

26. 11. 2015

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ upravĚ ke dni publikace.

# ManaŹerskĚ motivaćnĚ programy pohledem prĚvnĚho poradce

KlĚovou otĚzkou pro ultimĚtnĚho vlastnĚka spolećnosti ve vztahu k managementu bude velmi ćasto zpĚsob odmĚňovĚnĚ a jeho prĚizpĚsobenĚ specifikĚm danĚho obchodnĚho prĚstředĚ na stranĚ jednĚ a oćekĚvĚnĚ managementu na stranĚ druhĚ. UvedenĚ problematika je v ćeskĚ republice nanejvĚš aktuĚlnĚ a ťzce souvisĚ s generaćnĚ obmĚnou, kdy řada majitelĚ ťspĚšnĚ nastartovĚnĚch podnikatelskĚch projektĚ v porevolućnĚch letech hledĚ vhodnĚ zpĚsob, jakĚm prĚdat sprĚvu svĚch spolećnostĚ a souvisejĚcĚch podnikatelskĚch aktivit profesionĚlnĚmu managementu.



## **SystĚm benefitĚ na ťrovni pracovnĚ smlouvy / smlouvy o vĚkonu funkce**

Spolećnost se mĚže vydat cestou systĚmu benefitĚ a zamĚstnaneckĚch vĚhod, kterĚ mĚže prĚmĚřenĚ aplikovat rovnĚž ve vztahu k managementu. Participace na tomto programu mĚže bĚt podmĚnĚna rĚznorodĚmi kritĚrii, prĚicemŹ mezi hlavnĚ bude patřit dĚlka vzĚjemnĚ spolupracĚ reflektujĚcĚ loajalitu zamĚstnance, plnĚnĚ vytyćenĚch cĚlĚ a plĚnĚ a v neposlednĚ řadĚ takĚ vĚkonnost zamĚstnance.

TypickĚmi benefity mohou bĚt sluŹebnĚ automobil pro soukromĚ ťćely, prĚspěvky na penzijnĚ a ŹivotnĚ pojištĚnĚ, dovolenĚ nad rĚmec zĚkonĚku pracĚ, stravenky a prĚsĚpĚvek na kulturnĚ a sportovnĚ aktivity. KaŹdĚ z uvedenĚch benefitĚ mĚ pro zamĚstnavatele a nĚkdy i pro zamĚstnance daňovĚ dopady, kterĚ mohou vhodnĚ skloubit zĚjmy zamĚstnance se zĚjmy zamĚstnavatele (zejmĚna daňovĚ uznatelnost nĚkladĚ vynaloŹenĚch na benefity).

NevĚhodou bĚŹnĚch benefitĚ je, Źe manaŹer nenĚ dostatećnĚ motivovĚn rostoucĚ hodnotou spolećnosti, k tĚto si nevytvĚrĚ hlubšĚ pouto a vztah a jeho setrvĚnĚ ve spolećnosti mĚžou snadno ovlivnit i velmi malichernĚ dĚvody.

## **OpćnĚ plĚny s faktickou koupĚ akciĚ/podĚlu**

MajetkovĚ općnĚ plĚnĚ umoŹňuje ťćastnĚkĚm plĚnu podĚlet se na rĚstu hodnoty spolećnosti a vĚraznĚ zvyšuje jejich motivaci k řĚdnĚmu řízenĚ spolećnosti, kterĚ povede k jejĚ stabilitĚ a v ideĚlnĚm

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](mailto:info@samak.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)