

Оплата труда руководителя компании: британский опыт

Елена РАДЕВИЧ

Кандидат юридических наук

Юридический институт

Томского государственного университета

(journalistic@rambler.ru)

Ключевые слова:

Великобритания, руководитель компании, оплата труда, справедливость вознаграждения

В последнее время вопросы оплаты труда руководителей компаний, в том числе и с точки зрения ее справедливости, являются одними из наиболее дискуссионных в британской юридической литературе и периодической печати. Во многом это обусловлено массовыми выступлениями рядовых работников, высказывающих свое недовольство политикой распределения расходов на оплату труда в условиях кризиса. Существенное уменьшение их реальной заработной платы при сохранении, а в некоторых случаях и увеличении вознаграждения ключевых руководителей, очевидно, требует надлежащего обоснования. В этой связи представляет интерес изучение структурных элементов вознаграждения руководителей британских компаний, а также тех факторов, которые лежат в их основе.

В отличие от России в Великобритании руководитель компании¹, как правило, является членом ее совета директоров (board). На практике с ним также заключается трудовой договор, что позволяет говорить о нем и как о наемном работнике. Трудовой договор руководителя традиционно имеет весьма детализированный характер; одним из важнейших элементов является пункт об условиях оплаты его труда.

По общему правилу члены совета директоров компании не имеют права на получение вознаграждения за выполнение ими своих функций. Исключение составляют случаи, когда право на выплату вознаграждения вытекает из положений устава компании или возникает в результате непосредственного одобрения ее членом. В основе такого подхода к вознаграждению членом совета директоров лежит принцип, закрепленный Апелляционным Судом (Court of Appeal) при рассмотрении дела Hutton v West Cork Rly Co еще в 1883 г.² В соответствии с ним директор является не слугой (servant) компании (говоря современным языком, наемным работником), а лицом, ведущим ее дела. Вследствие этого факт занятия должности в совете директоров сам по себе не подразумевает обязанность компании по выплате вознаграждения.

Данный принцип является одним из аспектов фидуциарного отношения, предполагающего, что носитель фидуциарных обязанностей вправе извлекать прибыль из занятия своей должности только в том случае, когда ему это прямо разрешено³. Однако при установлении трудовых отношений с членом совета директоров, в том числе и с руководителем компании, он будет иметь право на оплату своего труда, причем на справедливой основе (quantum meruit basis), исходя из условий заключенного с ним трудового договора.

Справедливость вознаграждения оценивается с помощью двух основных критериев. Во-первых, для признания вознаграждения справедливым его размер должен

¹В британской терминологии - управляющий директор (managing director) или главный управляющий (chief executive).

²Hutton v West Cork Rly Co (1883) Ch D 654, CA.

³Фидуциарные отношения - это отношения, в которых фидуциар (доверенное лицо) имеет усмотрение относительно способов исполнения своих обязательств перед принципалом (Penner J.E. The Law of Trusts. N.Y., 2004. P.23 - 24).

быть не менее установленного Законом о минимальном размере оплаты труда 1998 г.⁴ Во-вторых, справедливость вознаграждения предполагает отсутствие какой бы то ни было дискриминации при его определении. Так, одним из условий трудового договора с руководителем компании, включаемым в него через действующее законодательство, является так называемое условие о равенстве (sex equality clause), нашедшее закрепление в ст.6б Закона о равенстве возможностей 2010 г.⁵ Оно, в частности, предполагает, что уровень вознаграждения руководителя не должен зависеть от его пола. В судебной практике данное условие трактуется достаточно широко и распространяется не только на заработную плату, но и на другие выплаты, установленные в соответствии с трудовым договором. Так, в деле *Villalba v Merrill Lynch & Co Inc* (2006)⁶ предметом рассмотрения был размер бонусов, выплаченных женщине-руководителю. По мнению истицы, он свидетельствовал о нарушении ее бывшим работодателем условия о равенстве в оплате.

Если требование о справедливости вознаграждения не нарушается, судебные органы, как правило, не вмешиваются в процесс определения его размера. В этом случае единственным сдерживающим фактором являются финансовые возможности компании, объективно оцененные ее советом директоров⁷.

Необоснованно высокий уровень оплаты труда руководителя компании может послужить основанием для обвинения в так называемом "мошенничестве со стороны меньшинства". В качестве "меньшинства" в данном случае рассматривается совет директоров компании или отдельный комитет в его составе, к компетенции которого относится определение размера вознаграждения руководителя компании. Кроме того, выплата руководителю неоправданно большого вознаграждения в период возникновения финансовых трудностей у компании является поводом для подачи иска о злоупотреблении полномочиями со стороны совета директоров в соответствии со ст. 212 Закона о несостоятельности (банкротстве) 1986 г.⁸

В период мирового финансового кризиса проблема завышенного вознаграждения руководителей стала особенно актуальной. Более того, в период рецессии британской экономики она приобрела ярко выраженный социальный характер. Опубликованные результаты исследований убедительно доказывают, что спад деловой активности сказывается на уровне оплаты труда глав ведущих британских компаний гораздо в меньшей степени, чем на оплате труда рабочих, которые, собственно, и создают прибавочный продукт.

Представляет интерес и еще одна закономерность, выявленная в ходе исследования, проведенного Центром изучения эффективности экономической деятельности (Centre for Economic Performance) при Лондонской школе экономики (London School of Economics). Согласно его результатам, обнародованным в ноябре 2011 г., при улучшении показателей эффективности деятельности компании вознаграждение ее топ-менеджеров растет гораздо большими темпами, чем оплата труда иных работников. Так, при увеличении рыночной цены акций компании и дивидендов, выплачиваемых по ним, на 10% вознаграждение ее руководителя увеличивается в среднем на 3%, в то время как для остального персонала темп прироста составляет около 0,2%⁹.

⁴В соответствии со ст.54 данного Закона в Великобритании минимальный размер начисленной заработной платы работника зависит от его возраста. С 1 октября 2011 г. он составляет: для работников в возрасте от 21 года и старше - 6,08 ф. ст.; для работников в возрасте от 18 до 20 лет - 4,98 ф. ст.; для работников в возрасте от 16 до 17 лет - 3,68 ф.ст. National Minimum Wage Act 1998 // The Official Home of Revised Enacted UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk>

⁵Equality Act 2010 // The Official Home of Revised Enacted UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk>

⁶*Villalba v Merrill Lynch & Co Inc* (2006) IRLR 437.

⁷В компаниях, акции которых зарегистрированы на фондовой бирже (listed companies), уровень заработной платы руководителя компании, как и других исполнительных директоров (executive directors), должен устанавливаться комитетом по вознаграждению (remuneration committee) в соответствии с принципами, закрепленными в Британском комбинированном кодексе корпоративного управления (Combined Code on Corporate Governance). К компетенции комитета по вознаграждению относится также регулирование иных структурных элементов вознаграждения членов совета директоров, в том числе бонусов, дополнительных преимуществ, пенсионных прав, а также опционов на акции.

⁸Insolvency Act 1986 // The Official Home of Revised Enacted UK Legislation. URL: <http://www.legislation.gov.uk>

⁹Kollewe J. Pay rises faster for executives than workers when companies perform well, stuffy finds // The Guardian. 4 November 2011. URL: <http://www.guardian.co.uk>

Обращает на себя внимание не только неоправданно высокий уровень вознаграждения руководителей, но и огромный разрыв между ним и средним уровнем оплаты труда рядовых работников. Так, в 2008 г. вознаграждение Барта Бехта (Bart Becht), руководителя одной из крупнейших британских компаний "Reckitt Benckiser", было в 1374 (!) раза выше среднего уровня оплаты труда в возглавляемой им компании¹⁰. В среднем же в Великобритании соотношение между уровнями оплаты труда глав компаний и рядовых работников за последние десять лет возросло с 47 до 128 раз, что объясняется гораздо более существенным ростом оплаты труда руководителя компании по сравнению с остальными работниками в данный период (темпы роста составили 295% и 44% соответственно)¹¹.

Столь значительное различие в уровнях вознаграждения не способствует стабильности британского общества и может иметь далеко идущие последствия. Об этом говорят и сами англичане. Так, согласно результатам исследования, проведенного влиятельным научно-исследовательским центром "Compass" в 2008 г., 78% от принявших участие в опросе респондентов полагают, что увеличение разрыва между уровнями оплаты труда неблагоприятно сказывается на ситуации в обществе. В этой связи кажется вполне закономерным предложение "Compass" об ограничении размера вознаграждения глав компаний максимальным пределом. Для его определения должна быть создана специальная комиссия, функционирующая по аналогии с уже созданной Комиссией по минимальному размеру оплаты труда (Low Pay Commission), основной целью деятельности которой является выработка рекомендаций британскому Правительству относительно оптимального в современных условиях минимального уровня оплаты труда¹².

Говоря о вознаграждении руководителя британской компании, следует иметь в виду, что, по общему правилу, оно включает в себя пять основных элементов: заработную плату или, точнее, должностной оклад (salary); бонусы (bonus); опционы на акции (share options); дополнительные преимущества (fringe benefits); пенсионные отчисления (pensions). Гарантированным элементом вознаграждения руководителя является заработная плата. Как правило, ее размер определяется исходя из среднего уровня в той отрасли экономики, в которой функционирует компания.

В большинстве случаев в соответствии с прямо выраженным условием трудового договора в заработную плату главы компании включается и вознаграждение за выполнение функций члена совета директоров (director's fee). Наличие такого условия позволяет компании обезопасить себя от предъявления руководителем требований о дополнительной оплате за выполнение им соответствующих функций.

Долгое время заработная плата была наиболее значительным элементом в структуре вознаграждения руководителя британской компании. Так, в начале 90-х годов ее удельный вес в общей сумме вознаграждения составлял около 37%. В настоящее время доля заработной платы сократилась примерно до 20%¹³. По итогам 2008 г. средняя заработная плата главы британской компании равнялась приблизительно 791 тыс. ф. ст. и превышала среднюю заработную плату рядового работника примерно в 32 раза¹⁴.

¹⁰Seager A., Finch J. Pay gap widens between executives and their staff // The Guardian. 16 September 2009. URL: <http://www.guardian.co.uk>

¹¹Peston R. Bosses' pay and WPP // BBC News. 2 June 2009. URL: <http://www.bbc.co.uk>

¹²URL: <http://www.lowpay.gov.uk>

¹³В то же время доля постоянной части в оплате труда рядовых работников составляет в среднем 95% (Kollewe J. Pay rises faster for executives than workers when companies perform well, stuffy finds // The Guardian. 4 November 2011. <http://www.guardian.co.uk>

¹⁴Finch J., Bowers S. Executive pay keeps rising, Guardian survey finds // The Guardian. 14 September 2009. URL: <http://www.guardian.co.uk>

Бонусы являются одним из наиболее эффективных способов стимулирования достижения высоких показателей деятельности компании и лично ее главы. Выделяют два вида бонусов: так называемые "дискреционные" (discretionary bonus) и "договорные" (contractual bonus). "Дискреционность" бонусов означает свободу усмотрения компании при принятии решения об их выплате. Другими словами, при дискреционной схеме руководитель не имеет права требовать выплаты бонусов даже в случае достижения всех установленных показателей эффективности. Единственным ограничением свободы усмотрения компании является необходимость соблюдения ею подразумеваемой в британском трудовом праве обязанности о доверии и вере (trust and confidence) между нею и руководителем. Эта обязанность, в частности, предполагает, что при принятии решения о выплате бонусов и определении их размера компания не должна осуществлять предоставляемое ей дискреционное право недобросовестно (in bad faith) или непредсказуемо (capriciously).

Если руководитель компании не согласен с суммой выплаченных ему дискреционных бонусов, он вправе ее оспорить. Однако в этом случае он должен привести неоспоримые доказательства абсурдности (irrationality) действий компании при определении суммы бонусов. В судебной практике презюмируется, что в условиях рыночной экономики компания обладает широкой свободой действий при определении размера бонусов. Опровергнуть эту презумпцию в судебном порядке можно только весьма убедительными доводами.

В случае договорной схемы руководитель имеет право требовать выплаты бонусов, рассчитанных в соответствии с заранее установленной формулой (bonus formula). Компания не вправе отказать ему в этом полностью или частично.

Право на получение бонусов по установленной схеме будет зависеть от тех условий, которые положены в основу. Традиционно оно ставилось в зависимость от двух факторов: 1) эффективности деятельности возглавляемой компании в соответствующем финансовом году, определяемой на основе полученной ею прибыли, и 2) личной результативности руководителя компании. В последнее время при оценке эффективности деятельности компании во внимание принимаются и те факторы, которые способствуют успеху компании в долгосрочной перспективе. В частности, учитывается социальное значение деятельности компании, ее влияние на общество, окружающую среду и т.д. При принятии решения о покупке акций той или иной компании эти факторы, которые условно можно назвать социальными, становятся все более и более значимыми для инвесторов.

Еще одним структурным элементом вознаграждения руководителя компании является долгосрочная схема материального стимулирования (long-term incentive scheme)¹⁵, обычно реализуемая в виде предоставления руководителю права на приобретение акций возглавляемой им компании. Соглашение о приобретении акций, как правило, принимает форму опциона (share option). На практике наибольшее распространение получили две его схемы: получение руководителем прибыли от увеличения цены акции (discretionary share option scheme) и предоставление ему права на приобретение акций компании по нулевой или номинальной стоимости (share award scheme)¹⁶.

¹⁵В соответствии с рекомендациями в сфере корпоративного управления долгосрочные схемы материального стимулирования членов совета директоров компании должны получить обязательное одобрение ее участников (п.В.2.4 Комбинированного кодекса).

¹⁶В соответствии с п.В.1.1 Кодекса корпоративного управления опционы на акции не должны предлагаться по цене ниже номинальной. Кроме того, они должны быть реализованы только по истечении трех лет с даты их предоставления.

В первом случае руководителю дается право на покупку акций в возглавляемой им компании по цене исполнения (*exercise price*), равной рыночной цене акций на день предоставления опциона. Срок исполнения опциона обычно составляет от трех до десяти лет при условии, что руководитель все еще работает в компании. При росте рыночной цены на акции компании право руководителя на их покупку по фиксированной на момент предоставления цене обеспечит ему прибыль. Она будет равна разнице между рыночной ценой пакета акций на момент исполнения опциона и на момент его предоставления. Таким образом, стимул для руководителя заключается в повышении эффективности деятельности компании с тем, чтобы к моменту исполнения опциона рыночная цена акций компании максимально возросла.

Во втором случае ему предоставляется право на приобретение акций компании по нулевой или номинальной стоимости. В самом общем виде право на покупку акций (обычно по истечении трехлетнего периода) будет зависеть от эффективности деятельности компании, оцениваемой на основе заранее установленных показателей.

На практике иногда встречаются и так называемые "фантомные" схемы поощрения акциями компании ("phantom" share scheme). Они предусматривают выплату руководителю суммы, отражающей прибыль, которая бы имела место при предоставлении ему опциона на акции. "Фантомные" схемы обычно используются, когда нет возможности предоставить опцион на акции, однако компания хочет увязать вознаграждение главы с рыночной ценой ее акций¹⁷.

Значимость опционов как элемента вознаграждения руководителя в последнее время существенно повысилась. Так, если в начале 90-х годов прошлого века их удельный вес в структуре вознаграждения руководителя составлял в среднем 22%, то сегодня - около 33%. Более того, зачастую опционы рассматриваются в качестве решающего фактора (особенно в некоторых отраслях экономики) в процессе подбора и удержания руководителя с опытом работы и знаниями, необходимыми для успешной деятельности компании.

Ранее опционы воспринимались едва ли не в качестве единственной меры, способной гарантировать выполнение своих функций руководителем и другими членами управленческой команды на качественно высоком уровне. Однако в настоящее время подход к опционам существенно изменился. Сейчас уже не подвергается сомнению, что применение опционов в качестве структурного элемента вознаграждения руководителя может повлечь за собой и существенные проблемы. Это особенно справедливо, когда условия предоставления опционов предполагают значительное количество акций. В этом случае даже незначительное увеличение их курсовой стоимости может обернуться для руководителя огромными премиями, что, в свою очередь, полностью исключает какой-либо риск в схеме вознаграждения. Кроме того, изменение курсовой стоимости акций не всегда зависит от факторов, имеющих отношение к качеству работы управленческой команды. В итоге руководитель может получить значительное вознаграждение не в результате его эффективной деятельности, а вследствие благоприятного стечения рыночных факторов или общего подъема отрасли экономики, в которой функционирует компания¹⁸.

¹⁷Boxell T. et.al. A Practitioner's Guide to Directors Duties and Responsibilities / Ed. by T. Boxell. 3rd e.d. Surrey, 2007. P.238.

¹⁸Чаркхэм Д. Порядок и процедуры деятельности совета директоров // Корпоративное управление. Владельцы, директора и наемные работники акционерного общества. Пер. с англ. - М., 1996. - С.167.

ОПЛАТА, МОТИВЫ И СТИМУЛЫ ТРУДА

Как правило, трудовой договор с руководителем включает в себя условие, согласно которому право на опционы регулируется отдельным положением, в котором детально определяются условия и порядок их предоставления. Другими словами, право на предоставление опционов отделяется от его трудовых прав, возникающих на основании заключенного трудового договора. Это позволяет компании обезопасить себя на случай предъявления руководителем иска о незаконном (*wrongful dismissal*) или несправедливом увольнении (*unfair dismissal*), поскольку в противном случае право на выплату опционов учитывалось бы при определении размера соответствующей компенсации в качестве одного из его договорных прав.

Отчисления в пенсионный фонд выступают в качестве существенного элемента системы поощрения руководителя. Они могут устанавливаться как в рамках пенсионной схемы компании, распространяющейся на всех наемных работников, так и в пределах специальной пенсионной схемы для исполнительных директоров компании или даже отдельного соглашения о пенсионных отчислениях, заключенных между компанией и ее ключевым руководителем. Вне зависимости от источника закрепления условия осуществления пенсионных отчислений для членов совета директоров компании, в том числе ее руководителя, обычно более благоприятны по сравнению с предоставляемыми рядовым работникам (например, больший размер, меньший возраст выхода на пенсию, дополнительные гарантии в случае досрочного прекращения трудовых отношений и т.д.).

Базой для определения пенсионных отчислений, как правило, является только заработная плата руководителя компании. Все иные выплаты, на которые руководитель имеет право в соответствии с условиями заключенного с ним трудового договора, в нее не включаются.

Таким образом, на практике пакет вознаграждения руководителя британской компании представляет собой тщательно структурированную схему, каждый из элементов которой имеет свое целевое назначение. Так, заработная плата представляет собой гарантированную часть вознаграждения руководителя. Право на нее вытекает уже из факта занятия соответствующей должности. Бонусы и опционы на акции, по сути, являются переменной частью вознаграждения, увязанной с показателями эффективности деятельности компании и лично руководителя, а следовательно, стимулирующей его к надлежащему выполнению возложенных на него функций. Необходимость установления дополнительных преимуществ обусловлена высоким социальным статусом руководителя, являющимся "лицом" компании, и нацелена на поддержание имиджа не только руководителя, но и возглавляемой им компании. Отчисления в пенсионный фонд являются "заделом на будущее", обусловленным характерным для европейского общества осознанием необходимости обеспечить себе достойный уровень жизни и после прекращения активной трудовой деятельности. В совокупности же эти пять элементов вознаграждения позволяют достаточно эффективно решать проблему стимулирования и в некоторых случаях «удержания» руководителя на своей должности не только в краткосрочной, но также в среднесрочной и даже долгосрочной перспективе.