



**Дмитрий Иванович Степанов**  
кандидат юридических наук

## **Компенсация, выплачиваемая руководителю АО при досрочном расторжении договора, должна учитывать показатели хозяйственной деятельности организации**

**Комментарий к определению Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853**

В определении Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 (дело № А56-31942/2013) высшая судебная инстанция указала, что в случаях, когда договором, заключенным с руководителем АО, предусматривается выплата компенсации при досрочном прекращении договора, такая компенсация — если она рассчитывается с учетом достижения АО определенных показателей хозяйственной деятельности — должна учитывать как фактически достигнутые показатели, так и разумные прогнозы на будущее. В части прогнозов (насколько успешно АО могло бы осуществлять деятельность далее, если бы указанное лицо продолжало руководить АО) нельзя руководствоваться максимальными показателями; при нарушении этого требования решение о выплате компенсации руководителю АО недействительно.

### **I. Почему это дело имеет большое значение для юридической практики и коммерческого оборота**

Создание оптимальной системы компенсации менеджмента коммерческой организации — одна из ключевых проблем корпоративного права. В корпорации, где есть контролирующий участник (акционер), она решается просто: насколько хо-

рошо или плохо сработал менеджер и какую компенсацию ему выплатить за проделанную работу, решает контролирующий участник. В корпорациях же, где единого центра принятия решений нет (это не только публичные АО, но и любая иная компания, где есть несколько участников и ни один из них не обладает существенной долей корпоративного контроля), возникает проблема отделения интересов менеджмента от интересов участников. Менеджер (лицо, входящее в исполнительный орган корпорации) в силу предоставленной ему экономической власти, т.е. полномочий по управлению корпорацией, может делать то, что отвечает его собственным интересам, а не интересам участников корпорации: стремиться к получению высокой компенсации за свои труды, пока не уволили, сокрытию неблагоприятных сделок, чтобы подольше удержаться на своем посту, сталкиваясь лбами участников, балансируя их на противоречиях и лишь укрепляя свое положение, и т.д.

Для преодоления проблемы расхождения интересов менеджмента и акционеров в рамках корпоративного управления крупными публичными АО было найдено довольно простое решение: чтобы интересы менеджмента были созвучны интересам акционеров, нужно привязать компенсацию менеджмента к результатам хозяйственной деятельности корпорации. Если акционеры несут риски участия в акционерном капитале, то подобной логике должны подчиняться и менеджеры: их компенсация должна определяться примерно так же, как рассчитывается доходность от участия в АО, которым управляет конкретный менеджер. Следствием подобного подхода стало внедрение в публичных АО системы компенсации менеджеров, состоящей из нескольких элементов: 1) фиксированный оклад; 2) плавающая составляющая — премии, привязанные к результатам хозяйственной деятельности АО. Если акционеры опасаются, что менеджеры не будут думать о будущем АО, то часть вознаграждения может выплачиваться не сейчас, а спустя некоторое время — через опцион на получение акций. Чтобы достигнуть баланса интересов и мотивировать менеджеров работать, не думая, что их в любой момент могут заменить, даже если они достигли невиданных успехов, нормальной практикой стало предусматривать выплату так называемых золотых парашютов, т.е. довольно крупной компенсации в пользу менеджера на случай досрочного прекращения договора и увольнения до истечения срока.

В деле № А56-31942/2013 все перечисленные вопросы сошлись воедино. Договор, заключенный с лицом, избранным единоличным исполнительным органом (президентом) публичного АО, предусматривал, что компенсационный пакет будет состоять из трех элементов: 1) фиксированный месячный оклад; 2) квартальные и ежегодные премии при условии достижения АО так называемых ключевых показателей эффективности, определяемых по-разному в зависимости от вида премии; 3) компенсация, выплачиваемая в случае досрочного прекращения отношений с таким лицом. При этом компенсация на случай досрочного расторжения договора не была определена в твердой сумме, а подлежала расчету как сумма заработных плат, которую такое лицо могло бы получить, продолжая работать между датой досрочного расторжения договора и датой, до которой был заключен договор, но не более чем за два года. Поскольку вознаграждение президента этого АО складывалось из окладов и премий, то при досрочном расторжении договора легко рассчитать, сколько месячных окладов будет ему полагаться для выплаты такой компенсации. Однако как быть с плавающей составляющей? Коль скоро досрочное расторжение договора с менеджером в принципе предполагает, что будущие периоды деятельности АО, которые позволили бы определить ключевые критерии

эффективности деятельности АО еще не наступили, то как в таком случае рассчитывать размер компенсации, подлежащей выплате увольняемому лицу? Если считать по верхней границе, т.е. принимать во внимание максимальный размер, то увольняемое лицо может необоснованно получить то, чего ему, возможно, не причиталось бы, если бы оно продолжило руководить АО. Если рассчитывать исходя из худшего сценария, используя нижнюю границу, равную нулю, то ничего иного, кроме фиксированных окладов, ему не полагается вовсе.

Рассматриваемое дело крайне важно для последующего развития практики выплаты компенсаций менеджменту, особенно управленцам крупных публичных АО. Можно выделить четыре вопроса, которые так или иначе затрагиваются позицией ВС РФ. Первый: допустимо ли вообще ту или иную часть компенсации менеджера привязывать к показателям хозяйственной деятельности управляемого им АО или следует ограничиваться фиксированными суммами? Второй: насколько допустимы в принципе «золотые парашюты»? Третий: какие механизмы расчета суммы такой компенсации следует использовать — только фиксированные суммы, только расчетные или их совокупность? Наконец, четвертый: если для определения суммы «золотого парашюта» используются расчетные показатели, привязанные к деятельности АО, чем нужно руководствоваться в части, относящейся к будущим периодам?

Первые три вопроса, если следовать буквальному прочтению позиции ВС РФ, никак не затрагиваются в негативном смысле: ВС РФ в этом отношении довольно либерален, допускает самые разнообразные варианты конструирования компенсационного пакета менеджеров корпораций. Однако, отвечая на последний вопрос, ВС РФ указал на недопустимость использования в таком случае максимальных показателей, но при этом не сказал, чем же нужно тогда руководствоваться. Подобное решение вызывает большую неопределенность для участников оборота, ведь при наиболее консервативном прочтении анализируемого определения ВС РФ любая компенсация, если она не основана на минимальных значениях, попадает в серую зону, а потому подвергается риску судебного оспаривания. Ключевое значение рассматриваемого определения ВС РФ для практики в том, что вместо прояснения позиции оно, скорее, лишь задало неопределенность: там, где раньше не было никаких критериев, что дозволено, а что нет, отныне появился критерий недозволенного, но нет правила, очерчивающего допустимые границы, кроме чрезвычайно аморфного в таком случае критерия разумности и справедливости.

## II. Позиция высшей судебной инстанции

Правовая позиция Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ, сформулированная в рассматриваемом деле, может быть сведена к нескольким моментам.

Во-первых, порядок, при котором руководителю АО устанавливается вознаграждение, состоящее из двух составляющих (фиксированной и переменной), соответствует должным стандартам корпоративного управления.

Во-вторых, переменная составляющая имеет стимулирующее значение для руководителя. Если же расчет и выплата вознаграждения, рассчитанного на будущее,

производятся исходя из наивысших, максимально возможных показателей деятельности АО, когда соответствующие расчетные периоды фактически не наступили, то на деле это лишает подобное вознаграждение переменной составляющей. То, что предполагалось как переменная составляющая вознаграждения, при таком расчете сводится на нет, превращаясь фактически в фиксированные оклады, а потому нивелируется стимулирующее воздействие переменной части вознаграждения. Более того, подобное вознаграждение перестает отражать вклад руководителя в конечный результат управляемой им организации.

В-третьих, досрочное прекращение полномочий руководителя организации по решению уполномоченного органа АО в отсутствие проступка со стороны руководителя не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором (соглашением сторон), а в случае спора — решением суда. Однако в процессе установления такой компенсации сталкиваются интересы менеджмента и акционеров, поэтому уполномоченный орган АО (в данном деле — совет директоров) при определении размера компенсации должен (1) исходить из предназначения компенсации как адекватной гарантии защиты бывшего руководителя от негативных последствий, наступивших в результате потери работы, а также (2) обеспечить соблюдение баланса интересов, с одной стороны, увольняемого руководителя, расторжение трудового договора с которым не было связано с его противоправным поведением, с другой стороны, акционеров, чьи инвестиционные интересы нарушаются выплатой явно завышенной и необоснованной компенсации. При этом суд отметил, что чрезвычайно высокий размер компенсации (как в рассматриваемом деле), если он базируется на безосновательном предположении о достижении максимальных экономических показателей, характеризующих деятельность АО, указывает на несоответствие предназначению подобной компенсации в том смысле, как оно понимается в действующем законодательстве, что выводит на вопрос о законности решения совета директоров о выплате такого высокого вознаграждения.

В-четвертых, орган АО, принимающий решение о выплате увольняемому руководителю столь высокой компенсации на основании собственного дискретного усмотрения, должен обосновать его и раскрыть акционерам информацию о причинах, побудивших принять именно такое решение, обеспечив прозрачность расчетов и четко разъяснив применяемые подходы и принципы.

В-пятых, нарушение предназначения компенсации и баланса интересов увольняемого руководителя АО и акционеров означает противоречие решения, принятого уполномоченным органом АО, закону (ст. 279 Трудового кодекса РФ), а потому подобное решение может быть признано недействительным в судебном порядке как нарушающее права и законные интересы акционеров. В силу п. 6 ст. 68 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» акционер вправе обжаловать в суд решение совета директоров, однако суд с учетом всех обстоятельств дела вправе оставить обжалуемое решение в силе, если оно не повлекло за собой причинение убытков АО или акционерам либо возникновение иных неблагоприятных последствий для них и допущенные нарушения не являются существенными. При этом если решение противоречит закону, то для оставления его в силе необходима совокупность названных условий. Что важно для подобной категории споров: нарушение баланса интересов увольняемого руководителя и акционеров, о котором говорит ВС РФ при оценке обоснованности расчета ком-

пенсации увольняемому руководителю, фактически всегда будет указывать на необходимость признания его недействительным, конечно, если судом также установлено формальное нарушение требований закона.

### III. Критический анализ позиции высшей судебной инстанции

В данном деле ВС РФ, основываясь на сформулированных им принципах, поддержал позицию нижестоящих судов, признавших решение совета директоров АО о выплате компенсации увольняемому руководителю недействительным. Исходя из обстоятельств конкретного дела это было, видимо, единственно возможное решение. Однако сформулированная правовая позиция ставит вопрос, насколько в принципе она верна как общая для иных схожих ситуаций. Все же от ВС РФ как высшей судебной инстанции ожидается не только указание на то, что недопустимо в такого рода ситуациях, но и разъяснение, позволяющее понять, что разрешено. В противном случае рано или поздно любая компенсация, выплачиваемая на основе расчетных показателей, определяемых на будущее, рискует оказаться нарушающей приведенные выше критерии.

Таким образом, можно говорить лишь о том, что определение вскрыло проблему, положило начало обсуждению среди практиков и развитию на уровне арбитражных судов вопроса о критериях допустимости того или иного размера подобного рода компенсаций, но не только не поставило в нем точку, но даже не задало хоть сколько-нибудь четких ориентиров. Грубо говоря, основной вопрос, который стоит перед практиками после опубликования названного определения: как считать? Очевидно, что использование лишь верхней границы в свете приведенной выше правовой позиции недопустимо, расчет же по нижней границе означает отказ от учета плавающей составляющей, соответственно, адекватное решение лежит где-то в промежуточной зоне.

Поскольку ВС РФ не дал каких-либо четких указаний, каким образом определять оптимальный уровень компенсации в части будущих периодов, можно предложить два возможных варианта, которые могли бы рассматриваться как потенциальные ориентиры. Вариант первый: для будущих периодов принимать во внимание последние по времени расчетные периоды, особенно если во время их АО находилось под управлением прежнего менеджера. В таком случае производится экстраполяция прежних показателей хозяйственной деятельности на будущее. Основной вопрос, который надлежит решить практике при таком подходе, — это определение временного промежутка от момента увольнения до какого-то момента в прошлом, в течение которого следует находить среднее значение хозяйственных показателей. Вариант второй: для расчета хозяйственных показателей на будущее принимать во внимание не показатели работы конкретного АО, а доходность вложения в акции эмитентов в рамках одного сектора экономики. Этот подход является основой основ в корпоративных финансах, где оценка риска и доходности инвестиций в акции конкретного АО сравнивается с так называемым бета-фактором компаний одного сектора. Вопрос для практики при таком подходе: как инкорпорировать названный коэффициент в расчеты компенсации? Наконец, возможно сочетание двух вариантов, например через вычисление среднего значения или выбор одного из двух (наибольшего или наименьшего из двух возможных).