

**Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»**

**Объективность системы вознаграждения топ-менеджмента в отечественных и зарубежных компаниях**

*Петренко А.Ю.<sup>1</sup>, Коновальцева Е.К.<sup>2</sup>*

*1 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Открытого образования, 2 - Финансовый университет при Правительстве РФ, Открытого образования, Москва, Россия*

*E-mail: Naspetrenko@gmail.com*

*Научный руководитель*

*д. э. н., профессор Батаева Бэла Саидовна*

Вознаграждения топ-менеджеров, как способ их мотивации, – тема, получившая в последние годы особую актуальность и активное распространение. Всё больше компаний начинают понимать, что для топ-менеджеров необходима особая система мотивации, ведь именно от этих людей зависит успешность деятельности всей организации.

Вне всяких сомнений, система вознаграждений топ-менеджеров должна быть встроена в систему вознаграждений всех остальных сотрудников компании, ведь топ-менеджеры не существуют в вакууме. Но в то же время вознаграждения для топ-менеджеров имеют свои особенности и во всём мире выделяются в отдельную область. В настоящей статье будут рассмотрены основная специфика существующей практики в России и сравнение ее с западным опытом.

В текущих рыночных условиях достаточно сложно проводить объективную оценку системы вознаграждения топ-менеджмента в той или иной компании. В последнее время в СМИ все чаще стали обсуждаться организации, где схемы вознаграждения руководящих работников не удовлетворяют требованиям прозрачности и подчас не всегда совпадают с реальными возможностями компании для поощрения руководящего звена.

Как правило, когда речь заходит о размере поощрений топ-менеджмента компании, совет директоров заявляет, что успешные менеджеры повышают рыночную капитализацию компании, а найти талантливого менеджера – большая редкость, именно поэтому удержание с помощью вознаграждений таких профессионалов является одной из основных задач компании, которая хочет достичь успеха на рынке.

Однако, в настоящее время размер вознаграждений не всегда напрямую зависит от результативности деятельности компании, поскольку структура схем вознаграждения многих компаний выстроена таким образом, что выплаты производятся даже в случаях, когда результаты работы компании неудовлетворительны, и даже тогда, когда имеет место очевидный провал. При этом, чаще всего, руководство отмечает, что размер его вознаграждения, как правило, зависит от факторов, на которые влияют обстоятельства/ не подвластные топ-менеджменту (например, курс акций компании).

Традиция выплаты денежных вознаграждений топ-менеджерам, направленная на привлечение в организацию высококвалифицированных специалистов, повсеместно распространена в Европе и Америке на протяжении многих лет. В последние годы и российские компании не являются исключением, весьма активно применяя практику выплаты бонусов и «золотых» парашютов.

В нашей стране выплаты топ-менеджменту нередко оказываются выше, чем в остальных странах. Рост бонусных выплат происходит в геометрической прогрессии ежегодно. В связи с этим очень трудно говорить об объективности вознаграждений топ-менеджмента компаний, в особенности государственных корпораций.

По итогам 2012 года максимальную сумму выплат получили менеджеры в компании «Роснефть», увеличение бонусов и выплат которых за последние три года произошло в 4 раза. Так, возглавляемая Игорем Сечиным компания, второй год прочно занимает первое место среди компаний, менеджеры которых получают самые большие вознаграждения. Под его руководством она удвоила выплаты своей «верхушке», которая суммарно получила за прошлый год 9,1 миллиарда рублей против 4,4 миллиарда годом ранее. Также стоит отметить, что большую часть в приросте вознаграждений топ-менеджеров 30 государственных компаниях составила именно компания «Роснефть» - прирост равнялся 5,4 млрд рублей по сравнению с 2011 годом. Общее вознаграждение в топ-30 госкомпаний составило 26, 8 млрд рублей.

Если рассматривать бонусы, выплачиваемые в госкомпаниях, то выделить стоит и «Сбербанк», выплаты в котором по итогам 2012 года составили 11, 7 млн рублей ежемесячно на человека.

Среди страховых компаний также можно выделить несколько организаций, занимающих лидирующие позиции по величине бонусов для топ-менеджмента. В этом году рекордное увеличение годовых бонусов было зафиксировано в компании «Альфа-Страхование» - ровно в два раза по сравнению с 2012 годом. Еще одна страховая компания, которую нельзя оставить без внимания «РЕСО-гарантия». Совет директоров РЕСО получили в 2012 году бонусов на сумму

1 млрд рублей, что составляет четверть всего фонда оплаты труда работников, однако в 2011 году выплаты ограничивались суммой в 271 млн рублей, что составляло 10% от фонда оплаты труда.

Невозможно оставить без внимания и размер так называемых «золотых парашютов», выплаты по которым являются «моральной компенсацией» после отставки с руководящей должности. Так, генеральный директор компании «Норникель» Владимир Стржалковский получил в декабре 2012 года выплату в размере 100 миллионов долларов. Более скромные «парашюты» получили топ-менеджеры РАО «ЕЭС России» и «АвтоВаза» - по 1 миллиарду рублей. То есть до 2012 года, при резком спаде в экономике увольнявшиеся топ-менеджеры получали огромные выплаты, которые не облагались никакими налогами. С 2012 года «золотые парашюты» стали облагаться налогами -13 процентов подоходного.

Наряду с российским опытом по выплате вознаграждений стоит обратиться и к опыту в остальных странах мира. Здесь стоит отметить, что за 2012 год не произошло резкого роста выплат в зарубежных компаниях. Прежде всего рост вознаграждения «топов» и независимых директоров сильно сдерживается, благодаря давлению общественности, акционеров и регулирующих органов.

В европейских компаниях, по данным отчета Hay Group «Вознаграждение руководителей высшего звена в европейских компаниях», лишь фиксированные выплаты выросли на 2%, размер премий остался неизменным. При этом уровень фактического вознаграждения топ-менеджеров по выплатам в течение всего года составляет 75 200 евро в среднем за 2012 год, а уровень выплат Председателям совета директоров

составляет до 214 800 евро годовых.

В Американской компании Oracle Corp., к примеру, в октябре не утвердили вознаграждение совету директоров, так как оплата труда топ-менеджеров Oracle не соответствует результатам компании. Генеральный директор компании является одним из самых высокооплачиваемых в мире – Лари Эллисон в 2013 году получил вознаграждение в размере 78,4 млн долларов. Также он должен был получить выплату равную 500 млн долларов, но акционеры компании в суде снизили эту сумму на 95%.

Естественно, вознаграждение во всех странах сильно отличается, различия в сумме выплат уходят корнями в историю корпоративного управления, зависит и от регулирующих органов в стране. К примеру, в Италии разница между поощрением Председателя Совета директоров и других топ-менеджеров – в 5 раз, а в Голландии – лишь в 1,3 раза.

Однако, в Европе давно пришли к тому, что выплаты топ-менеджменту не должны равняться таким суммам, и стали прибегать к различным мерам по регулированию.

В Германии с 2009 года действует закон, в котором оговаривается контроль над денежным вознаграждением совета директоров. В другой европейской стране – Нидерландах налог на премии составляет 30%. Франция также ввела высокий социальный налог, который распространяется и на «золотые парашюты» притом, что в этой стране действует установленный максимум по суммам зарплат и вознаграждений для руководителей госкомпаний – не более 450 тыс евро годовых.

В Англии сами компании выплачивают 50% налог на крупные бонусы, которые превышают 25 тысяч фунтов стерлингов, тем самым английский бюджет пополнился на 2 млрд фунтов стерлингов.

В Швейцарии после громкого скандала, связанного с выплатой «парашюта» в 58,5 млн евро руководителю фармацевтического концерна «Новарти», был проведен всенародный референдум, где граждане выступили за ограничение законодательно зарплат и бонусов руководителям компаний как коммерческого, так и государственного сектора.

Российское законодательство сих пор не регулирует выплаты в компаниях, однако, широко распространены мнения о том, что, в то время как не стоит вмешиваться в политику компаний, работающих за счет частного капитала, работу акционерных обществ, где акционерами наряду с бизнесменами выступает государство, изменения вносить необходимо, и, прежде всего, в части начисления бонусных выплат топ-менеджменту. В Государственной думе планируется рассмотрение законопроекта, который ограничивает размеры компенсаций при увольнении главам госкорпораций, руководителям других организаций с долей участия государства более 50%. Максимальный размер предусмотренной компенсации – 18 «средних месячных заработков». Руководителям госкорпораций предлагается при увольнении выплачивать от 3 до 12 зарплат, руководителям госкомпаний – от 3 до 18. Цель изменений – добиться большей социальной справедливости при выплате компенсаций руководителям государственных организаций при увольнении, не отменяя при этом принципа вознаграждения за достигнутые результаты в работе.

Обобщая вышесказанное, хотелось бы отметить, что практика выплаты вознаграждений топ-менеджменту зарубежных компаний во многом отличается от отечественной практики. Подчас многие российские компании скрывают информацию о суммах бонусов для руководящего состава, что позволяет обывателям сомневаться в объективности оценивания деятельности руководства организаций, снижая степень доверия к ним.

Однако, изменения, намеченные руководством страны относительно введения законодательного ограничения подобных выплат, способны изменить ситуацию к лучшему.

### Литература

1. Годовые отчеты компаний ОАО «Роснефть», ОАО «Газпром», ОАО «Сбербанк», ОАО «Альфа-страхование», ОАО «Ресо-гарантия»
2. Анурова Н. «Эффективный топ-менеджер: талант или удачная мотивация?»/ журнал «Консультант» №6, 2013
3. Отчет Hay Group «Вознаграждение руководителей высшего звена в европейских компаниях»
4. Forbes Magazine <http://www.forbes.ru/sp/dinamika-zarplat-2013>
5. Материалы изданий: <http://www.finansy.ru>, <http://www.vedomosti.ru>, <http://rbcdaily.ru>