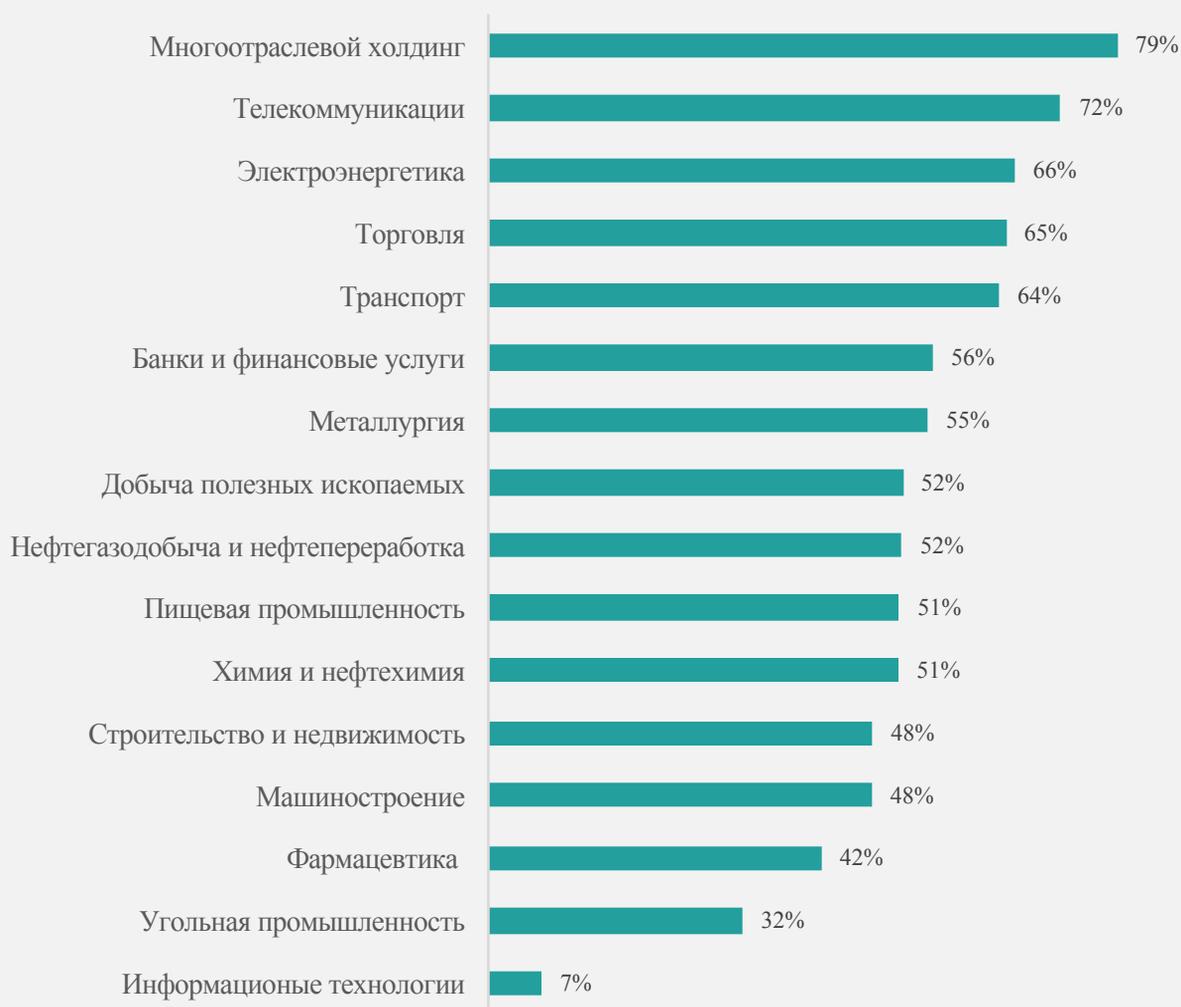


Рис.3 Уровень раскрытия информации о соблюдении принципов корпоративного управления в зависимости от отрасли, % (2017)



Среди важнейших изменений в сравнении с результатами исследования в 2016 г. - снижение доли независимых директоров в составе Советов директоров до 3 человек, что составило 29% в сравнении с 35% в 2016 г. (Рис.4). Доля женщин в составе Советов директоров увеличилась на 2% по сравнению с числом женщин в советах в 2016 и 2015 гг. и достигла 10% (Рис.5) (в среднем одна женщина на совет директоров).

Значительно (до 19%) снизилось количество очных заседаний совета директоров по сравнению с 37% и 30% в 2016 и 2015 гг. соответственно, однако среднее число рассматриваемых вопросов за год увеличилось со 139 до 176.

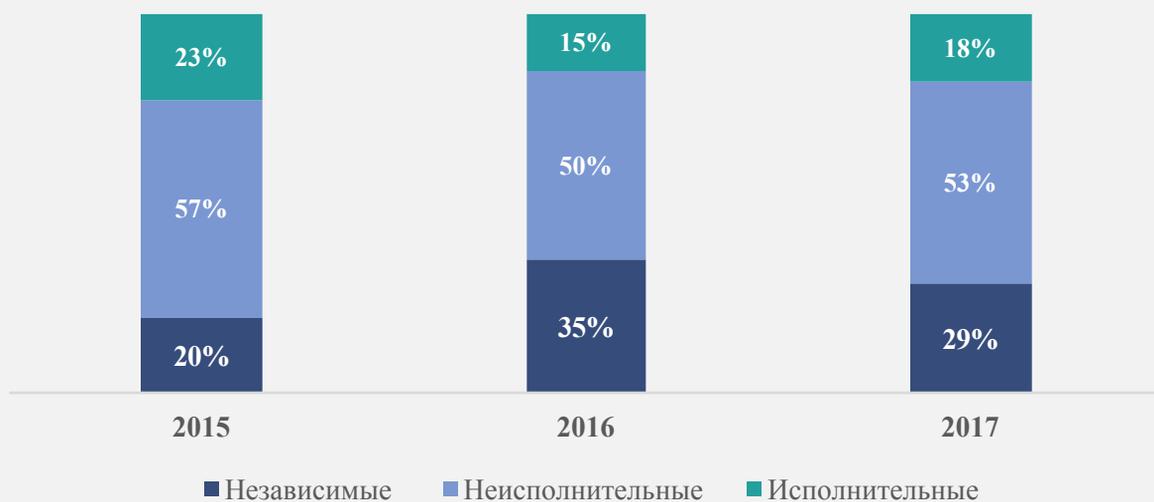


Рис.4 Состав совета директоров, %

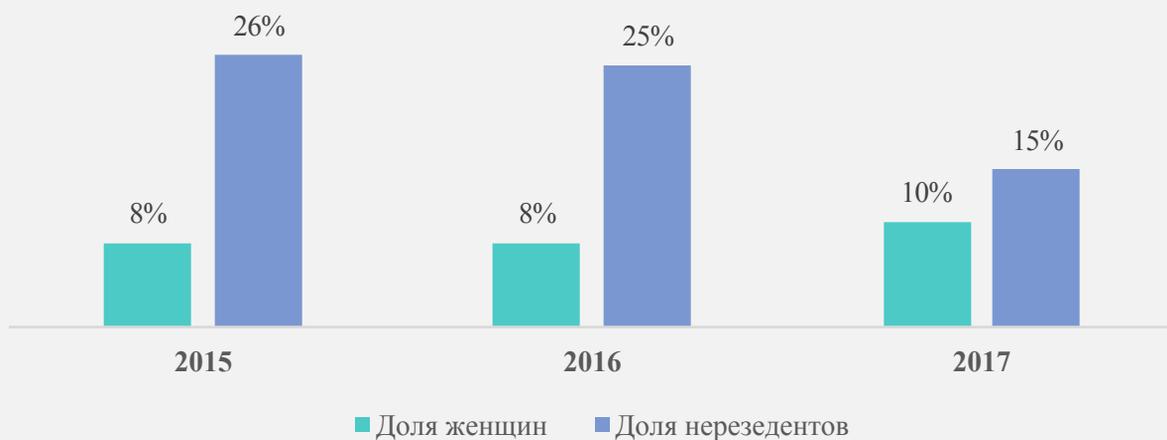


Рис.5 Качественный состав совета директоров, %



Посещаемость заседаний членами совета директоров уменьшилась до уровня 2015 года, однако все ещё находится на достаточно высоком уровне – 93%.

Количественный состав комитетов практически не изменился. В среднем в каждый комитет входит по 3 директора. При этом положительной тенденцией в 2017 году стало существенное увеличение доли независимых директоров в комитетах советов директоров.

Самое большое количество независимых директоров, согласно раскрываемой информации компаниями, включается в состав комитетов по вознаграждениям – до 88% по сравнению с 50% за 2016 год и 38% за 2015 год. Отметим, что компании, как и в прошлые годы, в большинстве случаев не создают отдельный комитет по номинациям, но большинство обществ закрепляет его функции за комитетом по вознаграждениям в Положениях (Рис.6-8).



Рис.6 Количественный состав комитетов, чел.

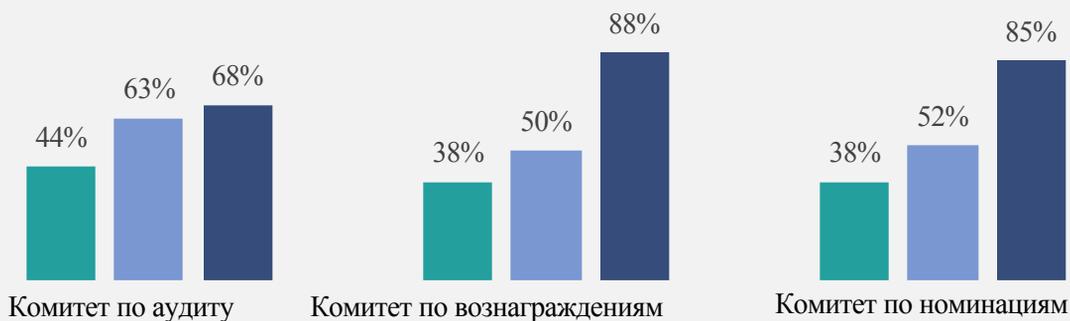


Рис.7 Доля независимых директоров в составе комитетов, %



Рис.8 Количество заседаний комитетов в год



При этом среднее годовое вознаграждение членов Советов директоров за последний год снизилось на 1 млн рублей,

однако эта сумма остаётся в 2 раза выше по сравнению с 2015 годом (Рис.9).



Рис.9 Среднее годовое вознаграждение, млн. руб



Согласно анализу информации на сайтах компаний и в годовых отчётах, **наиболее соблюдаемыми принципами в 2017 году** стали:

96%

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

95%

Проведение советом директоров не менее шести заседаний за отчётный год.

95%

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

Наименее популярными по соблюдению остались рекомендации Кодекса о публикации меморандума о планах контролирующего лица в отношении общества (2%), однако появились первые компании, которые частично выполнили эту рекомендацию. Также среди компаний непопулярно соблюдение следующих принципов:

2%

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

19%

Мотивация менеджмента и персонала к внедрению принципа Корпоративной социальной ответственности(КСО)/устойчивого развития(УР) в деятельность организации, в том числе связь вознаграждения с результатами в сфере КСО и УР.

19%

Общество внедрило программу долгосрочной мотивации для членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (финансовых инструментов, основанных на акциях общества).

22%

Председатель совета директоров является независимым директором или же среди независимых директоров определён старший независимый директор.



Портрет совета директоров российских крупнейших публичных компаний

в том числе (в среднем):

10 средний количественный состав совета директоров

3 независимых директора **5** неисполнительных директоров
2 исполнительных директора **1** женщина в совете директоров

27 среднее количество заседаний совета в год

93% посещаемость заседаний членами совета директоров
5 очных заседаний в год **176** рассмотренных вопроса
14% не раскрывали информацию о вознаграждениях
8% не выплачивали вознаграждение в отчётном году

3 средний количественный состав комитетов

83% сформирован комитет по аудиту
75% сформирован комитет по вознаграждениям
72% сформирован комитет по номинациям
98% совмещают функции по вознаграждениям и номинациям в рамках одного комитета



Индекс корпоративного управления, построенный по компаниям с наивысшим уровнем соответствия рекомендациям Национального Кодекса, строится Центром корпоративного развития TopCompetence при технической поддержке Московской биржи на основе полученных данных оценки и в 2017 г.

Национальный индекс корпоративного управления продемонстрировал опережение общего индекса рынка на 30% по топ-10 компаниям Индекса корпоративного управления и на 20% по топ-20 компаниям Индекса корпоративного управления (Рис.10).

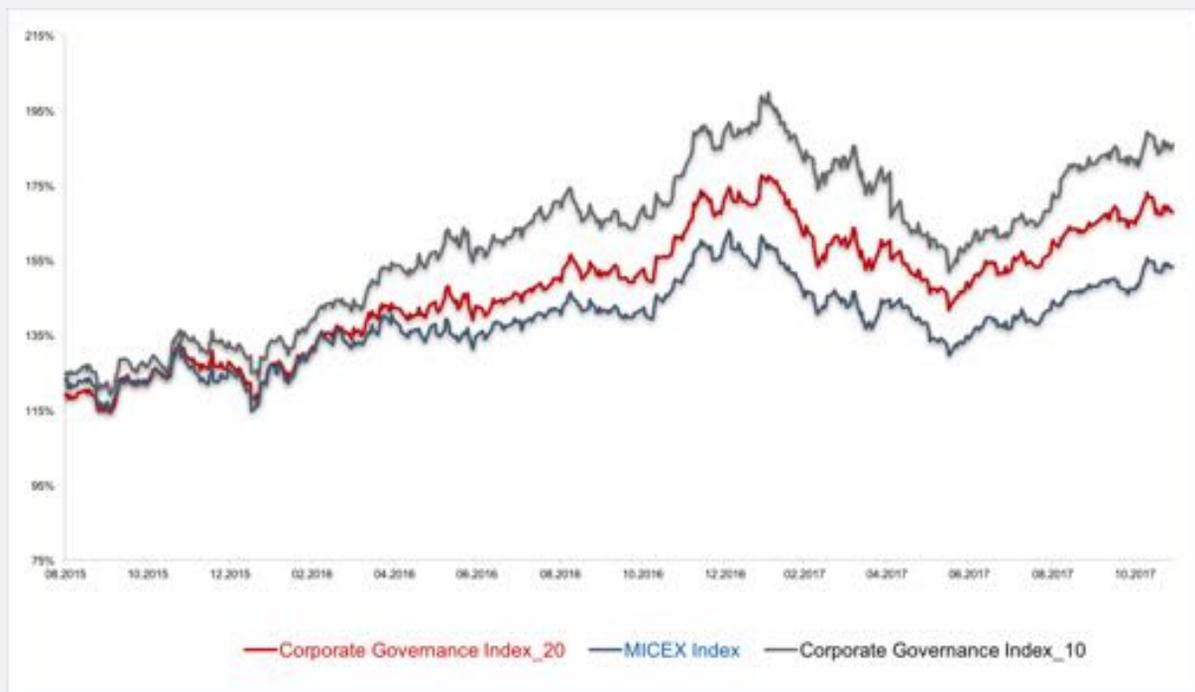


Рис.10 Индекс корпоративного управления 2017



В топ-10 компаний с наилучшим раскрытием информации о корпоративном управлении вошли*:

- АФК Система,
- Интер РАО,
- МКБ,
- ММК,
- Московская биржа,
- МТС,
- НК Роснефть,
- НЛМК,
- Сбербанк,
- ТрансКонтейнер.

В топ-20 компаний с наилучшим раскрытием информации о корпоративном управлении вошли*:

- Алроса,
- АФК Система,
- Аэрофлот,
- Газпром нефть,
- ГМК Норильский никель,
- Интер РАО,
- ОАК,
- МКБ,
- ММК,
- Московская биржа,
- МОЭСК,
- МРСК Центра,
- МТС,
- НК Роснефть,
- НЛМК,
- РусГидро,
- Сбербанк,
- ТМК,
- ТрансКонтейнер,
- ФСК ЕЭС.

*компании перечислены в алфавитном порядке



АВТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Кузнецов Михаил Евгеньевич – к.э.н., исполнительный директор Национальной Ассоциации Корпоративных Директоров, директор Центра системных трансформаций экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, член Советов директоров ряда компаний России и Казахстана.
E-mail: mkuznetsov@corpdir.ru.

Никишова Мария Игоревна – руководитель проекта «Национальный Индекс корпоративного управления», консультант Центра корпоративного развития TopCompetence. Специализируется на проведении оценки советов директоров и топ-менеджмента, развитии корпоративного управления, внедрении цифровых технологий в корпоративное управление. Автор и главный редактор журналов Corpshark.ru, «Корпоративный директор».
E-mail: mnikishova@corpdir.ru.

Соловьёва Валерия Валерьевна – старший аналитик проекта «Национальный Индекс корпоративного управления», аналитик TopCompetence. Специализируется на проведении исследовательских проектов в области корпоративного управления и устойчивого развития. Обладает опытом участия в проектах по оценке эффективности совета директоров, оценке эффективности деятельности Государственных Институтов Развития.
E-mail: vsolovyova@corpdir.ru.

Выражаем благодарность:

Московской бирже за техническую поддержку в подготовке Национального индекса корпоративного управления.

Центру системных трансформаций Экономического факультета МГУ им. Ломоносова за помощь в верификации методологии Национального индекса корпоративного управления.





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 компании, внедрении цифровых технологий в системы корпоративного управления

КОНТАКТЫ

www.topcompetence.ru

+7 (495) 229-30-92