

26. 11. 2015

Veźměte, prosĭme, na vědomĭ, Źe text ělĀnku odpovĭdĀ platně prĀvnĭ ůpravě ke dni publikace.

ManaŹerskě motivaĀnĭ programy pohledem prĀvnĭho poradce

Klĭčovou otĀzkou pro ultimĀtnĭho vlastnĭka spoleĀnosti ve vztahu k managementu bude velmi Āasto způsob odměňovĀnĭ a jeho prĭzpůsobenĭ specifikům daněho obchodnĭho prostředĭ na straně jedně a oĀekĀvĀnĭ managementu na straně druhě. UvedenĀ problematika je v Āeskě republice nanejvĭĹ aktuĀlnĭ a ůzce souvisĭ s generaĀnĭ obměnou, kdy řada majitelů ůspěĹně nastartovĀnĚch podnikatelskĚch projektů v porevoluĀnĭch letech hledĀ vhodnĚ způsob, jakĚm předit sprĀvu svĚch spoleĀnostĭ a souvisejĭcĭch podnikatelskĚch aktivit profesionĀlnĭmu managementu.



Systěm benefitů na ůrovni pracovnĭ smlouvy / smlouvy o vĚkonu funkce

SpoleĀnost se můŹe vydat cestou systěmu benefitů a zaměstnaneckĚch vĚhod, kterě můŹe prĭměřeně aplikovat rovněŹ ve vztahu k managementu. Participace na tomto programu můŹe bĭt podmĭněna různorodĚmi kritěrii, přĭčemŹ mezi hlavnĭ bude patřĭt dělka vzĀjemně spolupřace reflektujĭcĭ loajalitu zaměstnance, plněnĭ vytyĀenĚch cĭlů a plĀnů a v neposlednĭ řadě takě vĚkonnost zaměstnance.

TypickĚmi benefity mohou bĭt sluŹebnĭ automobil pro soukromě ůĀely, přĭspěvky na penzijnĭ a Źivotnĭ pojiĹtěnĭ, dovolenĀ nad rĀmec zĀkonĭku přace, stravenky a přĭspěvek na kulturnĭ a sportovnĭ aktivity. KaŹdĚy z uvedenĚch benefitů mĀ pro zaměstnavatele a někdy i pro zaměstnance daňově dopady, kterě mohou vhodně skloubit zĀjmy zaměstnance se zĀjmy zaměstnavatele (zejměna daňovĀ uznatelnost nĀkladů vynaloŹenĚch na benefity).

NevĚhodou běŹnĚch benefitů je, Źe manaŹer nenĭ dostateĀně motivovĀn rostoucĭ hodnotou spoleĀnosti, k těto si nevytvĀřĭ hlubĹĹ pouto a vztah a jeho setrvĀnĭ ve spoleĀnosti můŹou snadno ovlivnit i velmi malicherně důvody.

OpĀnĭ plĀny s faktickou koupĭ akciĭ/podĭlu

MajetkovĚy opĀnĭ plĀn umoŹňuje ůĀastnĭkům plĀnu podĭlet se na růstu hodnoty spoleĀnosti a vĚrazně zvyĹuje jejich motivaci k řĀdněmu řĭzenĭ spoleĀnosti, kterě povede k jejĭ stabilitě a v ideĀlnĭm

případě také k navýšení její tržní hodnoty, což jde ruku v ruce se zájmem vlastníků. Plán poskytuje účastníkům možnost nakoupit akcie/podíl za sníženou cenu a motivační efekt pak spočívá v růstu hodnoty a dividendovém výnosu akcií/podílu, které beneficiant vlastní, a případně v dosažení podmínek, za kterých je oprávněn akcie/podíl prodat.

Opční plán na koupi akcií/podílu je realizován nejčastěji ve čtyřech etapách:

a) **Přislíbení opce („grant“)**

Beneficiantovi je udělena opce na nákup akcií/podílu a jsou přesně vymezeny podmínky, za kterých je beneficiant oprávněn opci využít a akcie/podíl společnosti nabýt.

b) **Splnění podmínek opce („vest“)**

V okamžiku, kdy dojde k uplynutí vytyčené doby a současně budou splněny sjednané podmínky, je beneficiant oprávněn opci využít. Pokud je opční plán připraven jako vícefázový, může opce rovněž zůstat nevyužita, přičemž beneficiant v takovém případě kalkuluje s výhodnějšími podmínkami pro koupi v pozdější fázi opčního plánu, tyto podmínky však mohou být determinovány výkonnostně náročnějšími parametry.

c) **Využití opce („exercise“)**

Samotné nabytí sjednaného podílu/akcií za předem stanovenou realizační cenu.

d) **Prodej akcií/podílu („sale“)**

Beneficiant je oprávněn podíl/akcie prodat, čímž realizuje svůj zisk, ledaže opční plán stanoví restriktce podmiňující prodej splněním dalších povinností.

Opční plány bez faktické koupě akcií/podílu (tzv. phantom equity plans)

Jedná se o kompromis mezi předchozími dvěma variantami, kdy manažer sice nezíská majetkovou účast na společnosti, ale jeho budoucí odměna je vázána na růst hodnoty společnosti. Manažer obdrží opci na koupi tzv. stínových akcií/podílu, kterým odpovídají pouze ekonomická práva s těmito akciemi/podíly spojená. Jde tedy v podstatě o imaginární akcie/podíl, jejichž hodnota se přizpůsobuje strategii společnosti či např. výkonnosti určité její divize a beneficiantovi je vyplácen pravidelně určitý bonus odpovídající změně hodnoty stínových akcií/podílu.

Závěr

Je více než zřejmé, že opční plán zajistí osobní zainteresovanost beneficiantů plánu na výsledcích a celkovém rozvoji společnosti daleko lépe než je tomu v případě klasických motivačních programů a u klíčových manažerů bude jistě vítanou a svěží změnou v pohledu na motivaci managementu.



Mgr. Jan Vozár,
advokát

[SAMAK právo & daně](#)

Purkyňova 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 211 222 244
e-mail: info@samak.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)