



МАЙ 2015

## Новое в расчете суммы «золотого парашюта» руководителя АО: о чем важно знать топ-менеджерам

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда РФ (далее – Суд), которая фактически пришла на смену ВАС РФ, приняла судебный акт, который будет иметь принципиальное значение для развития практики выплаты руководителям организаций так называемых «золотых парашютов» – компенсаций, выплачиваемых при досрочном расторжении договора с руководителем.

В недавно опубликованном Определении от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 высшая судебная инстанция указала, что если условиями договора, заключенного с руководителем АО, предусматривается учет показателей хозяйственной деятельности при расчете суммы компенсации, то **необходимо учитывать показатели также будущих периодов, даже если они еще не наступили**, при этом АО не может полагаться на максимальные показатели.

### Какую неопределенность это порождает для топ-менеджмента

Вышеназванный акт принят по итогам рассмотрения конкретного дела, однако нашедшие в нем отражение правовые позиции могут породить неопределенность для руководителей крупных организаций, «золотые парашюты» которых описаны аналогичным образом.

Так, предметом рассмотрения в указанном деле являлась действительность решения совета директоров АО, утвердившего условия договора с руководителем (президентом) такого общества.

Среди прочего, договор с руководителем предполагал выплату компенсации в случае его увольнения в одностороннем порядке в отсутствие какой-либо вины руководителя. При этом размер выплачиваемой компенсации определялся как сумма фиксированных окладов и переменной составляющей, основанной на достижении АО под руководством этого президента определенных показателей хозяйственной деятельности (KPI).

Высшая судебная инстанция поддержала позицию нижестоящих судов, признавших недействительным решение совета директоров АО, поскольку, по мнению судов, при расчете «золотого парашюта» АО использовало завышенные (максимально возможные) показатели.

По мнению Суда, АО не могло полагаться на максимально возможные показатели – сколько бы руководитель мог получить в будущем, если бы продолжал руководить таким АО – для целей расчета. Но при этом Суд не указал, **какими именно показателями следует руководствоваться в таком случае советам директоров**, что и создает неопределенность: то есть в решении суда есть указание на то, что руководствоваться максимальными показателями нельзя, но при этом не дается четких критериев, на что тогда ориентироваться АО. Иными словами, не ясно, где проходит граница в отношении максимально возможных показателей деятельности АО, принимаемых к расчету на будущее.



**Основные выводы Суда** сводятся к следующему:

- Вознаграждение может состоять из фиксированной и переменной составляющих, более того, такая практика отвечает самым высоким стандартам корпоративного управления;
- Досрочное прекращение полномочий руководителя организации в отсутствие проступка с его стороны должно сопровождаться выплатой справедливой компенсации, так как увольнение в данном случае не является мерой ответственности для прежнего руководителя, тем самым интересы менеджера должны быть защищены;
- Расчет вознаграждения на будущее, если он основывается на максимально возможных показателях (как если бы АО достигло наивысших KPI, описанных в договоре с руководителем), на самом деле не отражает действительных финансовых показателей АО, а потому лишает вознаграждение стимулирующего значения, а с ним – и переменной составляющей: фактически такой «золотой парашют» превращается в сумму фиксированных окладов, выплачиваемых руководителю безотносительно его вклада в успех бизнеса;
- Нарушение вышеуказанных критериев предназначения компенсации или иное нарушение баланса интересов увольняемого руководителя и акционеров влечет возможность признания решения совета директоров недействительным в силу противоречия закону по требованию акционера. Аннулирование решения, в свою очередь, далее ставит вопрос о законности договора и/или уже произведенных выплат.

## Новые вызовы для практики заключения соглашений о выплате компенсаций

Правовые позиции, поддержанные Судом и допускающие признание недействительным решения о выплате компенсации увольняемому руководителю, несут ряд рисков для последующей практики заключения соглашений о выплате «золотых парашютов».

Поскольку Суд не дал указаний, какими критериями расчета плавающей части компенсации нужно руководствоваться в будущем – средними, минимально возможными или определенными иным образом – это порождает неопределенность для всех АО, которые могут столкнуться со схожей проблемой. Это, в свою очередь, **существенно повышает риски топ-менеджеров российских компаний** на получение в полном объеме компенсаций, которые оговариваются в договорах с ними. При отсутствии четких критериев **любая компенсация, выплачиваемая на основе расчетных показателей, определяемых на будущее, рискует оказаться в «серой зоне» как «нарушающая баланс интересов увольняемого руководителя и акционеров».**

**Рекомендация:** В свете подобного риска руководителям крупнейших АО необходимо проверить, удовлетворяют ли условия заключенных с ним соглашений позиции, нашедшей отражение в указанном судебном акте. Если нет, следует по возможности достигнуть соглашения о пересмотре условий договора с тем, чтобы обеспечить реальную защиту своих прав на случай возникновения споров в будущем.

## Определение методики расчета компенсации

В свете вышесказанного основной практической проблемой становится определение методики расчета компенсации на будущие периоды, которая бы не противоречила позиции Суда и защищала интересы руководителя.

Очевидно, что использование максимальных показателей (как если бы все максимально возможные KPI в будущем будут достигнуты) отныне недопустимо, а расчет по низшей границе означает отказ от учета плавающей составляющей и, что особенно важно, игнорирует вклад конкретного топ-менеджера в успех конкретного бизнеса, поскольку позитивный эффект от принятых управленческих решений может наступить уже после увольнения.

Соответственно, адекватный расчет лежит где-то посередине.



Возможными видятся 3 варианта решения этого вопроса, уравнивающих интересы менеджмента и акционеров:

1. Для целей прогнозирования хозяйственных показателей деятельности АО на будущее принимать во внимание последние по времени расчетные периоды. То есть фактически делать прогнозы на будущее на основе того, как работало АО, пока оно было под началом уже уволенного руководителя, а KPI будущих периодов рассчитывать как среднее (медианное) значение за время работы руководителя

Возможная проблема на практике: в течение какого временного промежутка (от момента увольнения до какого-то момента в прошлом) следует определять среднее значение хозяйственных показателей, подлежащих переносу на будущее?

Возможное решение: брать в расчет весь срок, в течение которого руководитель работал в своей должности, или последние 3-5 лет, при наиболее консервативном подходе - выбирать наименьшее значение из двух.

2. Для целей расчета хозяйственных показателей на будущее принимать во внимание не показатели работы конкретного АО, а доходность вложения в акции эмитентов в рамках одного сектора экономики (так называемый бета-коэффициент для акций одной группы эмитентов в рамках одной отрасли).

Возможная проблема на практике: как инкорпорировать этот коэффициент в расчеты компенсации, понимая, что без специальных разъяснений со стороны высших судов или регуляторов (насколько широкой или узкой должна быть группа или отрасль, бета которых принимается к расчету) сложно ожидать, что практикующие юристы придут к унифицированному подходу?

3. Использовать сочетание обоих указанных вариантов: через вычисление среднего значения или выбор одного из двух (наибольшего или наименьшего) или через описание расчетной формулы, где одному и второму подходу будет придан разный вес.

**Рекомендация:** Мы рекомендуем выбирать конкретному АО ту или иную модель исходя из двух факторов:

- (1) риска, который готовы на себя принять конкретное АО и его топ-менеджмент (чем менее консервативны показатели, принимаемые к расчету и чем выше дискреция совета директоров, тем выше риск оспаривания, однако выше и возможность получения высоких выплат менеджером); а также
- (2) наличия рыночной информации о результатах хозяйственной деятельности сравнимых компаний в аналогичных отраслях и сумм, выплачиваемых при досрочном расторжении договора с руководителем.

## В качестве вывода

Обращаем ваше внимание, что настоящий обзор дает общее представление о правовых позициях Суда, нашедших отражение при рассмотрении конкретного дела, и не гарантирует, что аналогичные дела будут разрешаться арбитражными судами схожим образом в будущем.

Поскольку судебно-арбитражная практика по данному вопросу лишь начинает формироваться, вопросы заключения договоров о выплате компенсации руководителю, в том числе при его увольнении, требуют тщательного и детального изучения применительно к конкретным обстоятельствам.

В случае возникновения сложных правовых задач предпочтительно обращение за профессиональной юридической помощью.



## Ключевые контакты



### Дмитрий СТЕПАНОВ

Партнер

[dmitry\\_stepanov@epam.ru](mailto:dmitry_stepanov@epam.ru)

+7 (495) 935 8010



### Анна ИВАНОВА

Руководитель практики  
трудового права

[anna\\_ivanova@epam.ru](mailto:anna_ivanova@epam.ru)

+7 (495) 935 8010

### Подписка и отказ от подписки

Данный документ подготовлен в информационных и образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. Бюро не несет ответственности за неблагоприятные последствия использования бюллетеня любыми лицами.

Вы получили эту информацию, так как данная тематика может представлять для вас интерес. Если данная информация была направлена вам по ошибке, приносим наши извинения и просим направить отказ от рассылки.

Чтобы отказаться от получения рассылок «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», пожалуйста, ответьте на это письмо с темой **Unsubscribe**.

Для включения нового адресата в число получателей рассылки необходимо ответить на это письмо с темой **Subscribe**.