



Трудовые ограничения опционных программ

Светлана Сидельникова

старший преподаватель Кафедры правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, к.ю.н.

Рекомендации по внедрению опционных программ

Кодекс корпоративного управления:

4.3. **Система вознаграждения** исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества должна предусматривать зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата.

4.3.2. Обществам, акции которых допущены к организованным торгам, рекомендуется внедрить программу долгосрочной мотивации исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества с использованием акций общества (опционов или других производных финансовых инструментов, базисным активом по которым являются акции общества).



Основные условия опционных программ по Кодексу корпоративного управления

- 1. Круг лиц – члены исполнительных органов и иные ключевые руководящие работники общества.
- 2. Предмет вознаграждения – **акции** (опционы или иные производные финансовые инструменты, базисным активом по которым являются акции) .
- 3. Условия программы должны предусматривать её связь с достижением долгосрочных показателей стратегии, бизнес-планирования с учётом рисков деятельности компании.
- 4. График предоставления предмета вознаграждения – равномерно (например, ежегодно при условии достижения запланированных в программе показателей).
- 5. Право реализации предмета программы наступает не менее через три года (локап).
- 6. Срок – под долгосрочными результатами деятельности ККУ понимает срок пять лет.

Правовая природа отношений руководителей и компании

Гражданско-правовой аспект

Пункт 4 ст. 53 ГК РФ: отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, **регулируются ГК РФ и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах** (приоритет гражданского права над трудовым).

Трудовой аспект

Статья 59, глава 43 ТК РФ:

С руководителем организации заключается трудовой договор (ст. 274 ТК РФ), то есть он является работником корпорации.

Дихотомия в регулировании

Согласно ГК РФ - цивилистическое регулирование отношений по управлению между руководителем и обществом (нет отличий в правовой природе корпоративных отношений между обществом и членами органов управления);

Согласно ТК РФ - трудовое регулирование (руководитель является работником общества (его права защищаются как трудовые)).

Последствия трудового эффекта регулирования



Ограничение оплаты в натуральной форме

Не более 20% от начисленной
месячной заработной платы



Запрет на выплату в бонах и купонах

Ограничение на использование нестандартных форм оплаты



Приоритет денежной формы оплаты

Защита интересов работников от злоупотреблений работодателя

Причины установления ограничения

Внесение в 2006 году изменений об ограничении выплат в натуральной форме в ст. 131 ТК РФ было обусловлено присоединением России к Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.), запрет в виде выплат бонами, купонами и расписками дословно переписан из её текста.

Статья 4 указанной Конвенции **предусматривает возможность национальным законодательством разрешать выплату** «в натуре в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли промышленности или профессии, о которых идет речь», при соблюдении следующих условий: соответствие интересам такой формы выплаты интересам работника и в его личных целях, а также предоставление натуральной оплаты по справедливой стоимости.



Что делать?

Внести изменения в законодательство:

- 1) исключить трудовправовой элемент;
- 2) предусмотреть исключение для участников опционных программ

Использовать цифровые финансовые активы

Инновационный подход с использованием токенов и блокчейн-технологий (программа Норникеля minetoken))

Продолжать использовать третьих лиц в качестве операторов опционных программ без использования ст. 72.1 ФЗ об АО.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

