Данное исследование подготовлено при поддержке
Министерства связи и массовых коммуникаций РФ

Программы вознаграждения сотрудников акциями/ опционами в российской технологической индустрии

RUSBASE

EY Совершенствуя бизнес, улучшаем мир

Diploma
Diploma
Diploma

Об исследовании

Площадка RusBase совместно с компанией EY и Министерством связи и массовых коммуникаций РФ провели исследование на тему применения программ вознаграждения сотрудников акциями/опционами (опционных программ) в российской технологической индустрии. Предлагаемый вашему вниманию отчет содержит итоги проведенного исследования, а также комментарии экспертов по вопросам практики применения, разработки и структурирования подобных программ.

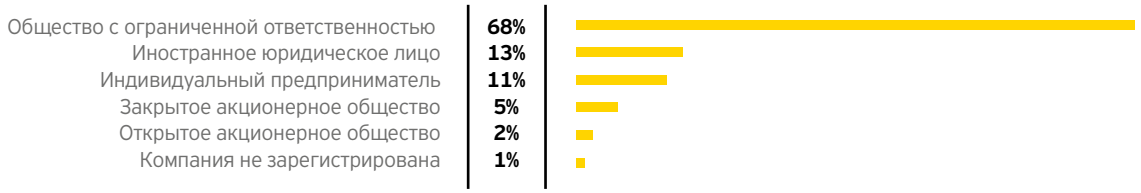
Профиль участников исследования

В рамках исследования были опрошены 100 компаний, работающих более чем в 16 направлениях технологического сектора.

ГРАФИК 1.
Распределение респондентов по сферам деятельности

По своей организационно-правовой форме большинство компаний, участвовавших в опросе (68%), являются обществом с ограниченной ответственностью.

ГРАФИК 2.
Организационно-правовая форма



Большинство участников опроса – это компании на ранних этапах развития (продукт в разработке или первые продажи), в которых работают до 20 сотрудников. 56% компаний получали инвестиции от внешнего инвестора в том или ином объеме.

ГРАФИК 3.
Стадия развития компании

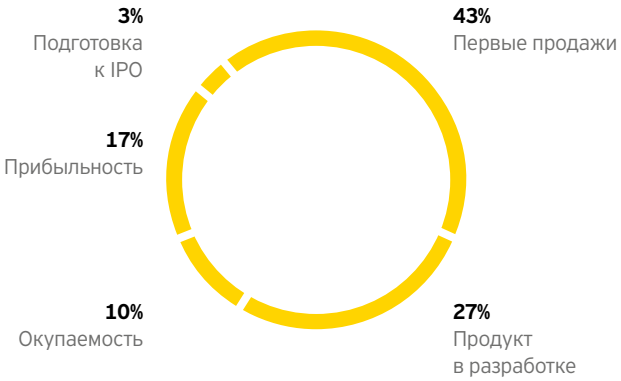


ГРАФИК 4.
Количество сотрудников

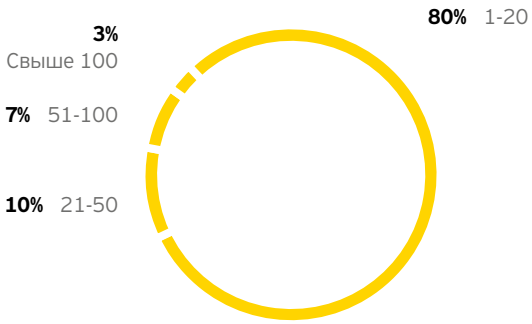
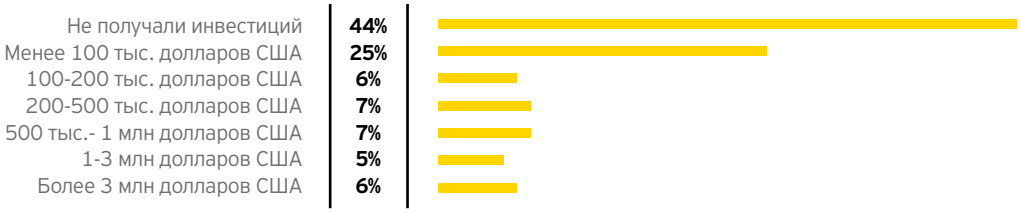


ГРАФИК 5.
Объем полученных инвестиций



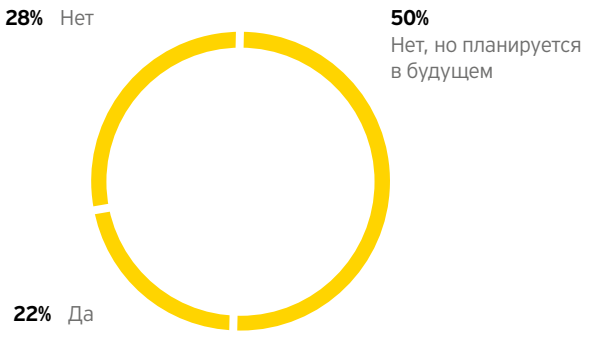
Результаты исследования

Применение программ вознаграждения акциями/опционами

Программы вознаграждения сотрудников акциями/опционами (за которыми на российском рынке закрепился неформальный термин «опционные программы») широко используются в мировой практике как инструмент мотивации персонала, направленный на рост стоимости бизнеса.

Результаты проведенного исследования показали, что в настоящее время подобные программы относительно редко используются участниками российского технологического рынка. Только 22% респондентов положительно ответили на вопрос о предоставлении сотрудникам акций/опционов. При этом компании явно заинтересованы в возможности применения подобных программ. 50% участников опроса указали, что планируют внедрение программ, основанных на акциях, в будущем.

ГРАФИК 6.
Предоставляются ли сотрудникам акции/опционы компании?



При этом в США, по данным обзора CompStudy 2012, проведенного при участии EY, свыше 90% непубличных технологических компаний вознаграждают своих сотрудников акциями/опционами.

Компании, которые планируют внедрять такую программу вознаграждения для сотрудников, часто задаются вопросом, какую долю капитала следует под нее резервировать. Ответ на этот вопрос зависит прежде всего от количества сотрудников, которых предполагается включить в программу, от корпоративной культуры, готовности основателей компании поощрять таким образом персонал, а также от ожидаемой оценки стоимости бизнеса. Среди участников обзора, применяющих подобные программы, 77% резервируют под них не более 15% своего капитала. При этом лишь 5% респондентов направляют на подобные программы 25% капитала компании и более.

ГРАФИК 7.
Доля компании, зарезервированная для вознаграждения сотрудников акциями/опционами (среди тех, которые применяют подобные программы)

Типы программ вознаграждения акциями/опционами

Как в России, так и на западных рынках наиболее распространены следующие виды программ вознаграждения сотрудников акциями/опционами:

- Бесплатное предоставление акций
- Классические опционные программы
- Фантомный опцион (программа с выплатами в денежной форме).

Среди участников обзора самым популярным типом является бесплатное предоставление акций сотрудникам при выполнении определенных условий (либо при достижении установленных показателей). Такой тип применяют 55% респондентов, имеющих программы вознаграждения акциями/опционами. Классический опцион также широко распространен – его используют 45% участников, имеющих соответствующие программы. Только в 9% опрошенных компаний существуют фантомные программы с выплатами в денежной форме. Незначительная популярность таких программ может объясняться тем, что для стартапов и молодых организаций это может быть неэкономным способом расходования денежных средств, которые важнее вкладывать в дальнейшее развитие бизнеса.

ГРАФИК 8.

Типы программ вознаграждения акциями/опционами (среди компаний, применяющих подобные программы)*

*Суммарное значение не равно 100%, так как участники могли указать несколько вариантов ответа

Ниже рассмотрены три наиболее распространенных типа программ вознаграждения сотрудников акциями/опционами.

Классические опционные программы

В рамках классической опционной программы сотруднику дается право (опцион) в будущем приобрести акции компании по заранее определенной цене (которая обычно устанавливается как цена акций на начало программы). Опционные программы (в узком смысле) – это наиболее популярное средство долгосрочной мотивации сотрудников в технологических компаниях, особенно на ранних этапах развития бизнеса (до выхода на IPO). Такие программы являются инструментом мотивации сотрудников, направленным на «взрывной» рост стоимости компании и применение агрессивной бизнес-стратегии, что особенно уместно для стартапов в этой динамичной индустрии. Однако с другой стороны, они ориентируют на принятие повышенных рисков.

По данным обзора CompStudy за 2012 год, подготовленного при участии EY, опционные программы применяют 60% непубличных технологических компаний в США. Среди российских технологических стартапов это также достаточно популярная форма долгосрочного вознаграждения: классические опционные программы имеются у 45% респондентов, использующих программы участия сотрудников в капитале компании.

Бесплатное предоставление акций

В рамках подобных программ компания может предоставить сотруднику акции с ограниченным правом распоряжения, то есть без возможности их продать или передать другому лицу до тех пор, пока не будут выполнены конкретные условия либо не истечет определенный срок.

Другим вариантом программы с бесплатным предоставлением акций является вознаграждение сотрудников за результаты работы. В таком случае при запуске программы устанавливаются показатели – корпоративные (на всю компанию) и/или индивидуальные (на каждого участника программы), которые должны быть достигнуты за период ее действия. В этом случае сотрудники смогут получить в собственность пакеты акций, закрепленные за ними по условиям программы.

Подобные программы предполагают более щедрое вознаграждение, чем опционные, – ведь в них его размер равен полной стоимости полученных акций, а не только величине их прироста, как в опционных программах. Для публичных компаний такие программы предпочтительны в условиях высокой волатильности рынков. Даже если за время действия программы акции компании упадут в цене, они, вероятно, все же будут иметь положительную рыночную стоимость. Это означает, что вознаграждение сотрудников будет ненулевым в отличие от результатов опционных программ, в рамках которых в этой ситуации предоставленные опционы «уйдут под воду» и их исполнение не будет иметь экономического смысла.

Программа бесплатного предоставления акций при достижении определенных результатов также позволяет сосредоточить внимание ее участников на конкретных задачах, которые необходимо выполнить за время ее действия.

Интересно, что, по данным проведенного исследования, российские технологические компании применяют программы бесплатного предоставления акций чаще, чем опционные. Их предлагают 55% респондентов, использующих программы вознаграждения сотрудников акциями/опционами. На американском рынке программы бесплатного предоставления акций имеются всего лишь в 13% технологических компаний.

Фантомные программы

Фантомные программы предполагают выплату вознаграждения в денежной форме. При этом размер выплаты рассчитывается на основании закрепленного за сотрудником условного (иными словами фантомного) пакета акций компании либо условной доли в ее стоимости. Распространенный тип фантомных программ – это права на удорожание акций, когда сотрудник получает не полную стоимость своего пакета условных акций, а лишь «апсайд», т. е. сумму в размере прироста цены акций за время действия программы. Нередко подобные программы также называют фантомными опционами.

Долгосрочные программы с денежными выплатами непопулярны среди непубличных технологических компаний. Так, по данным обзора CompStudy, они практически отсутствуют на рынке непубличных технологических компаний США. В рамках обзора российского рынка только 9% организаций, использующих программы вознаграждения сотрудников акциями/опционами, сообщили о применении фантомных опционов.

Вестинг

Вестинг (русский эквивалент этого термина пока не устоялся) – это предоставление сотруднику права на вознаграждение, обещанного на словах или в договорной форме в начале программы (в так называемый момент гранта). Вестинг обеспечивает условия, по которым сотрудники не просто получают, а действительно «зарабатывают» свое долгосрочное вознаграждение.

Самый распространенный вариант предусматривает, что на момент вестинга участник программы продолжает работать в компании. Более сложные условия вестинга могут включать достижение определенных показателей работы компании или индивидуальных целей/результатов.

Типичный график вестинга для технологических непубличных компаний – это так называемая схема «один к четырем», когда вестинг ¼ части пакета акций или опционов, закрепленного за сотрудником, осуществляется через год после гранта, а вестинг оставшейся части – ежемесячно или ежеквартально равными долями на протяжении последующих трех лет.

По данным проведенного исследования, 100% респондентов, использующих программы вознаграждения сотрудников акциями/опционами, применяют в подобных программах вестинг.

Венчурные инвесторы, пришедшие в компанию, могут договориться с основателями о графике вестинга принадлежащих им акций или долей. Это помогает обезопасить команду от того, что кто-нибудь из основателей выйдет из проекта на ранней стадии и, не принимая дальнейшего участия в росте стоимости компании, сохранит за собой существенную долю в ее капитале. Данные исследования показали, что вестинг акций основателей достаточно распространен на российском рынке: 19% респондентов подтвердили, что в их компаниях существует подобная практика.

Чем полезны программы долгосрочной мотивации?

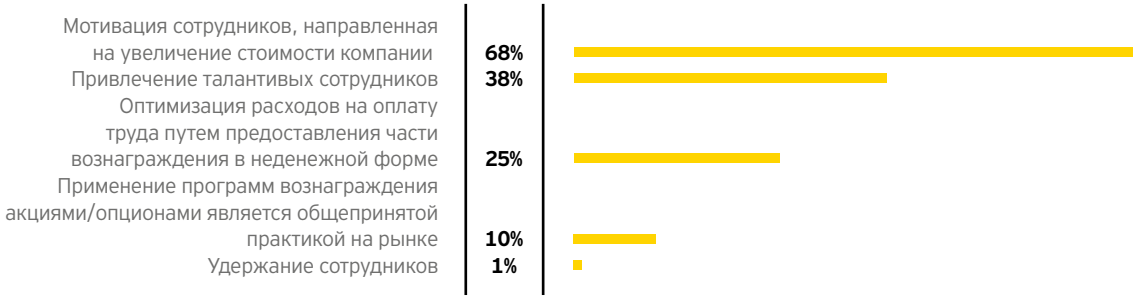
Компании технологического сектора демонстрируют особый подход к мотивации сотрудников. Для этой отрасли – как ни для какой другой – характерно применение опционных программ или программ предоставления акций широкому кругу сотрудников. Помимо топ-менеджеров, в него входят инженеры, разработчики, программисты, т. е. ключевые специалисты, которые необходимы любому технологическому бизнесу. По данным обзора 50% российских технологических компаний, применяющих программы вознаграждения акциями/опционами, включают в число их участников технических специалистов. Тем самым организации повышают вероятность сохранения в своем штате перспективных сотрудников, одновременно побуждая их приложить максимум усилий для увеличения стоимости бизнеса.

ГРАФИК 9.
Категории сотрудников, на которых распространяются программы вознаграждения акциями/опционами (среди компаний, применяющих подобные программы)

Программы долгосрочной мотивации предоставляют технологическим компаниям и другие преимущества. Когда бизнес находится на стадии стартапа и вопрос экономии денежных средств стоит очень остро, прямые денежные расходы на оплату труда персонала снижаются, если часть компенсации предлагается в форме долгосрочного вознаграждения. Можно отметить, что одновременно «отсекаются» сотрудники, не верящие в перспективы компании на рынке.

Наконец, наличие корпоративной программы предоставления персоналу акций или опционов на акции является мощным инструментом привлечения лучших специалистов на рынке труда. Этому немало способствуют истории успешных IPO международных технологических компаний, в результате которых стоимость пакетов акций, принадлежащих их сотрудникам, начинала измеряться миллионами долларов.

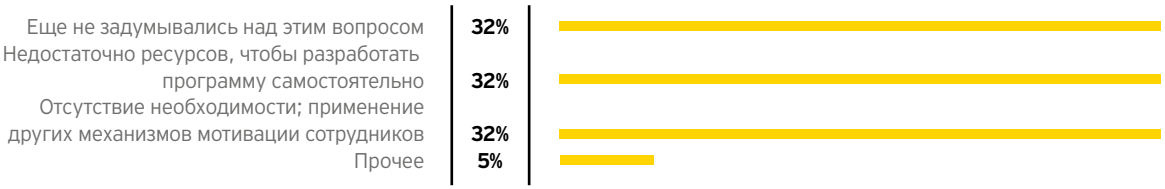
ГРАФИК 10.
Цели применения программ вознаграждения акциями/опционами (% респондентов среди общего числа компаний (80), ответивших на данный вопрос)*



*Суммарное значение не равно 100%, так как участники могли указать несколько вариантов ответа.

Из компаний, ответивших на вопрос, почему у них отсутствует программа вознаграждения сотрудников акциями/опционами, только 32% не видят необходимости в подобных программах и используют другие средства мотивации персонала. Руководители такого же количества организаций еще не задумывались о применении данных программ либо не имеют достаточно ресурсов, чтобы разработать их самостоятельно.

ГРАФИК 11.
Основные причины отсутствия программы вознаграждения акциями/опционами (среди компаний, не применяющих подобные программы)*



*Суммарное значение не равно 100%, так как участники могли указать несколько вариантов ответа.

Юридическое структурирование программ вознаграждения акциями/опционами

Недостаточная распространенность программ вознаграждения сотрудников акциями/опционами среди молодых технологических компаний на российском рынке во многом объясняется юридической сложностью их разработки в российском правовом поле. Тем не менее подходы к структурированию таких программ существуют и успешно применяются на российском рынке.

Одним из возможных вариантов, к которым прибегают крупнейшие российские предприятия, является реализация опционной программы через закрытый паевой инвестиционный фонд. Это дорогостоящий и весьма сложный механизм структурирования программы, в силу чего он не так эффективен для стартапов. Условия присоединения к указанной программе требуют соблюдения множества формальностей и регуляторных требований.

Другой вариант осуществления опционной программы в российском правовом поле – передача акций/долей компании специально созданному оператору, который по своей организационно-правовой форме является российским ООО или ЗАО. Участники программы при этом могут выступать учредителями/акционерами такого оператора. Следует отметить, что налогообложение операций с акциями при передаче их участникам программы более четко регулируется существующим налоговым законодательством, чем операции с долями ООО. Подобное структурирование опционной программы потребует тщательного анализа юридических рисков и налоговых последствий как для компании-работодателя, так и для участников программы.

Учитывая текущие риски и ограничения российского правового поля в отношении опционных программ, компании часто структурируют их с использованием иностранного законодательства. Это также достаточно дорогостоящий способ осуществления опционных программ, требующий вовлечения специалистов по иностранному праву.

Фантомные опционные программы, по сути, представляют собой выплату денежных премий. Юридическое оформление данных программ происходит в рамках трудовых отношений между компанией и сотрудником. Условия проведения программы и выплаты премии устанавливаются в трудовом договоре с сотрудником и указываются в локальном нормативном акте компании – положении о премировании. В рамках фантомных программ сотрудники не получают акции и не становятся акционерами компании. Таким образом, мотивация сотрудников, нацеленная на рост стоимости компании, ограничивается моментом выплаты денежной премии. Фантомные программы имеют свои ограничения, хотя и являются наиболее простыми с точки зрения администрирования в российском правовом поле.

Министерство связи и массовых коммуникаций РФ разработало проект федерального закона, который призван усовершенствовать законодательство, регулирующее применение работодателями (особенно компаниями в высокотехнологичных отраслях) программ предоставления акций/опционов сотрудникам. Данная инициатива является частью плана мероприятий в рамках программы («дорожной карты») «Развитие отрасли информационных технологий», утвержденной Правительством РФ. Вступление закона в силу намечено на 2015 год. Эта мера своевременна на фоне общемировых тенденций, особенно в высокотехнологичном секторе. И от того, какие конкретно положения будут входить в итоговую версию закона, будет зависеть, насколько он облегчит работающим в России компаниям применение программ вознаграждения персонала, основанных на участии в капитале.

Контактная информация

EY

Жанна Добрицкая
Партнер, руководитель отдела
Human Capital в СНГ
zhanna.dobritskaya@ru.ey.com

Геладжо Дикко
Директор, отдел Human Capital
gueladjo.b.dicko@ru.ey.com

Евгения Прозорова
Старший консультант, отдел Human Capital
evgenia.prozorova@ru.ey.com

Елена Скаженюк
Главный специалист по взаимодействию
с участниками венчурного рынка
elena.skazhenyuk@ru.ey.com

RusBase

Мария Подлеснова
Генеральный директор
ceo@rusbase.vc

Ольга Розумий
Директор по коммуникациям
olga@rusbase.vc

Иван Колыхалов
Внештатный аналитик

Данное исследование подготовлено при поддержке Министерства связи и массовых коммуникаций РФ

Марк Шмулевич
Заместитель Министра связи и массовых
коммуникаций Российской Федерации

Илья Чукалин
Заместитель директора департамента развития
отрасли информационных технологий

Анна Фокина
Начальник отдела инфраструктурного
развития департамента развития отрасли
информационных технологий