

Д.В. Актянов

**БОНУСНЫЕ
И ОПЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ
ДЛЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ.
ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ**

Практическое пособие

УДК 65.0
ББК 65.290-2
А43

Актянов Д.В.

А43 Бонусные и опционные программы для топ-менеджеров. Порядок разработки : практическое пособие / Д.В. Актянов. — М. : КНОРУС, 2010. — 152 с.

ISBN 978-5-406-00057-1

Даются пошаговые инструкции, как максимально повысить эффективность работы высших руководителей (и при этом удержать их в компании), разработать систему мотивации топ-менеджеров, привязать систему вознаграждения к ключевым показателям деятельности компании, рыночной капитализации и т.д. Рассмотрены правовые и налоговые аспекты проблемы. Особенность работы — приведение многочисленных примеров из практики, а также образцов готовых типовых документов, необходимых для разработки эффективных систем вознаграждения менеджеров высшего звена.

Для специалистов по управлению персоналом, собственников, руководителей компаний, консультантов и студентов вузов, обучающихся по экономическим и юридическим специальностям.

УДК 65.0
ББК 65.290-2

Актянов Данила Вячеславович

**БОНУСНЫЕ И ОПЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ.
ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ**

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.003365.04.09 от 01.04.2009 г.

Изд. № 1662. Подписано в печать 20.05.2009. Формат 60×90/16.
Гарнитура «PetersburgC». Печать офсетная. Бумага газетная.
Усл. печ. л. 9,5. Уч.-изд. л. 7,16. Тираж 3000 экз. Заказ №

ООО «Издательство КноРус».
129110, Москва, ул. Большая Переяславская, 46, стр. 7.
Тел.: (495) 680-7254, 680-0671, 680-1278.
E-mail: office@knorus.ru <http://www.knorus.ru>

Отпечатано в ГУП «Брянское областное полиграфическое объединение».
241019, г. Брянск, пр-т Ст. Димитрова, 40.

ISBN 978-5-406-00057-1

© Актянов Д.В., 2010
© ЗАО «МЦФЭР», 2010
© ООО «Издательство КноРус», 2010

Оглавление

Введение	5
Глава 1. Система вознаграждения как фактор сближения интересов топ-менеджеров и собственников.	
Виды программ вознаграждения	7
1.1. Роль эффективной системы вознаграждения в установлении успешного сотрудничества между топ-менеджерами и собственниками компании	7
1.2. Общие подходы к структуре вознаграждения высшего менеджмента	11
1.3. Виды программ вознаграждения высшего менеджмента в компании	22
1.4. Рекомендуемые виды программ вознаграждения.....	52
Глава 2. Краткосрочная программа вознаграждения – программа годового бонуса	54
2.1. Основные параметры и механизм работы программы	54
2.2. Налогообложение участников	84
Глава 3. Долгосрочная программа вознаграждения – опционная программа «Акции с ограничениями»	87
3.1. Основные параметры и механизм работы программы	88
3.2. Налоговые последствия для участников программы	120
Заключение	124
Приложение 1. Типовое положение о системе годового бонуса для вознаграждения менеджмента высшего звена компании XXX	125
Приложение 2. Типовое положение о программе акционирования руководящих работников компании XXX (Акции с ограничениями)	137

Информация об авторе

Данила Вячеславович Актянов — научный сотрудник Центрального НИИ Атоминформ госкорпорации «Росатом», консультант консалтинговой компании «Тимборн».

Основная деятельность сконцентрирована в области разработки систем вознаграждения, внедрения корпоративного управления, построения организационных структур и систем внутреннего контроля, проведения реструктуризаций компаний и налогового планирования.

Электронный адрес автора: aktyanov@gmail.com.

Профессионализм высшего менеджмента — один из ключевых факторов успеха или неудачи компании на рынке. Действительно, именно от квалификации топ-менеджеров в области стратегии, операционного менеджмента, финансов и маркетинга будет зависеть темп развития фирмы и устойчивость ее позиции на целевых сегментах рынка.

В то же время известно, что настоящих профессионалов в области управления компаниями не так много на рынке. Даже сейчас, в момент финансового кризиса, количество компаний, нуждающихся в профессиональном управлении, превышает существующее количество опытных топ-менеджеров. В связи с этим бизнес-структуры ведут целенаправленную работу по переманиванию, с помощью хедхантеров, управленцев друг у друга. Но успешно переманить — всего лишь полдела, очень важно еще и удержать у себя нужных компании руководителей. Это настоящая головная боль для собственников.

Как известно, одним из ключевых факторов в привлечении и удержании топ-менеджеров является эффективная система вознаграждения, позволяющая привязать оплату труда руководящих работников к результатам бизнеса, достигнутым при их непосредственном участии. Именно теме вознаграждения топ-менеджеров и посвящено настоящее практическое пособие. Его основной задачей является исследование существующих механизмов компенсаций высших руководителей российских компаний и подробное описание работы некоторых программ вознаграждения.

Первая глава вводная. Основные вопросы, которые в ней раскрываются, — зачем нужно стимулировать высших руководителей, каким образом и с помощью чего. Дается описание различных видов краткосрочных и долгосрочных программ. Вторая и третья главы имеют практическую направленность. В них показан порядок работы и внедрения отдельных программ вознаграждения — краткосрочной программы «Годовой бонус» и долгосрочной опционной программы «Акции с ограничениями». Представлено подробное описание механизма и плана внедрения данных программ с учетом юридических и налоговых последствий. В конце книги имеются приложения с образцами типовых документов, которые можно использовать при разработке программ вознаграждения.