

Содержание:

image not found or type unknown



ВВЕДЕНИЕ

Человек, потерявший работу внезапно, задолго до окончания сроков контракта, оказывается в весьма уязвимом положении – он теряет основной источник доходов и некоторое время не способен обеспечивать себя и свою семью. Но, наиболее сложным оказывается состояние дел топ-менеджеров, которые не просто лишаются средств к существованию, но и могут никогда не найти аналогичной по статусу и доходам должности.

Золотой парашют – компенсационная выплата, которую получает топ-менеджер или руководитель компании при поглощении его места работы другой фирмой, а также при добровольной подаче в отставку в связи со сменой руководства. Размеры и сроки выплат определяются в трудовом договоре топ-менеджера. В среднем размеры золотых парашютов ограничиваются 1-2% от общей стоимости активов компании или до 12-13% от годового оборота корпорации. В денежном эквиваленте эти суммы нередко соответствуют сотням тысяч и даже миллионам долларов.

Целью данного реферата является изучение понятия золотого парашюта и его выплаты.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- дать общую характеристику понятия золотые парашюты;
- изучить теорию золотых парашютов;
- рассмотреть кто и как получает выплаты.

1 СУЩНОСТЬ, ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ЗОЛОТОГО ПАРАШЮТА

«Золотой парашют» - это договор с топ-менеджером компании, предусматривающий выплату значительной компенсации в случае прекращения трудовых отношений. Объем выплат по золотым парашютам составляет, как правило, не более одного процента от текущей рыночной стоимости компании. Предоставление компенсаций уходящим из компании управленцам получило название «золотой парашют», поскольку оно позволяет оставшимся без работы топ-менеджерам осуществить «мягкое приземление» и не оказаться у разбитого корыта.

Чаще всего подушки безопасности в виде «золотых парашютов» полагаются топ-менеджерам, к которым относятся руководители банков, госкорпораций, крупных компаний, а также некоторым чиновникам.

Считается, что «золотой парашют» мотивирует менеджеров для эффективной работы на компанию, потому что ему не приходится задумываться о своем будущем в случае увольнения и отвлекаться на поиск источников заработка за пределами компании или, что еще хуже, в пределах предприятия (увод активов из компании, например). Кроме того, в случае увольнения генеральный директор не предпринимал ответных шагов по отношению к компании, как, например, похищение печати или важных документов. Такой метод формализации процесса увольнения, как выплата солидной денежной компенсации (этого самого «золотого парашюта»), существенно снижает риск столкнуться с махинациями недовольного своим увольнением директора.

Рассматриваемая компенсационная мера вводится главным образом для того, чтобы погасить недовольство увольняемого топ-менеджера.

Кроме этого, считается, что «парашют» обуславливает негативные последствия для той стороны, которая производит поглощение юридического лица, и смягчает удар по увольняемым сотрудникам.

К классификации золотого парашюта относятся, в зависимости от уровня сотрудника и размера выплат различают «золотые», «серебряные» и «жестяные» «парашюты».

Первые предназначаются для руководителей, вторые - для менеджеров среднего звена, третьи - для ведущих специалистов и младшего менеджмента.

Размер «золотого парашюта» для топ-менеджера может переходить все мыслимые границы. Здесь все зависит от руководства компании и сферы деятельности.

2 ЗОЛОТОЙ ПАРАШЮТ И РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Опираясь на российское законодательство, отметим, что в настоящее время «золотой парашют» является условием материальной компенсации в случае завершения трудовых отношений, которое прописывается в трудовом договоре или оформляется в виде дополнительного соглашения между сотрудником и работодателем.

При этом компенсации выплачиваются в следующих случаях:

- увольнение по соглашению сторон, подписавших договор о найме (ст. 78 ТК РФ);
- увольнение в связи с сокращением штатов (ст. 81, п. 2 ТК РФ);
- ликвидация фирмы (ст. 81, п. 1);
- увольнение сотрудника по собственному желанию (ст. 80);
- смена собственника компании (действует также в отношении главного бухгалтера, руководителя и лиц, его замещающих; ст. 81, п. 4).

3 ТЕОРИИ СОЗДАНИЯ ЗОЛОТЫХ ПАРАШЮТОВ

Теории, которые объясняют причины и последствия создания золотых парашютов.

Существует множество различных теорий о золотых парашютах. Однако, следует отметить, что все теории, пытающиеся объяснить причины и последствия создания золотых парашютов, можно отнести к одной из следующих трех гипотез:

- сигнальная гипотеза;
- гипотеза уравнивания интересов;
- гипотеза трансферта благосостояния;

1. Сигнальная гипотеза

Приверженцы сигнальной гипотезы создания золотого парашюта утверждают, что решение о наделении менеджеров компании золотыми парашютами можно рассматривать как вольный сигнал, который совет директоров и менеджмент

корпорации отправляют рынку. Если в гипотезе уравнивания интересов золотой парашют играет роль лекарства от агентских конфликтов, в гипотезе трансферта благосостояния, напротив, катализатора агентских конфликтов, то в сигнальной гипотезе золотой парашют выступает в роли радиоприемника, сигналы на котором отстукивают менеджеры компании.

Возможно несколько толкований сигнала, который несет с собой новость о создании золотого парашюта. Первое и самое очевидное толкование будет звучать следующим образом: создание золотого парашюта сигнализирует рынку об увеличении вероятности поглощения корпорации. Идея здесь такова. Инвесторы смотрят на компанию. Инвесторы пытаются понять, что будет происходить с этой компанией в будущем. Вдруг они видят, что менеджер или несколько менеджеров этой компании получают золотые парашюты. Что это? Похоже на то, что менеджеры компании опасаются своего скорого увольнения из-за изменения контроля над компанией и поэтому потребовали наделить себя золотыми парашютами.

Возможно и альтернативное толкование сигнала. Например, создание золотого парашюта может рассматриваться теми же инвесторами как сигнал ухудшения качества корпоративного управления в компании. Кто принимает решение о создании золотого парашюта для менеджера или группы менеджеров компании? Совет директоров. Раз менеджеров наделили золотыми парашютами, то значит, им удалось "подмять под себя" совет директоров компании, а это, в свою очередь, означает, что совет директоров перестал быть эффективным механизмом мониторинга деятельности менеджеров.

2. Гипотеза уравнивания интересов

Разделение права собственности и контроля в современных корпорациях провоцирует возникновение агентских конфликтов между их акционерами и менеджерами. Особенно ярко этот агентский конфликт проявляется, когда корпорация становится целью враждебного поглощения. В этот момент утверждение о том, что менеджеры компании будут направлять все свои усилия на сохранение и преумножение благосостояния своих акционеров, кажется как никогда абсурдным.

Менеджер корпорации-цели знает, чем заканчиваются враждебные поглощения для таких, как он, - их увольняют. Акционеры корпорации-цели знают, что враждебное поглощение может позволить им получить значительную премию при

продаже своих акций. Если в интересах менеджмента заблокировать сделку и сохранить свое рабочее место, то в интересах акционеров компании получить премию поглощения. Мы наблюдаем явное противоречие интересов.

Гипотеза уравнивания интересов утверждает, что золотые парашюты являются отличным инструментом разрешения только что рассмотренного агентского конфликта. Золотой парашют заставляет забыть менеджера о боли потери рабочего места и потоков заработной платы, которые он рассчитывал на нем получить. К настоящему моменту времени существует несколько моделей, где золотые парашюты играют подобную роль.

Исследование Лефановитца, Робинсона и Смита предоставляет нам новую перспективу развития гипотезы уравнивания интересов.

Оказывается, что, столкнувшись с попыткой враждебного поглощения, менеджер корпорации может попытаться максимально увеличить стоимость выкупа одной обыкновенной акции своей компании, для того чтобы:

- заблокировать саму попытку поглощения;
- если не заблокировать поглощение, то хотя бы компенсировать себе потерянную заработную плату на росте стоимости принадлежащего ему пакета акций компании

3. Гипотеза трансферта благосостояния

Гипотеза трансферта благосостояния является прямой противоположностью гипотезы уравнивания интересов. Как следует из самого ее названия, гипотеза утверждает, что золотые парашюты являются ничем иным, как простым трансфертом части благосостояния собственников компании к ее менеджменту. Существует несколько объяснений тому, каким образом золотой парашют может производить этот несправедливый трансферт и, таким образом разрушать благосостояние акционеров компании.

Одним из возможных источников снижения благосостояния собственников в соответствии с гипотезой трансферта благосостояния является заниженная премия поглощения, которую получают акционеры корпорации-цели. Логика здесь очень простая. Золотой парашют увеличивает затраты корпорации-покупателя по проведению поглощения. Зная о том, что после поглощения ей придется разбираться с оставшимися в наследство золотыми парашютами, корпорация-покупатель постарается переложить бремя погашения парашютов на плечи

акционеров корпорации-цели.

Другим источником снижения благосостояния акционеров корпорации могут стать агентские издержки золотых парашютов. Создание золотого парашюта приводит к росту издержек поглощения для корпорации-покупателя, а значит, снижает вероятность ее поглощения. Последнее означает (в предположение о том, что рынок корпоративного контроля хотя бы отчасти эффективен), что, наделяя менеджеров корпорации-цели золотыми парашютами, ее совет директоров может вольно или невольно снижать дисциплинирующее воздействие рынка корпоративного контроля.

А чем ниже дисциплинирующее воздействие рынка корпоративного контроля на менеджмент компании, тем меньше заинтересованность последнего в эффективном управлении. Теперь акционеры не могут рассчитывать на скорое смещение неэффективного менеджмента вследствие враждебного поглощения корпорации. Величина агентских издержек мониторинга деятельности менеджмента увеличивается. Кроме того, раз нет враждебного поглощения, то нет и премий. Эти неполученные акционерами премии и есть золотой парашют их менеджера.

Возможно, именно поэтому золотые парашюты достаточно часто называют наградами для неудачников. А возможно, что люди, использующие этот термин для описания золотых парашютов, никогда и не думают о столь замысловатых вариантах развития ситуации, какие были рассмотрены выше. Ведь возможен и более простой вариант. Менеджеры под видом создания золотого парашюта для более "эффективной" защиты интересов своих акционеров в момент враждебного поглощения корпорации могут просто прикарманить несколько десятков миллионов.

4 «ЗОЛОТЫЕ» ВЫПЛАТЫ

К видам возмещений, предусмотренных законодательно (ст. 181, ст. 279 ТК РФ) для оплаты ряду категорий руководящих работников (директорам, их заместителям, главным бухгалтерам, членам исполнительных органов), с которыми при устройстве в компанию оформлены трудовые договоры, относится золотой парашют при увольнении перечисленных категорий из:

- обществ, у которых часть уставного капитала (от 50% акций) относится к собственности государственной или муниципальной;
- внебюджетных фондов страны;
- корпораций, учреждений, компаний государственной принадлежности;
- предприятий (учреждений) муниципальной принадлежности;
- государственных унитарных организаций.

Популярным вариантом подобного рода выплаты является возмещение в денежном выражении.

Кроме денежных премий, организации могут предоставлять завершившим трудовые отношения управленцам иные формы материального стимулирования (акции, корпоративные пенсии).

По законодательству (ст. 80, ст. 81 ТК РФ) условиями для получения материальной компенсации, прописываемой в трудовом контракте или в дополнительно оформленном соглашении между сторонами (работодатель, сотрудник) и выплачиваемой в ситуации прекращения производственных отношений при уходе из компании, являются варианты увольнения:

- по личному желанию работника;
- по согласованию сторон;
- по причине сокращения штатов предприятия.

Основанием для выплаты служат также ликвидация организации или изменение в составе ее собственников.

5 ВЕЛИЧИНА «ПАРАШЮТА» ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Конкретный размер выходного пособия (золотого парашюта) прописывается в трудовом договоре.

Но по общему правилу при увольнении с занимаемой должности руководителя организации последнему положено получение компенсации, размер которой не может быть меньше суммы 3-кратного среднего заработка за месяц (ст. 279 ТК РФ).

То есть, при увольнении руководителя организации ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка этого руководителя (ст. 279 ТК РФ).

Правда, стоит отметить, что для некоторых категорий топ-менеджеров законодательством наоборот установлено ограничение сверху по сумме выплачиваемого им выходного пособия (ст. 349.3 ТК РФ).

Так, например, максимальный размер золотого парашюта руководителя и главного бухгалтера госкорпорации ограничен трехкратным среднемесячным заработком данных работников.

Данный лимит распространяется и на выходное пособие руководителя/его замов/главного бухгалтера организации, если более 50% акций (долей) в уставном капитале данной этой компании находится в государственной/муниципальной собственности.

Совокупный показатель предоставляемого топ-руководству государственных компаний выходного пособия, ограниченный 3-кратным размером заработка за месяц, не включает следующие выплаты (ст. 127, ст. 178, ст. 318 ТК РФ):

- заработную плату за последний месяц работы увольняемого;
- возмещение трат по служебным командировкам;
- возмещение затрат, понесенных при переезде на работу в иную местность;
- начисление за неиспользованный очередной (трудовой) отпуск;
- среднемесячный заработок, сохраняемый на период последующего трудоустройства.

Пример:

Генеральный директор компании получал среднемесячную заработную плату в 200 000 руб.

При увольнении по причине ликвидации организации он получил 990 000 руб. «Золотое» пособие составило 600 000 руб. (200 000 руб. x 3), а оставшуюся сумму составили заработная плата за последний рабочий месяц, средства за неиспользованную часть очередного отпуска и траты по служебным командировкам перед увольнением.

6 НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ «ЗОЛОТЫХ ВЫПЛАТ»

Пособие категории «золотой парашют», оплачиваемое с учетом действующих критериев трудового законодательства и на основании оформленных трудовых соглашений, учитывается предприятиями в статьях расходов для определения величины налога на прибыль (ст. 255 НК РФ).

Поправками к НК РФ разрешено включать в состав расходов начисления увольняемым, предусмотренные:

- индивидуальными или коллективными соглашениями;
- отдельными (дополнительными) соглашениями участников производственного договора, включая соглашения о прекращении трудового контракта;
- внутренними нормативными положениями.

Предусмотрены налоги по НДФЛ для компенсаций суммой до 3-кратной величины заработка за месяц или 6-кратной величины месячного заработка для работавших перед увольнением в предприятиях на территории Крайнего Севера (ст. 217 НК РФ).

Показатель необлагаемого минимума не зависит от занимаемой должности сотрудника или от причин для расторжения производственных отношений.

Обложению страховыми взносами подлежат выплаты руководителю, его заместителям, главным бухгалтерам в части больше 3-кратной или 6-кратной (для территории Крайнего Севера) величины среднемесячного заработка (ФЗ №212, 24.07.2009).

Таким образом, увольнительные выплаты облагаются НДФЛ в части, превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка работника (шестикратный размер – для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) (п. 3 ст. 217 НК РФ).

Соответственно, если компенсация (золотой парашют), полученная, к примеру, руководителем организации не превышает этот размер, то НДФЛ с этой выплаты начислять не нужно.

Что же касается начисления страховых взносов, то золотой парашют не облагается взносами в размере, не превышающем трехкратного среднего месячного заработка увольняемого «топа».

Как видим, в целях уплаты страховых взносов «северное правило» не работает.

7 ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ «ЗОЛОТОГО ПАРАШЮТА»

Типичными примерами преимуществ, предоставляемых «золотым парашютом», являются разрешение для сотрудников на владение или покупку крупных пакетов акций по льготным ценам, предоставление сотрудникам крупных единоразовых выплат или льготных выходных пособий. При определенных обстоятельствах «золотой парашют» может предполагать выплаты компенсаций, превышающих миллион долларов, и является одним из типов стимулирования, носящего название «извращенное стимулирование». Целью таких условий является защита компании, поскольку в этом случае надежда состоит в том, что выплата огромных компенсаций по «золотым парашютам» будет препятствовать враждебным поглощениям.

С другой стороны, наличие у множества сотрудников может отпугнуть потенциальных инвесторов, поскольку выплата компенсаций может свести на нет весь полученный доход. Если проявленная компетентность в работе не указана как необходимое условие получения льготного выходного пособия, компания может потерять деньги при необходимости предоставления «золотого парашюта» уволенным руководителям. Это может отразиться и на остальных сотрудниках, поскольку компания может пойти на сокращение рабочих мест, чтобы сократить прочие расходы вследствие значительных компенсационных выплат некомпетентным исполнительным директорам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развивать тему «золотых парашютов» можно до бесконечности. Но из всего рассказанного можно сделать вывод: пока ещё Россия не готова перенимать опыт высокоразвитых западных государств в этом направлении. Всё хорошее, что придумано на Западе для стимулирования высокооплачиваемых работников и роста благосостояния общества, у нас превращается в очередное разворовывание государственных средств. Зачастую эти средства достаются людям, которые не то что не сделали ничего хорошего для руководимых ими предприятий или регионов, но и довели их до ещё более плачевного состояния, чем то, в котором те

находились до их прихода. В последнее время в мире намечается тенденция отмены выплаты необоснованно огромных сумм уволенным или же уволившимся специалистам. Даже в такой высокоразвитой стране, как Швейцария, приблизительно 70 % совсем небогатого населения возмущены такими большими тратами бюджетных денег. Как будут бороться с этим явлением в России, покажет время.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Основная литература:

1. Основы корпоративного управления:учебник/ М.А.Шуклина. - М.:Университет «Университет», 2019.-314с. (Университетская серия).
2. Оценка стоимости ценных бумаг и бизнеса / Под ред. И.В. Косоруковой. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Университет», 2016. – 904 с. (Университетская серия).

Нормативные документы:

1. Письмо Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 "О КодексеО Кодексе корпоративного управления"О Кодексе[Электронный ресурс]. – URL:. <http://www.consultant.ru/popular/cenbum/> 2. Беликов И.В. и др. Совет директоров как мировой стандарт корпоративного управления компанией М.: Эксмо, 2008.- 624 с. [Электронный ресурс]. – URL:. <http://www.consultant.ru/popular/cenbum/>
3. Информационное письмо Банка России от 04.08.2017 N ИН-015- 28/41 "О КодексеОб источниках выплаты вознаграждения членам совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества"О Кодексе.[Электронный ресурс]. – URL:. <http://www.consultant.ru/popular/cenbum/> 4. Информационное письмо Банка России от 11 декабря 2017 г. № ИН-06-28/57 “О рекомендациях по раскрытию в годовом отчете публичного акционерного общества информации о вознаграждении членов совета директоров (наблюдательного совета), членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников публичного акционерного общества[Электронный ресурс]. – URL:. <http://www.consultant.ru/popular/cenbum/>

Дополнительная литература:

5. Обзор практики корпоративного управления в российских публичных обществах по итогам 2017 года. Москва, № 3 Банк России, 2018 г. - [Электронный ресурс]. - URL: https://www.cbr.ru/content/document/file/57470/review_04122018.pdf

6. Положение Банка России 11.09.2014 N 430-П "О Кодексе Положение о порядке ведения реестра эмиссионных ценных бумаг" О Кодексе.[Электронный ресурс]. - URL: <http://www.consultant.ru/popular/cenbum/> 7. Информационное письмо Банка России от 27.06.2016 N ИН-015- 55/45"О КодексеО сведениях, позволяющих идентифицировать лиц, осуществляющих права по ценным бумагам». [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.consultant.ru/popular/cenbum/>