

Задание 2. Итоговый экзаменационный прикладной групповой проект. Использование управления стоимостью в российской компании НМЛК.

Выполнили

Гребцова Е.

Еремеева Е.

Кузнецов Р.

Маслова Т.

Плотникова М.

Теплова О.

Федорова А.

Система корпоративного управления

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНЫ КОНТРОЛЯ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «НЛМК»



- Система КУ представляется эффективной □ ее не надо реформировать.
- Инструмент дополнительного повышения эффективности – новая система вознаграждений для топ-менеджмента.

Сигнализирует о построении социально ответственного бизнеса, ориентированного на развитие ИК

Новая система вознаграждений топ менеджмента

Годовой Бонус

Фиксированная часть

- Определяется в начале года;
- Не меняется в течение года;
- Выплачивается из общего фонда вознаграждения.

Переменная часть

- Зависит от целевого показателя VBM (EVA);
- Может как увеличивать, так и уменьшать фиксированный бонус.



Необходимо первоначально определить список внешних событий, наступление которых делает применение данной схемы вознаграждения невозможной.

Пр.х.: уход крупного конкурента, резкое изменение цен на сырье и т.д.

- 
- Данная схема мотивирует менеджеров принимать стратегически эффективные решения, ориентированные на увеличение экономической прибыли компании.
 - Позволит избежать ситуаций, когда менеджеру получают бонус/несут наказание за изменение EVA возникшее в результате внешних событий, а не действий менеджмента.

Раскрытие информации об ИК

- Раскрытие информации об ИК находится на высоком уровне (что не традиционно для отрасли);
- Помимо стандартной отчетности выпускается также социальная отчетность □ менеджмент задумывается об ИК и репутации компании.



- Ключевой драйвер стоимости – процессный капитал;
- Много внимания также уделяется инновационному капиталу;
- НМЛК также развивает клиентский капитал, но развитие не повсеместно (развитые рынки);
- Развитие человеческого и сетевого капитала также значится в планах компании, но трудно оценить, что уже сделано.

