

**Опционные программы как способ повышения эффективности труда
руководителей корпораций**

Научный руководитель – Шиткина Ирина Сергеевна

Музафаров Эмиль Эдуардович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический
факультет, Москва, Россия
E-mail: muzemil3003@mail.ru

Под опционной программой понимается способ долгосрочного стимулирования труда руководителей, который строится на основе выдачи им акций компании или их денежного эквивалента [4].

Основные цели опционных программ

Сближение интересов участников и руководителей корпорации. Опционная программа выступает способом приведения интересов к «общему знаменателю» - собственности на бизнес, посредством превращения части заработной платы руководителя в предпринимательский доход [6].

Удержание руководителей в корпорации. Данная цель важна как для больших корпорации, так и для стартапов.

Обеспечение справедливой оплаты труда. Способы долгосрочной мотивации составляет большую часть оплаты труда руководителя и, в отличие от фиксированной части, позволяет более гибко реагировать на результаты труда.

Виды опционных программ, применяемых в США и Великобритании

План владения акциями (Employee Stock Ownership Plan в США и Share Incentive Plan в Великобритании). Пенсионные программы, в которых получение акций возможно после выхода на пенсию. Механизм исполнения осуществляется через внесения имущества в траст и распределения его по личным счетам сотрудников.

Опционная программа в отношении акций, привязанных к эффективности бизнеса (Performance share plans). Предполагает предоставление акций руководителю при условии достижения целевых показателей. Период предоставления права на акции варьируется от 3 до 5 лет.

Опционная программа в отношении ограниченных в использовании акций (Restricted Shares/Stock). Передача акций осуществляется в начале программы. Ограничения в использовании акций выражается в установлении периода, в течение которого руководитель не может передать акции третьим лицам.

Сберегательные опционные программы (Employee Stock Purchase Plan в США и Save As You Earn в Великобритании). Из заработной платы сотрудника удерживается определенная сумма, которая зачисляется на счет в банке. Данную сумму сотрудник может получить по окончании периода программы или может направить на покупку акций по фиксированной цене или с дисконтом.

Опционная программа в отношении фантомных акций (Phantom share plan). Сотрудник не наделяется акциями, а приобретает право на получение их денежного эквивалента. Он может быть равен рыночной стоимости акций на дату окончания программы или разнице между рыночной стоимостью акций на момент внедрения программы и ее окончанием.

В России применяются опционные программы аналогичные в отношении акций, привязанных к эффективности бизнеса, ограниченных в использовании акций и фантомных акций

Причины отсутствия активного применения опционных программ в России

1. Отсутствие налоговых льгот, которые бы стимулировали применения программ.

Основным толчком в применении опционных программ в 70-е годы XX века в США являлась налоговая реформа. Она установила налоговые льготы для опционных программ и налог в размере 25 %, в то время, как налог на заработную плату мог достигать до 70-90 % [10].

В России с опционных программ уплачивается как НДФЛ в размере 13 %, так и страховые взносы, которые в сумме могут достигать 30 % [2 и 6].

2. Отсутствие необходимой правовой базы.

В российском корпоративном законодательстве установлены ограничения и запреты в отношении владения и приобретения собственных акций и долей хозяйственными обществами. Это ведет к необходимости поиска оптимального механизма исполнения опционных программ:

- Дополнительная эмиссия акций или вклад третьего лица, принимаемого в общество. Сопровождаемые риски: в акционерных обществах (далее - АО) акционеры обладают преимущественным правом покупки акций дополнительной эмиссии [8], а в обществах с ограниченной ответственностью (далее - ООО) требуется единогласное принятие решения общего собрания [9].

- Приобретение собственных акций или долей. Сопровождаемые риски: данный способ не применим для ООО, так как они вправе приобретать собственные доли в случаях, предусмотренных Законом об ООО [9]. В АО приобретение собственных акций возможно, если это предусмотрено уставом [8]. В то же время, общество не вправе принять решения о приобретении акций, если номинальная стоимость акций общества, находящихся в обращении, составит менее 90 % от уставного капитала общества [8].

- Передача акций дочернему обществу. Передача возможна путем внесения акций в уставный капитал дочернего общества либо предоставлением денежных средств для их самостоятельной покупки обществом [1]. Подобная схема остается рискованной с точки зрения установления перекрестного владения и соблюдения всех корпоративных процедур [7].

В России вопрос налогообложение стоит не так остро, как в США, но отсутствие правовых инструментов для построения опционных программ действительно является проблемой. Одно из решений предложил Копылов Д.Г., дополнить абз. 2 п. 3 ст. 72 Закона об АО указанием на то, что акции, приобретённые в рамках специального фонда акционирования работников общества, могут держаться обществом в течение 5 лет [3]. Хозяйственным обществам не пришлось бы строить искусственные конструкции для применения опционных программ, если бы им было разрешено владеть собственными акциями и долями более одного года.

Источники и литература

- 1) Актянов Д.В. Бонусные и опционные программы для топ-менеджера. М.: КноРус, 2010. С. 152.
- 2) Зайцев Д.А. Налоговые последствия опционов на акции и доли в уставных капиталах организаций. // Акционерное общество. 2018. N 2. Электронная версия. С. 68 - 74.
- 3) Копылов Д.Г. Правовое регулирование приобретения обществом размещенных акций. Дис. канд. юрид. наук. Московский государственный университет, Москва, 2019. С. 240.
- 4) Логинов А.А. Акции, опционы, фантомы для менеджеров. Финансовые инновации и корпоративное управление. М.: Geleos Publishing House, 2011. С. 208.

- 5) Текутьев Д.И. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления корпорации. М.: Статут, 2017. С. 176.
- 6) Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // СЗ РФ. 2000. N 32, ст. 3340.
- 7) Постановление Президиума ВАС РФ от 19.01.2010 N 12320/09 по делу N А63-16957/2008-С2-26.
- 8) Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 04.11.2019) "Об акционерных обществах" // СЗ РФ. 1996. №1, ст. 1.
- 9) Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 04.11.2019) "Об обществах с ограниченной ответственностью" // СЗ РФ. 1998. N 7, ст. 785.
- 10) Carola Frydman and Raven E. Saks. Executive Compensation: A New View from a Long-Term Perspective, 1936-2005 (July 6, 2007). FEDS Working Paper No. 2007-35. P. 76.