

Практики реализации программ мотивации акциями: обзор

Ключевые преимущества

Для участников:

- Возможность разделить успех компании
- Совладение компанией – иной взгляд, чем у сотрудника, работающего по найму
- Осознание своей ценности для компании

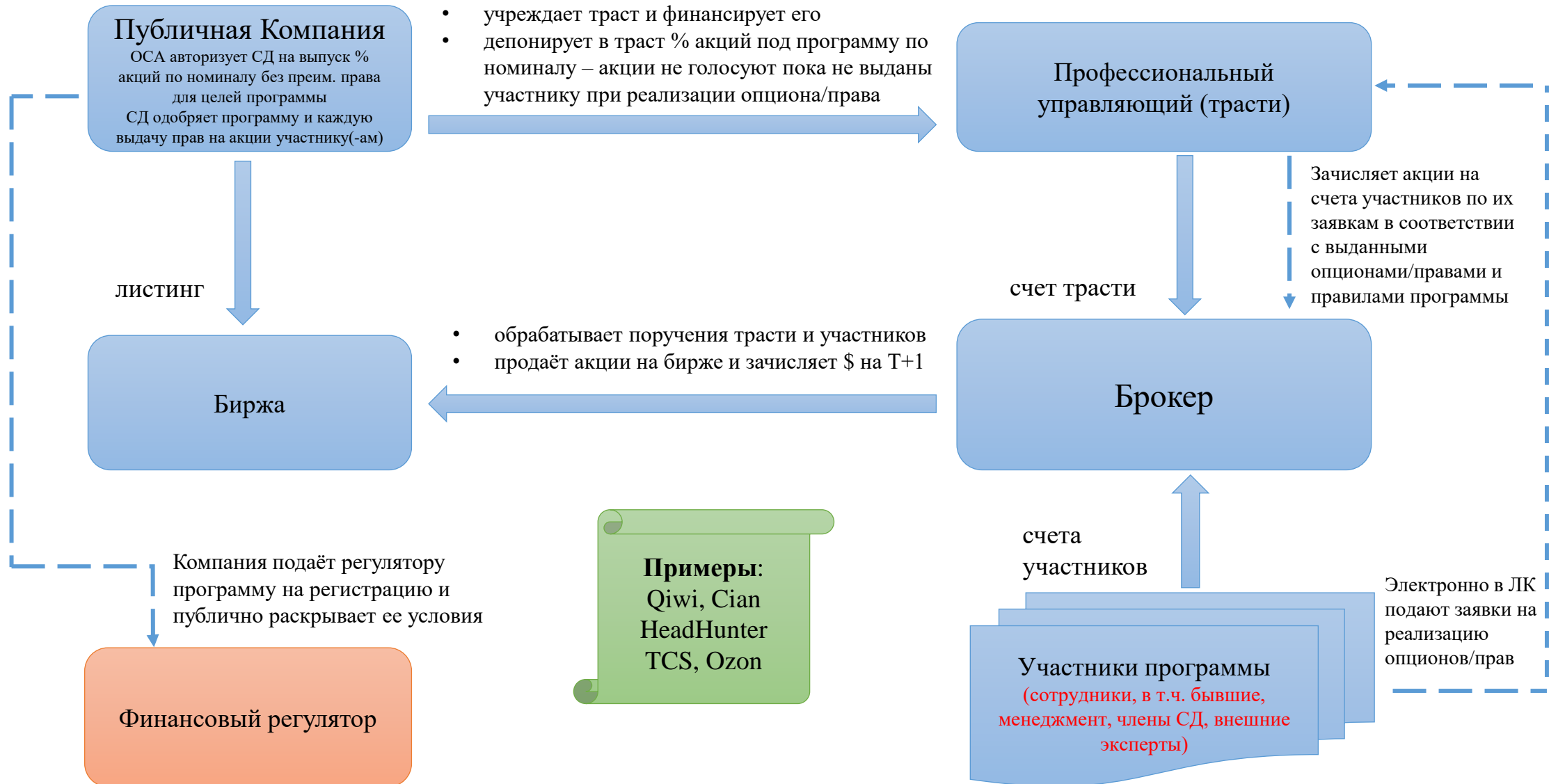
Для компании:

- Эффективный инструмент для привлечения самых лучших и сильных талантов в условиях жесткой конкуренции за топовых специалистов
- Бустер сатисфакции участников программы, их лояльности и финансового благополучия через значимый вклад в развитие компании
- Участники становятся заинтересованными в еще большем росте капитализации и успехе компании (они уже являются его частью и могут получать доход от долгосрочного владения полученными акциями/правами на акции)
- Может использоваться как стратегия «экзита» / снижения контроля мажоритарными акционерами

Иностранная практика: основные инструменты

- 1. Ограниченные правами опционы (Restricted Stock Grants/Units) в рамках Плана владения акциями (Equity Incentive Plan)** – право на получение «XXX» акций компании с соблюдением минимальных условий, определенных Планом (н-р, сохранение трудовых или контрактных отношений с компанией, выполнение КПЭ), при реализации опциона участник получает акции компании на свой счет
 - **Пример:** опцион на 1000 акций сроком на 4 года, с правом реализации равными частями ежегодно (вестинг), соответственно, каждый год в течение 4-летнего срока участник вправе получить по 250 акций
- 2. Право на % от прироста стоимости акции (Stock Appreciation Rights, SARs) в рамках Плана владения акциями (Equity Incentive Plan)** – право на получение определенного % от прироста стоимости «XXX» акций за определенный период, оплата может быть в денежной форме или акциями компании
 - **Пример:** опцион (SAR) на 100% от прироста стоимости 1000 акций с правом его реализации в течение 3 лет с даты удвоения рыночной стоимости акций, при реализации опциона участник вправе потребовать выплатить 100% прироста либо деньгами, либо акциями компании
- 3. Фантомные акции (Phantom Stock)** - будущий бонус, равный рыночной стоимости «XXX» акций по истечении определенного срока, обычно предполагает получение участником оплаты в денежной форме без передачи ему акций
 - **Пример:** 1000 фантомных акций используются как база для расчета бонуса по истечении 1 года, бонус = рыночная цена 1000 фантомных акций, который платит компания участнику в денежной форме
- 4. Опционы на покупку акций (Stock Options)** – право приобрести акции компании с дисконтом на определенных условиях
 - **Пример:** право на покупку 1000 акций по фиксированной цене с дисконтом (10-25%) или с дисконтом к рынку через 1 год (вестинг)

Иностранная практика: механика реализации программ



Российская практика: основные инструменты

1. **Фантомные акции (по сути обычный денежный бонус)** - будущий бонус, равный рыночной стоимости «XXX» акций по истечении определенного срока, предполагает получение участником оплаты в денежной форме без передачи ему акций

➤ **Источник:** прибыль компании

➤ **Пример:** право на получение 1000 фантомных акций по истечении 1 года, бонус = рыночная цена 1000 фантомных акций, который платит компания участнику в денежной форме

2. **Опционы на покупку акций** – право приобрести акции компании с дисконтом на определенных опционных условиях

➤ **Резерв акций** (как правило, от 1 до 6-7% от уставного капитала) формируется на ДЗО (ГМК НН), иногда на ЗПИФ (Алроса, Ростелеком, Россети и пр.): необходимо либо скупить с рынка (по рыночной стоимости), либо выпустить новые (тоже по рыночной стоимости с предоставлением преимущественного права акционерам)

➤ **Пример:** право на покупку 1000 акций по фиксированной цене с дисконтом (10-25%) или с дисконтом к рынку через 1 год

Участники: топ-менеджмент, члены органов управления, ключевые сотрудники, ключевые эксперты в количестве от 20 до 500 человек