

Чек-лист

Как грамотно выстроить отношения с наемным директором

1 Определите роль директора, границы и точки контроля

Основа эффективной работы — четкое распределение полномочий и зон ответственности. Важно зафиксировать в договоре:

- Зону ответственности: стратегия, финансы, команда, процессы, риски, соблюдение законодательства.
- Какие решения директор принимает самостоятельно, а какие — только с согласия акционеров (через *reserved matters*).
- Формат и периодичность отчетности: финансы, стратегия, KPI, бюджет.
- KPI директора и система мотивации: что считается успехом, как это измеряется, и как влияет на бонусы, опционы и другие выплаты.

2 Защитите компанию от конфликта интересов и конкуренции

Важно исключить ситуации, когда директор действует в интересах, противоречащих интересам компании:

- Директор обязан раскрывать любые параллельные бизнес-интересы, особенно связанные с аналогичным рынком, продуктом или целевой аудиторией.
- В контракте должен быть закреплен запрет на работу в конкурирующих структурах (или владение их долями) на весь срок работы в компании и еще 6–24 месяцев после увольнения.

3 Обеспечьте защиту конфиденциальной информации

Директор должен нести ответственность за сохранность ключевой информации как во время работы, так и после ухода:

- Обязательства по неразглашению (NDA) являются обязательной частью договора.
- Конфиденциальной информацией считаются: стратегия, финансы, договоры, технологии, клиентская база, инвестиционные планы и др.
- Должны быть предусмотрены дисциплинарные меры за нарушение этих обязательств.

4 Сделайте культуру и прозрачность частью работы директора

Директор — носитель корпоративной культуры, а не только исполнитель KPI:

- Установите внутренние стандарты: кодекс этики, антикоррупционную политику, регламенты одобрения сделок и пр.
- Развивайте культуру обратной связи — обсуждайте не только цифры, но и команду, вызовы, процессы.
- Поведение директора влияет на всю компанию. Он должен демонстрировать ценности на личном уровне.

5 Регулярно пересматривайте условия и оценивайте результаты

Условия игры могут меняться — важно, чтобы корпоративные отношения тоже были гибкими:

- Проводите регулярные стратегические сессии с участием директора и инвесторов.
- По необходимости адаптируйте условия: KPI, мотивацию, отчетность, полномочия.
- Если результаты не соответствуют ожиданиям, а мотивация утрачена — действуйте по заранее согласованной процедуре завершения сотрудничества.

Если у вас остались вопросы по урегулированию отношений с наёмным директором, юристы REVERA помогут вам с этим разобраться:

i.kuheika@revera.legal