

Το Σύστημα Αμοιβών ως Εργαλείο Σύγκλισης των Συμφερόντων των Μετόχων και των Διευθυντικών Στελεχών




Στόχοι των Συστημάτων Καθορισμού Αμοιβών των Διευθυντικών Στελεχών

- ◆ Η αμοιβή τους θα πρέπει να συνδέεται με την εν γένει απόδοση της εταιρείας και σε κάθε περίπτωση να ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των διευθυντικών στελεχών με αυτά των μετόχων της επιχείρησης

Στόχοι:

- ◆ Αποσκοπούν στην προσέλκυση του ενδιαφέροντος του διευθυντικού στελέχους για απασχόληση στη σχετική εταιρία
- ◆ Επιδιώκουν να δημιουργήσουν κίνητρα στα διευθυντικά στελέχη να ενεργούν με κίνητρα τα οικονομικά συμφέροντα των μετόχων



Το Σύστημα Αμοιβών των Διευθυντικών Στελεχών

Στη σύγχρονη επιχείρηση οι αμοιβές των διευθυντικών στελεχών περιλαμβάνουν:

- ◆ Τον μισθό
- ◆ Τα τακτικά επιδόματα
- ◆ Το πριμ ετήσιας παραγωγικότητας (bonus)
- ◆ Επιπλέον παροχές σε είδος (perks)
- ◆ Παροχές που συνδέονται με την επίτευξη μακροπρόθεσμων οικονομικών ή και χρηματιστηριακών στόχων
- ◆ Παροχές σε μετοχές της εταιρείας
- ◆ Παροχές σε δικαιώματα προαίρεσης επί των μετοχών (stock options)



Παροχές Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών

- ◆ Παρέχουν στον κάτοχο τους τη δυνατότητα να αγοράσει, εφ' όσον το επιθυμεί, σε κάποια μελλοντική περίοδο **(περίοδο εξάσκησης)** μια μετοχή της εταιρείας του σε κάποια συγκεκριμένη τιμή **(τιμή εξάσκησης)**
- ◆ Με τέτοιες παροχές δίνουν κίνητρα στα ανώτατα διευθυντικά στελέχη να βελτιώσουν την επίδοση της εταιρείας με τελικό σκοπό την αύξηση της χρηματιστηριακής της αξία

Αδυναμίες των Παροχών Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών

- ◆ **Η παροχή αδιακρίτως σε όλα τα διευθυντικά στελέχη δεν διαχωρίζει τα εργατικά και άξια στελέχη από τα λιγότερα άξια**
- ◆ **Αρκετές φορές επιβραβεύουν τα τυχερά διευθυντικά στελέχη**
- ◆ **Παρέχονται κίνητρα στα διευθυντικά στελέχη ανάληψης πολύ μεγαλύτερου κινδύνου από ότι θα ανελάμβαναν οι μέτοχοι**
- ◆ **Η ανεξέλεγκτη παροχή σε μεγάλη ομάδα στελεχών χωρίς την απαραίτητη ανάλυση των χρηματοοικονομικών τους συνεπειών για την επιχείρηση μπορεί να έχει αντίθετα από τα προσδοκώμενα αποτελέσματα (Campbell and Wasley (1999), the case of Ralston Putina company)**



Οφέλη των Παροχών Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών

- ◆ **Εναρμόνιση των αντιτιθεμένων συμφερόντων μεταξύ διοίκησης και ιδιοκτησίας**
- ◆ **Σημαντικά φορολογικά πλεονεκτήματα**
- ◆ **Αποφεύγεται η αρνητική αντίδραση που συνήθως συνοδεύει την παροχή υψηλών αμοιβών (π.χ. δημόσιος τομέας)**
- ◆ **Επιτρέπουν στους εργοδότες να ξεπερνούν τους περιορισμούς στην αύξηση των αμοιβών**
- ◆ **Ελαχιστοποιούνται οι αντιδράσεις του επενδυτικού κοινού, καθώς η επίδραση τους στην αξία της εταιρείας δεν είναι αμέσως κατανοητή**



Παροχές Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών στην Ελλάδα

- ◆ **Προβλέπεται από το νόμο η παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών σε εργαζομένους, διευθυντές και μέλη ΔΣ εισηγμένων εταιριών**
- ◆ **Το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο καθιστά πρακτικά δύσκολη την εισαγωγή τέτοιων συστημάτων**
- ◆ **Οι προς διανομή μετοχές που αντιστοιχούν στα δικαιώματα προαίρεσης μπορούν να προέρχονται μόνον είτε από αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρείας είτε από απόκτηση εκ μέρους της εταιρείας μετοχών της, προσφεύγοντας στη χρηματιστηριακή αγορά (ΠΔ 30/1988 άρθρο 1)**



Λογιστική Απεικόνιση των Δικαιωμάτων Προαίρεσης επί Μετοχών

- ◆ Η Συνήθης πρακτική είναι η μη αναγνώρισης των δικαιωμάτων προαίρεσης σαν **εταιρική δαπάνη**
- ◆ Οι υποστηρικτές της αναγνώρισης τους ως δαπάνη ισχυρίζονται:
 - ◆ Θα βελτιωθεί η πληροφοριακή πληρότητα και αξιοπιστία των λογιστικών καταστάσεων
- ◆ Οι ενάντιοι αυτής της άποψης ισχυρίζονται:
 - ◆ Ότι θα κατέληγε σε σημαντική μείωση της χρήσης τους