



Зарцын & партнеры

юридическая компания

**Как
реализовать
в России
опционные
программы
для сотрудников**

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ «ЗАРЦЫН И ПАРТНЕРЫ»

Юридический бутик – сопровождающий цифровые проекты в России и зарубежом

Наша команда создает работающие бизнес решения под нестандартные задачи, а также обучает юристов работе с цифровыми и IT проектами.



12 ЛЕТ РАБОТЫ 4 ПРАКТИКИ

Входим в федеральный рейтинг «Право-300» в следующих разделах: Цифровая экономика, Технологии, медиа и телекоммуникации (ТМТ), Налоговое консультирование, Корпоративное право (слияния и поглощения) - специальная номинация.



Международный рейтинг Chambers & Partners отметил в категории Fintech Legal 2021 в России.

Юрисдикции в которых мы работаем

- Россия
- Казахстан
- Белоруссия
- Украина
- США
- Сингапур
- Кипр
- Великобритания
- Франция
- Швейцария
- Германия
- Испания
- Польша

■ IP (IT) и электронная коммерция

- юридические модели для агрегаторов и маркетплейсов
- цифровая трансформация офлайн-бизнеса
- оформление и защита прав на интеллектуальную собственность
- оформление документов, связанных с обработкой ПДн

■ Fintech

- юридические модели инвестиционных платформ (p2p, p2b, с залогом нематериальных активов)
- запуск проектов в сфере онлайн-поручительства
- сопровождение онлайн-лизинга
- цифровизация микрофинансовых компаний
- запуск финансового агрегатора
- сопровождение сервиса подбора финансовых продуктов
- сопровождение проектов, связанных с цифровыми финансовыми активами
- сопровождение цифровых проектов на рынке ценных бумаг

■ Корпоративное право и венчурные сделки

- создание корпоративных фондов
- подготовка и проведение Due Dilligence
- формирование опционных программ
- оформление отношений между фаундерами
- структурирование венчурных и инвестиционных сделок
- разрешение корпоративных конфликтов

■ Налоговое право

- снижение налогового бремени в том числе получение налоговых льгот для IT компаний
- формирование организационной структуры
- подбор иностранной юрисдикции и регистрация компании за рубежом

«ЗАРЦЫН И ПАРТНЕРЫ»
5 ЛЕТ НА РЫНКЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БОЛЕЕ 10 КУРСОВ
БОЛЕЕ 700 ВЫПУСКНИКОВ



Школа IT-юриста

Какие компетенции нужны юристам в цифровую эпоху.

Онлайн- и офлайн-курсы:

- Базовый курс — Юридическое сопровождение интернет-проектов и IT-компаний
- Запуск маркетплейсов и агрегаторов
- Договорная работа в IT-компаниях
- Как управлять негативными отзывами в сети Интернет
- Оформление прав на разработки в IT- и технологических компаниях
- Киберспорт
- Право для product-менеджеров

■ Школа фаундера

Вебинары:

- Опционные программы: как запустить
- Налоговый маневр в IT
- Корпоративный договор: как инструмент отношений между фаундерами
- Как использовать простую электронную подпись
- Персональные данные

Кейс-сессии:

- Разбор практических ситуаций и конкретные советы

■ Корпоративное обучение

Индивидуально разработанные программы по работе с цифровыми проектами и сопровождению венчурных и инвестиционных сделок.

Программы могут быть предназначены для:

- топ-менеджеров;
- юристов;
- product-менеджеров.

■ Программы для акселераторов (инкубаторов)

В рамках курсов для акселераторов и бизнес-инкубаторов мы простым языком говорим с предпринимателями о сложных юридических вещах.

Программы для акселераторов (инкубаторов)

В рамках курсов для акселераторов и бизнес-инкубаторов мы простым языком говорим с предпринимателями о сложных юридических вещах.

1-е – Корпоративное право

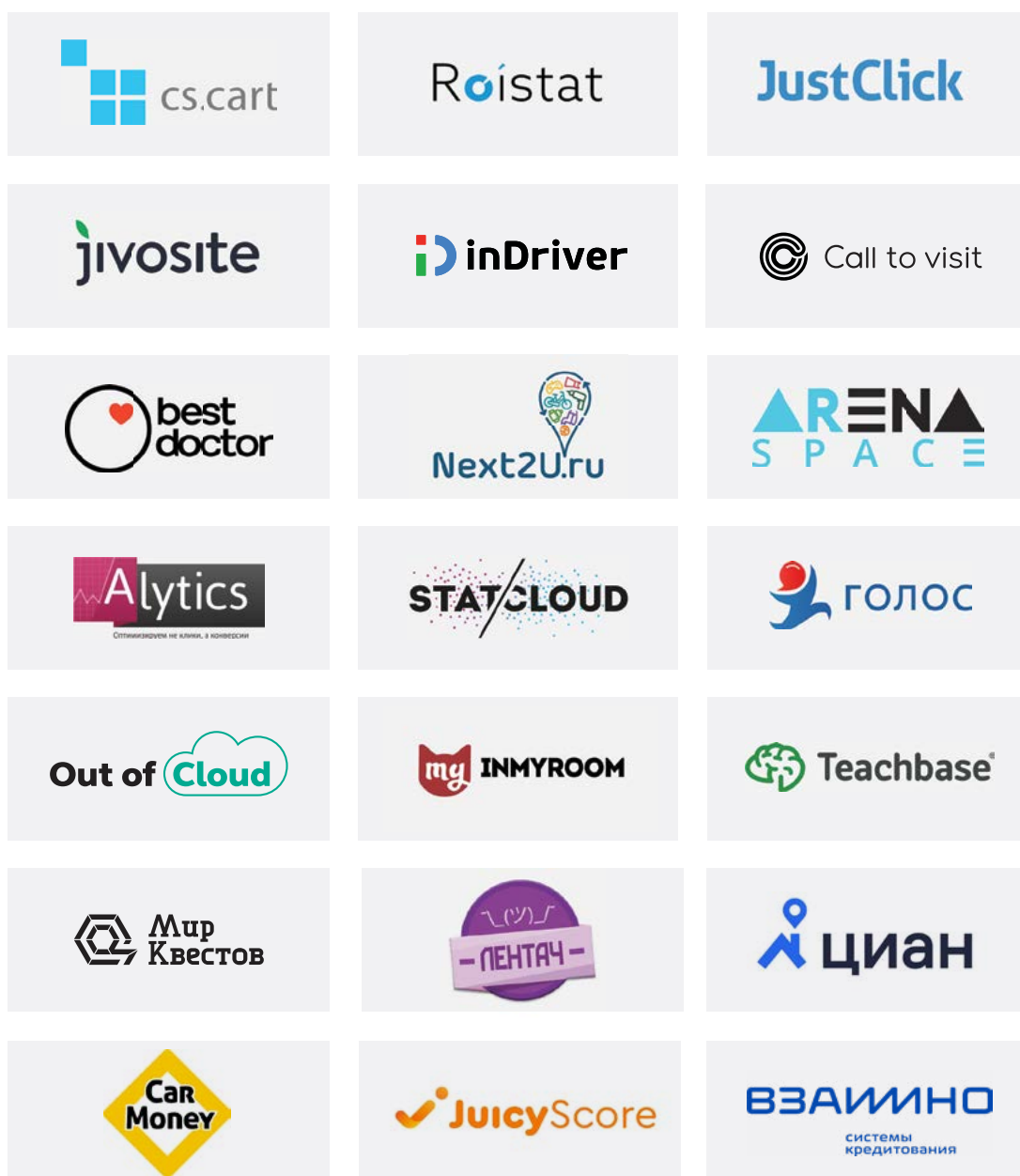
2-е – Договорные отношения

3-е – Интеллектуальная собственность

Подробная программа высылается по запросу и корректируется в зависимости от специфики проектов.

Мы уже сделали программы для ФРИИ, БИ ВШЭ, Акселератора Uniliver, ВТБ, Michelin, Generathion S

НАШИ КЛИЕНТЫ



ЧТО ТАКОЕ ОПЦИОН

Сегодня, когда экономическая ситуация нестабильна, важно иметь надежную команду, которая будет развивать бизнес вместе с вами.

Основная цель предоставления опционов ключевым сотрудникам – мотивировать людей, сделать их сопричастными. У работника появляется личная заинтересованность развивать компанию, увеличивать ее объемы, ведь чем больше компания – тем больше она стоит на рынке и тем больше дивидендов при распределении сможет получить ключевой работник.

В бизнес-практике опционы чаще всего делят на классический и фантомный. Основное отличие в том, получает ли сотрудник долю в компании или нет.

МОДЕЛИ СТРУКТУРИРОВАНИЯ ОПЦИОНОВ

Опцион – это договор, по которому ключевой сотрудник получает право по истечении определенного срока или при наступлении/ненаступлении определенных обстоятельств, выполнении/невыполнении определенных условий сторонами соглашения или третьими лицами приобрести принадлежащие основателю доли в компании.

Инструмент закреплен в ГК РФ в статьях 429.2 (опцион на заключение договора) и 429.3 (опционный договор). Следовательно, в Российской Федерации предусмотрено две модели структурирования опционов.

ОПЦИОН НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА

В случае с опционом на заключение договора одна сторона предоставляет другой стороне безотзывную оферту, согласовывает определенные условия, обстоятельства и сроки, при которых можно акцептовать безотзывную оферту. А другая сторона акцептует оферту на согласованных условиях в установленный опционом срок.

Опционный договор

Модель опционного договора предполагает, что сторона в случае выполнения определенных действия или наступления определенных соглашением обстоятельств вправе требовать от другой стороны совершения предусмотренных договором действий (например, заключить договор купли-продажи доли).

Отметим, что на практике в отношении ключевых сотрудников опционы, как правило, структурируются по модели опциона на заключение договора, поскольку механизм реализации более понятен и прозрачен. Кроме того, существует меньшая вероятность, что стороны будут реализовывать свои договоренности через суд, так как безотзывная оферта, предоставленная ключевому сотруднику как покупателю доли, позволяет ему в момент, когда все условия опциона выполнены, самостоятельно обратиться к нотариусу за удостоверением акцепта безотзывной оферты, не дожидаясь каких-либо ответ-

ных действий от второй стороны. Нотариус, в свою очередь, проверяет реальность наступления согласованных условий.

Инструмент является эффективным, так как имеет обширную правоприменительную и судебную практику (смотрите раздел «Судебная практика»), и законодательно закрепленным, что еще раз подтверждает возможность его применения на практике.

КЛАССИЧЕСКИЙ ОПЦИОН



ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЦИОНА

Для заключения опциона обязательно согласовать:

- Размер доли, приобретаемой ключевым сотрудником, или определить способ, по которому размер доли будет определяться (например, формула, различный размер в зависимости от ситуации или выполнения KPI).
- Цена, по которой ключевой сотрудник приобретает долю.
- KPI для ключевого сотрудника.
- Срок реализации опциона, который может быть определен как конкретная дата, период времени, до которого ключевой сотрудник может использовать свое право на получение доли, или отлагательные условия, после наступления которых ключевой сотрудник сможет реализовать свой опцион.

Так как опцион заключается в отношении доли, то, согласно п. 5 ст. 429.2 ГК РФ и п. 11 ст. 21 Закона об ООО, данная сделка подлежит нотариальному удостоверению.

КРІ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

КРІ в рамках опциона может быть:

- наступление определенного срока;
- наступление/ненаступление определенных обстоятельств;
- выполнение/невыполнение определенных условий.

Примеры выполнения/невыполнения определенных условий:

- открытие новых бизнес-направлений, открытие новых точек;
- работа в компании в течение установленного сторонами срока;
- запуск и монетизация нового продукта;
- другие условия.

Примеры наступления/ненаступления определенных обстоятельств:

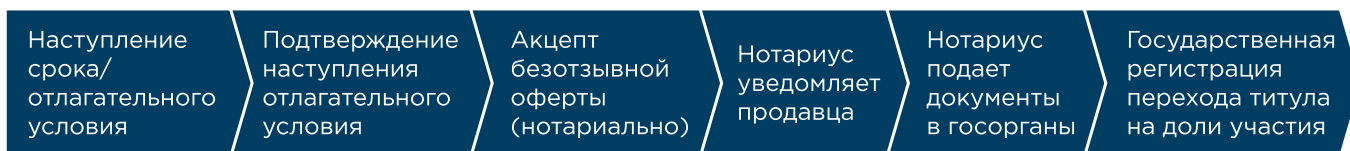
- достижение компанией определенных экономических показателей (увеличение выручки, среднего чека за период, EBITDA);
- привлечение нового инвестора;
- другие условия.

Однако стоит заметить, что данный инструмент достаточно гибок, и можно предусмотреть абсолютно различные КРІ. Необходимо лишь помнить о том, что выполнение или невыполнение того или иного КРІ необходимо будет подтверждать у нотариуса, соответственно, это должно подтверждаться некими безусловными документами, которые лучше согласовать заранее в опционе и с удостоверяющим нотариусом.

ТЕХНИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ОПЦИОНА

Вот как происходит реализация опциона:

1. Необходимо дождаться выполнения КРІ.
2. Подтвердить у нотариуса выполнение КРІ.
3. Нотариус в нотариальном порядке заверяет акцепт безотзывной оферты.
4. Отправляет уведомление основателю о том, что КРІ достигнуты и совершен акцепт оферты.
5. Нотариус отправляет все необходимые документы в регистрирующую налоговую для регистрации изменений в ЕГРЮЛ.



Условия важны, так как без этого пункта нотариус ничего не заверит

ДКПД считается заключённым с момента акцепта

Титул на доли участия возникает с момента записи в ЕГРЮЛ

ФАНТОМНЫЙ ОПЦИОН

Фантомный опцион – это непоименованный договор. С его помощью можно «привязать» размер вознаграждения ключевого сотрудника к части его фантомной доли. Для этого нужно сформулировать KPI, а также условия, при наступлении которых ключевой сотрудник получает право на денежное вознаграждение.

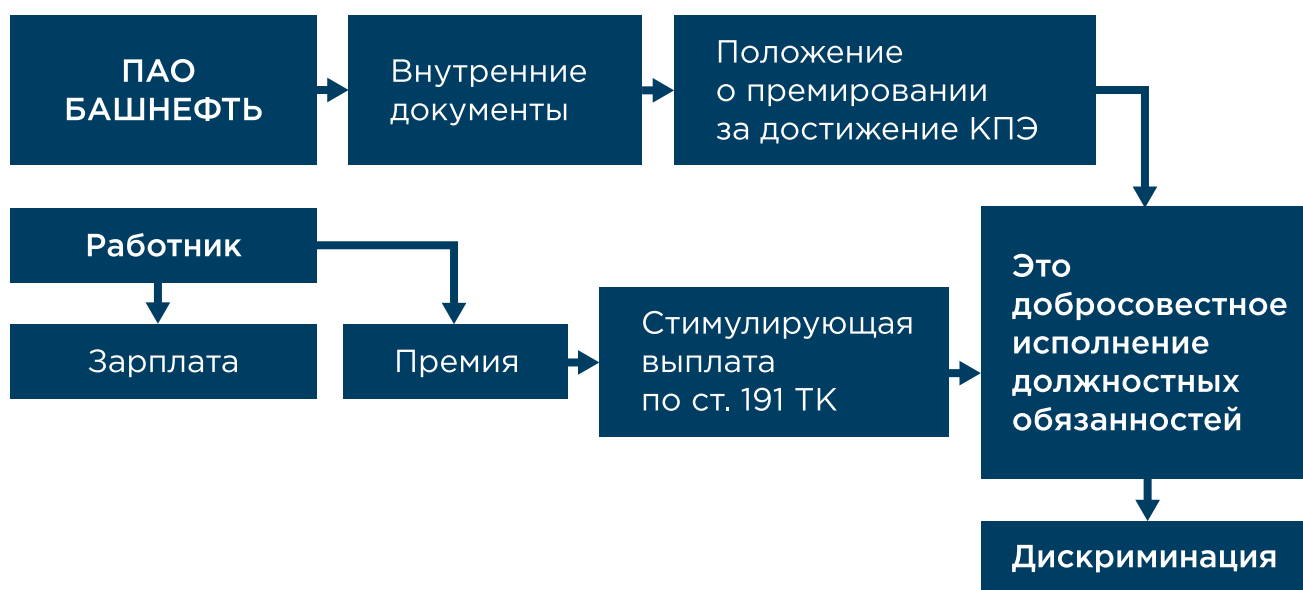
Например, можно закрепить такие положения:

- Обязанность основателя выплатить ключевому сотруднику при распределении прибыли такую сумму, которую тот получил бы, если бы владел соответствующей долей в уставном капитале.
- Право прекращения договора по инициативе основателя или ключевого сотрудника с выплатой рыночной стоимости доли.
- Обязанность основателя выплатить ключевому сотруднику деньги пропорционально части имущества, полученной при ликвидации общества.
- Уменьшение выплаты ключевому сотруднику при изменении уставного капитала.
- Право ключевого сотрудника на часть причитающихся ему средств при существенном отчуждении активов.
- Обязанность основателя не принимать ряд решений без согласия ключевого сотрудника (например, о ликвидации общества).
- Иные условия.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Рассмотрим, как работают опционы сотрудникам на примере актуальной судебной практики.

ЭТОТ КЕЙС ПОКАЗЫВАЕТ РИСКИ РАЗРАБОТКИ МОТИВАЦИОННЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПУТЕМ СОСТАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО ДОКУМЕНТА.



В 2019 году Московский городской суд рассмотрел дело о взыскании премиального вознаграждения и процентов за просрочку причитающихся выплат.

Сотрудник (далее – Истец) работал в компании ПАО «Башнефть» (далее – Ответчик) на основании трудового договора в должности вице-президента по безопасности с 2015 года. Ответчиком был утвержден внутренний документ – Программа долгосрочной мотивации сотрудников, участником которой являлся Истец. Положение «О программе долгосрочной мотивации сотрудников» направлено на регламентацию системы долгосрочной мотивации ключевых работников. В частности, оно устанавливало порядок и условия для вознаграждения за достижение обществом КПЭ (ключевой показатель эффективности) планов Программы за соответствующий отчетный период в течение срока действия Программы.

В 2016 году Истец прекратил трудовые отношения с Ответчиком по соглашению сторон. В соответствии с соглашением сторон о расторжении трудового договора работодатель обязался в размере и в сроки, утвержденные решением Совета директоров ООО «Башнефть», выплатить Истцу вознаграждение по Программе, которое рассчитывалось пропорционально отработанному времени на дату досрочного прекращения Программы. По истечении установленного сторонами времени Ответчик так и не выплатил Истцу вознаграждение, поэтому Истец обратился в суд с требованием взыскать с общества невыплаченное вознаграждение в размере 27 млн. рублей, а также проценты за просрочку причитающейся выплаты в размере 6 млн. рублей.

Суд первой инстанции, оценив содержание Программы вознаграждения сотрудников, пришел к выводу, что, во-первых, вознаграждение по данной Программе не относится к гарантиям и компенсациям при увольнении, не возмещает работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, носит, по существу, произвольный характер, его размер не отвечает принципу адекватности компенсации и может свидетельствовать о злоупотреблении правом.

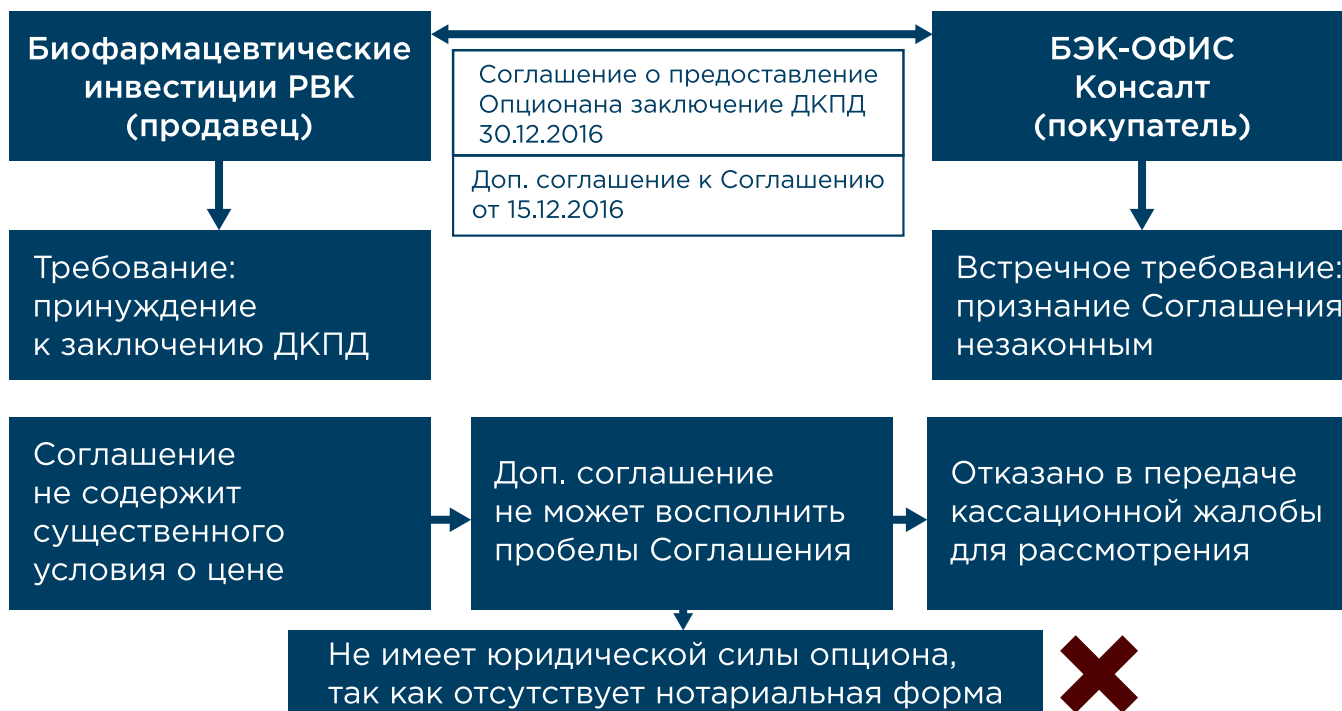
Во-вторых, суд установил, что Положение о программе отвечает требованиям, предъявляемым ст. 191 ТК РФ, к стимулирующим выплатам. Однако его условия противоречат характеру стимулирующих выплат (цель таких выплат – поощрение за добросовестное выполнение работником должностных обязанностей), поскольку содержат признаки нарушения ст. 3 и ст. 132 ТК РФ, запрещающих любую дискриминацию при установлении условий труда, в том числе установление каких-либо преимуществ в зависимости от должностного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами.

Кроме того, условия Положения дублируют показатели по Программе краткосрочной мотивации работников Ответчика, что свидетельствует об установлении нескольких видов премий за достижение одних и тех же показателей (двойная оплата), нормы Положения фактически направлены на установление «золотых парашютов» руководству компании. Условия о досрочной безусловной выплате вознаграждения, включенные в Положение, являются действиями в обход закона, которые прямо запрещены действующим законодательством (п. 1 ст. 10 ГК РФ).

Суд апелляционной инстанции полностью поддержал вывода суда нижестоящей инстанции, поэтому требования Истца удовлетворены не были, а Положение о премировании за достижение КПЭ признано не соответствующим законодательству. Таким образом, компаниям нужно быть крайне осторожными с внутренними программами мотивации, которые отвечают признакам стимулирующих выплат и премий, так как Трудовой кодекс РФ достаточно строго ограничивает возможность внедрения таких выплат.

СЛЕДУЮЩИЙ КЕЙС ПОКАЗЫВАЕТ ВАЖНОСТЬ ЧЕТКОГО ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОПЦИОНА.

Определение Верховного Суда РФ от 18.06.2019 № 305-ЭС19-8295 по делу № А40-207820/2017



В 2016 году между «БЭК-ОФИС Консалт» (далее – Общество) и ООО «Биофармацевтические инвестиции РВК» (далее – Компания) было заключено соглашение о предоставлении опциона на заключение договора купли-продажи доли в уставном капитале ООО «ЭкзоАтлет» (далее – Предприятие), которое было нотариально удостоверено. По условиям опционного соглашения продавец предоставляет покупателю право заключить договор купли-продажи доли Предприятия на условиях, предусмотренных Соглашением. В соответствии с ним продавец (Компания) обязуется передать часть доли из принадлежащей ему доли в уставном капитале Предприятия в размере до 4,62%, а покупатель (Общество) обязуется принять указанную часть доли в уставном капитале на условиях, указанных в договоре, и оплатить ее цену.

15.06.2017 Общество направило в адрес Компании требование заключить договор купли-продажи доли Предприятия, на которое 28.06.2017 был направлен отказ, а также повторный отказ (28.07.2017) от подписания договора, что послужило основанием для обращения Общества в Арбитражный суд с иском о понуждении к заключению договора купли-продажи доли в уставном капитале Предприятия.

В свою очередь Компания заявила встречные требования о признании соглашения о предоставлении опциона на заключение договора купли-продажи доли в уставном капитале Предприятия незаключенным.

Суды нижестоящих инстанций отказали в удовлетворении первоначального иска Общества и удовлетворили встречные требования Компании. Верховный Суд поддержал позицию нижестоящих судов и указал следующее. Во-первых, стороны должны четко определить, как будет определяться размер доли. Фиксация в договоре верхнего порога (до 4,62% уставного капитала Общества) влечет возникновение проблем с определением предмета и других существенных условий при реализации опциона.

По мнению Общества, в момент акцепта опционного соглашения Истцом условие о его предмете стало определенным: Общество акцептовало заключение договора купли-продажи доли Предприятия в размере 4,62%. Однако Верховный Суд указал, что отсутствие в соглашении о предоставлении опциона условия о конкретном размере части доли, подлежащей передаче, или четкого механизма его определения, позволяющего бесспорно обозначить его содержание к моменту акцепта, приводит к невозможности определения другого существенного условия – цены. Стоимость части доли по формуле, которая была закреплена в Соглашении о предоставлении опциона, не может быть определена без точной информации о размере части доли.

Также суд указал, что стороны могли прописать формулу для расчета долей, но они не воспользовались такой возможностью. Кроме того, судебные инстанции признали соглашение ничтожным из-за отсутствия нотариального удостоверения.

Таким образом, условия опциона должны быть четко сформулированы, особенно в отношении размера долей и их цены, а опционное соглашение должно быть обязательно нотариально удостоверено.

МИРОВОЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ОПЦИОНОВ

Программы вознаграждения сотрудников акциями/опционами широко используются в мировой практике в качестве мотивации персонала, направленной также на рост стоимости бизнеса. Отметим, что для вознаграждения сотрудников компаниями выделяется специальный опционный пул, размер которого может варьироваться, но в среднем составляет 10–15%.

Приведем пример, как американские и европейские компании распределяют опционы для своих сотрудников в зависимости от стадии финансирования. Для наглядности приведем таблицы, составленные на основе гайда о вознаграждении талантливых сотрудников, который был разработан европейской венчурной компанией Index Ventures (*Rewarding Talent. A guide to stock options for European entrepreneurs* // <https://www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook>).

Посевная стадия (seed)

Американский опыт:

Размер опционов сотрудников, или опционный пул (ESOP), – 10%.

Количество сотрудников – от 1 до 12.

Потолок зарплаты сотрудников – 120 000 \$.

Направление бизнеса	Размер заработной платы (\$)	Уровень сотрудника		
	Опцион (% владения после реализации опциона)	Старший	Средний	Младший
Инжиниринг	Зарплата	120 000 \$	100 000 \$	60 000 \$
	Опцион	1,0%	0,45%	0,15%
Дизайн продукта	Зарплата	100 000 \$	90 000 \$	50 000 \$
	Опцион	1,0%	0,45%	0,05%

Развитие бизнеса	Зарплата	100 000 \$	90 000 \$	50 000 \$
	Опцион	0,35%	0,10%	0,05%
Маркетинг	Зарплата	70 000 \$	70 000 \$	50 000 \$
	Опцион	0,9%	0,25%	0,05%

* Таблица отображает потенциальный уровень заработной платы сотрудника и размер владения долей/акциями стартапа, выраженный в процентах.

Европейский опыт:

Размер опционов сотрудников, или опционный пул (ESOP), – 15%.

Количество сотрудников – от 0 до 10.

Потолок зарплаты – 80 000–90 000 \$.

Роль в бизнесе	Размер заработной платы (\$)	Уровень сотрудника		
	Опцион (% опционного гранта от размера зарплаты)	Старший	Средний	Младший
	Доля (% владения при оценке компании в 6 млн \$)			
Техническая роль	Зарплата	85 000 \$	70 000 \$	55 000 \$
	Опцион	80%	40%	20%
	Доля	1,13%	0,47%	0,18%
Нетехническая роль	Зарплата	100 000 \$	55 000 \$	40 000 \$
	Опцион	60%	25%	10%
	Доля	0,85%	0,23%	0,07%

*Таблица отображает потенциальный уровень заработной платы сотрудника, процент опционного гранта от размера заработной платы и размер владения долями/акциями компании, выраженный в процентах, при оценке компании в 6 млн \$.

Размер опционных грантов для руководителей

	Уровень сотрудников	
	С-уровень (СТО, CFO, COO, CMO и др.)	VP-уровень
Доля (% владения при оценке компании в 6 млн \$) в раунде А	0,8–1,5%	0,3–0,8%
Количество сотрудников	3 (комбинации различны и зависят от конкретной компании)	5–8

Размер опционных грантов для персонала

Функции	Уровень сотрудника	Количество сотрудников	Размер опционного гранта (% от зарплаты)	Размер гранта в денежном эквиваленте (\$)
Инжиниринг, продукт, развитие бизнеса	Директор (возглавляет функционал, но не является частью руководящего уровня)	2	75%	97 500 \$
	Высший (большой профессиональный опыт, но нет опыта управления или профессионально менее опытный, но с опытом управления)	10	50%	40 000 \$
	Индивидуальный (опыт менее 5 лет, не управляет командой)	15	33%	20 000 \$
Маркетинг, финансы, HR	Директор	2	33%	36 000 \$
	Высший	4	20%	13 000 \$
	Индивидуальный	5	15%	6 000 \$
Продажи	Директор	1	33%	26 000 \$
	Высший	2	10%	5 000 \$
	Индивидуальный	5	5%	1 500 \$
Всего:		50		\$1 600 000

*Потенциальный размер опционного гранта рассчитан исходя из пост-мани-оценки (post-money valuation) Серии А в размере 25 000 000 \$. Размер грантов составляет 6,4% всех имеющихся акций/долей компании (плюс выпущенные опционы на акции).

Матрица оценки эффективности

В отношении сотрудников, которые не относятся к руководителям и техническим сотрудникам.

В отношении сотрудников, которые получили небольшой (5% от зарплаты) опционный грант при найме.

Позволяет рассчитать опционный грант на основании производительности работника и его потенциала.

Принцип работы матрицы: распределить всех сотрудников в одну из категорий и, в зависимости от указанного размера опционного гранта для каждой категории сотрудников (в процентах), рассчитать размер денежной премии.

Все цифры приблизительные (все зависит от компании и каждого сотрудника, его знаний и опыта, нет единой формулы).

Высокий Потенциал в будущем Низкий	Завтрашние звёзды 0-0,5% (от основного гранта) 15% от команды Бронза	Восходящие звёзды 1-1,5% (от основного гранта) 15% от команды Серебро	Суперзвёзды ¹ 2% ² (от основного гранта) 15% от команды ³ Золото ⁴
	Стабильные сотрудники (Steady Eddie Junior) 0-0,33% 15% от команды	Надёжные сотрудники 0-0,5% 20% от команды Бронза	Важные сотрудники 1-1,5% 20% от команды Серебро
	Ошибочно нанятые сотрудники — 0% от команды	Стабильные сотрудники 0% 5% от команды	Трудные сотрудники 0% 5% от команды
	Низкий	Вклад сегодня	Высокий

¹ Индивидуальные сотрудники

² % опционного гранта, который может получить сотрудник

³ % индивидуальных сотрудников от всей команды

⁴ Уровень сотрудника (Золотой, Серебряный, Бронзовый)

Пример распределения опционной премии от старшего разработчика до директора

Старший разработчик (наем после Серии А)	Директор (повышение через 2 года)
Оценка компании 40 млн \$	Текущая оценка компании 100 млн \$
Совокупный размер акций вместе с опционным пулом 1 млн \$	Совокупный размер акций вместе с опционным пулом 1,25 млн \$
Стоимость 1 акции 40 \$ (40 млн : 1 млн)	Стоимость одной акции 80 \$ (100 млн : 1,25 млн)
Вестинг 4 года	
Базовая зарплата 100 000 \$	Новая базовая зарплата 160 000 \$
Размер первоначального гранта: 40% × 100 000 \$ = 40 000 \$ (40% - установленный для сотрудника размер опционного гранта)	Размер гранта после повышения: 75% × 160,000 \$ = 120 000 \$ Эквивалент размеру опциона: 120 000 \$ / 80 \$ = 1500 (0,12% от совокупного размера акций)
Количество акций: 40 000 \$ / 40 \$ = 1000	Количество акций после вестинга: 50% × 1000 = 500 Новое количество акций: 1500 - 500 = 1000
Размер доли: 0,1% (1000 : 1 000 000 × 100%)	Совокупный размер опциона: 2000 (первоначальный размер опциона + раз- мер опциона после повышения) Размер доли: 0,16% (2000 : 1 250 000 × 100%)

ЧЕК-ЛИСТ ОПЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ ДЛЯ КЛЮЧЕВОГО СОТРУДНИКА

РАЗМЕР ДОЛИ

- Определить размер доли, приобретаемой ключевым сотрудником, или способ, по которому такой размер доли будет определяться (формула, размер в зависимости от KPI)

КPI ДЛЯ СОТРУДНИКА

В рамках опциона это может быть:

- Продолжает работать в компании
- Проект достиг определенных финансовых показателей (выручка, EBITDA)
- Привлечен инвестор
- Открытие новых бизнес-направлений, открытие новых точек
- Запуск и монетизация нового продукта
- Иные

ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОМ ДОЛИ

- Сотрудник получает свою долю сразу
- Сотрудник получает свою долю частями, исходя из времени его работы в компании

ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

- Есть ли условия, при которых сотрудник может использовать право на реализацию опциона ранее выполнения KPI?

ДОКУМЕНТЫ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ ИСПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО ИСПОЛНИТЬ ДЛЯ АКЦЕПТОВАНИЯ ОПЦИОНА

- Трудовой договор
- Справка
- Договор
- Иной документ

ОПЛАТА

В каком размере сотрудник оплачивает долю:

- Номинальная стоимость
- Рыночная
- По формуле

119072, Москва
Берсеневская набережная, 6, стр. 3
Офис 601
+7 (499) 550 94 94
info@zarlaw.ru
www.zarlaw.ru
facebook.com/zarlaw