PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

Firma Proponuje Mi Akcje, a Ja Chciałem Po Prostu Pensję

Jak porównywać składniki wynagrodzenia, rozumieć warunki nabywania uprawnień i ryzyko koncentracji oraz przygotować pytania do doradców bez uznawania wyceny na prezentacji za pieniądze na koncie



Max Paradox

Firma Proponuje Mi Akcje, a Ja Chciałem Po Prostu Pensję

Jak porównywać składniki wynagrodzenia, rozumieć warunki nabywania uprawnień i ryzyko koncentracji oraz przygotować pytania do doradców bez uznawania wyceny na prezentacji za pieniądze na koncie

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

ISBN: 9788384900031

ALL-IN Rafał Płonkowski



SPIS TREŚCI

INTRO 5

Rozdział 1 - Milion w prezentacji, czyli dlaczego Twoje wynagrodzenie nie jest jedną liczbą 11

Rozdział 2 - Akcje, opcje i obietnice, czyli co właściwie dostajesz od firmy..... 20

Rozdział 3 - Firma jest warta miliard, więc dlaczego nie mogę wypłacić swoich pieniędzy? 30

Rozdział 4 - Wszystkie jajka w firmowym koszyku, czyli kiedy sukces pracodawcy staje się Twoim jedynym planem finansowym 39

Rozdział 5 - Kalendarz droższy od zegarka, czyli jak nie przegapić własnych akcji..... 50

Rozdział 6 - Podatek od sukcesu, czyli dlaczego nagroda może wymagać pieniędzy..... 59

Rozdział 7 - Prezentacja obiecuje złote góry, a regulamin mówi „to zależy” 69

Rozdział 8 - Na pewno będzie rosło, czyli jak własny optymizm negocjuje przeciwko Tobie..... 78

Rozdział 9 - Arkusz prawdy, czyli jak porównać dwie oferty bez oszukiwania samego siebie 87

Rozdział 10 - Chciałem podwyżkę, dostałem opcje, czyli jak negocjować wynagrodzenie bez kłótni o przyszłość 95

Rozdział 11 - Doradca nie jest wróżką, czyli jak przygotować pytania warte więcej niż godzina konsultacji.....105

Rozdział 12 - Sprzedać, zatrzymać czy czekać na cud, czyli co zrobić, kiedy akcje naprawdę są Twoje 116

Rozdział 13 - Firma zmienia właściciela, czyli co się dzieje z Twoimi akcjami, kiedy ktoś kupuje cały interes 126

Rozdział 14 - Bogactwo na ekranie, zakupy w rzeczywistości, czyli jak nie wydać przyszłych akcji już dzisiaj 137

Rozdział 15 - Akcje spadają, firma zwalnia, a Ty miałeś właśnie zostać bogaty 149

Rozdział 16 - System pokazuje zero, HR mówi „sprawdzimy", czyli jak odzyskać kontrolę nad błędem w programie 159

Rozdział 17 - Dziękuję za akcje, ale czy mogę odmówić? Kiedy program nie pasuje do Twojego życia 170

Rozdział 18 - Raz w roku zajrzyj pod maskę, czyli jak pilnować wynagrodzenia bez zostawania giełdowym maniakiem 181

Rozdział 19 - Czerwone lampki bez syreny alarmowej, czyli jak rozpoznać, że znowu wierzysz w pieniądze z prezentacji 191

Rozdział 20 - Pensja, akcje i święty spokój, czyli jak podejmować własne decyzje bez zgody firmowego wykresu 201

INTRO

Siedzisz na spotkaniu dotyczącym wynagrodzenia. Rozmowa przebiega znakomicie. Przełożony mówi, że firma docenia Twoje zaangażowanie, widzi w Tobie przyszłość i przygotowała naprawdę atrakcyjną propozycję. W głowie już przeliczasz, ile dodatkowych pieniędzy pojawi się na koncie. Może wreszcie poduszka finansowa przestanie przypominać cienką poszewkę. Może będzie można spokojniej planować większe wydatki. Tymczasem na ekranie pojawia się prezentacja z wykresem, kilka angielskich terminów i informacja o pakiecie udziałowym o potencjalnej wartości kilkudziesięciu tysięcy. Uśmiechasz się profesjonalnie, choć wewnętrznie masz jedno pytanie: „Dobrze, ale czy za te akcje mogę zapłacić rachunek za prąd?". Niestety, dostawca energii prawdopodobnie nie przyjmuje płatności w potencjale wzrostowym przedsiębiorstwa.

Witamy w świecie wynagrodzeń kapitałowych, gdzie kwoty potrafią wyglądać imponująco, dokumenty przypominają instrukcję obsługi satelity, a najważniejsze informacje często ukrywają się pod słowami „pod warunkiem". Sam pomysł otrzymywania akcji lub innych praw związanych z wartością firmy nie jest niczym podejrzanym. Przeciwnie, dobrze skonstruowany program może stanowić wartościowy element wynagrodzenia, umożliwiać udział w sukcesie przedsiębiorstwa i zachęcać do długoterminowej współpracy. Problem zaczyna się wtedy, gdy pracownik próbuje porównać pewną pensję z czymś, co dopiero może stać się pieniędzmi. To trochę tak, jakby ktoś proponował Ci zamiast części obiadu kupon uprawniający do udziału w przyszłych zbiorach ziemniaków.

Być może zostaniesz ziemniaczanym magnatem. Na razie jednak jesteś głodny.

Najbardziej podstępnym elementem takiej propozycji bywa pozorna prostota liczb. Wyobraź sobie ofertę: określona pensja podstawowa, premia roczna i pakiet akcyjny przedstawiony jako wart 80 tysięcy złotych. Naturalna reakcja brzmi: „Świetnie, dodajmy wszystko i zobaczmy, ile zarabiam". Tyle że te trzy składniki mogą działać według zupełnie innych zasad. Pensja ma określony harmonogram wypłat. Premia może zależeć od wyników i warunków programu. Natomiast wartość akcji lub uprawnień może zależeć od przyszłej ceny, czasu, pozostania w firmie, możliwości sprzedaży, podatków oraz szczegółów dokumentacji. Liczba 80 tysięcy może oznaczać wycenę na określony dzień, a nie kwotę, którą możesz natychmiast wypłacić. Kalkulator przyjmie każde dodawanie. Niestety, kalkulator nie czyta regulaminów.

Właśnie dlatego podstawową umiejętnością nie będzie tutaj przewidywanie kursów ani odgadywanie, czy firma stanie się kolejną legendą rynku. Znacznie ważniejsze okaże się rozdzielenie czterech rzeczy: co zostało Ci obiecane, jakie warunki musisz spełnić, co rzeczywiście możesz posiadać lub sprzedać oraz ile pieniędzy ostatecznie zostanie do Twojej dyspozycji. Te etapy mogą dzielić miesiące, lata i kilka dokumentów napisanych językiem, w którym słowo „jednostka" niekoniecznie oznacza jednostkę, a „przyznanie" nie zawsze oznacza pełne prawo własności. Dopiero kiedy rozdzielisz poszczególne momenty, oferta zacznie przypominać coś, co da się świadomie ocenić, zamiast finansowego horoskopu z tabelką.

Być może już próbowałeś znaleźć odpowiedź samodzielnie. Wpisałeś do wyszukiwarki „RSU", „vesting",

„stock options" albo „equity compensation" i po kilkunastu minutach miałeś otwartych siedem zakładek, trzy kalkulatory oraz poradnik dotyczący przepisów obowiązujących w kraju, w którym nigdy nie pracowałeś. To zrozumiałe, że takie poszukiwania potrafią bardziej skomplikować sytuację. Różne programy kapitałowe nadają pracownikom różne prawa, a rozwiązania podatkowe i prawne zależą między innymi od jurysdykcji oraz konstrukcji programu. Uniwersalne internetowe zdanie „akcje opodatkowuje się w momencie X" może być równie pomocne jak instrukcja „skręć w lewo" bez informacji, na którym skrzyżowaniu się znajdujesz.

Dodatkowo samo słowo „akcje" potrafi ukrywać istotne różnice. Możesz otrzymać rzeczywiste akcje, jednostki dające prawo do ich późniejszego otrzymania, opcje umożliwiające zakup na określonych warunkach albo instrumenty, których rozliczenie nie musi polegać na przekazaniu papierów wartościowych. Każda konstrukcja może wiązać się z innymi obowiązkami, kosztami i ograniczeniami. Dlatego nie wystarczy zapytać, ile coś jest dziś warte. Trzeba ustalić, co dokładnie przyznano, kiedy powstaną konkretne uprawnienia i jakie zdarzenia mogą je zmienić. Z pozoru mała różnica pomiędzy „otrzymujesz akcje" a „otrzymujesz możliwość uzyskania akcji" potrafi mieć bardzo duże znaczenie. Zwłaszcza kiedy okaże się, że ta możliwość ma termin ważności.

Jest jeszcze kwestia, o której podczas entuzjastycznej prezentacji łatwo zapomnieć: Twoje zatrudnienie i Twoje inwestycje mogą zostać powiązane z kondycją tego samego przedsiębiorstwa. Gdy firmie wiedzie się dobrze, możesz korzystać z atrakcyjnej pensji, premii i wzrostu wartości akcji. Gdy sytuacja się pogarsza, ryzyko może pojawić się

jednocześnie w kilku miejscach. Spada wartość pakietu, maleją szanse na premię, a stabilność stanowiska przestaje być oczywista. To właśnie jeden z praktycznych wymiarów ryzyka koncentracji. Nie oznacza ono automatycznie, że powinieneś odrzucić akcje. Oznacza natomiast, że warto zobaczyć cały obraz, a nie wyłącznie najbardziej optymistyczny fragment wykresu, który dział HR przygotował w wyjątkowo radosnym odcieniu zieleni.

Nie pomaga również presja społeczna. Kiedy inni pracownicy zachwycają się programem, możesz czuć, że zadawanie pytań o gotówkę świadczy o braku ambicji. Tymczasem potrzeba przewidywalnego dochodu jest całkowicie racjonalna. Czynsz, kredyt, utrzymanie rodziny i codzienne wydatki mają własne terminy płatności, niezależne od strategii giełdowej pracodawcy. Ktoś dysponujący dużymi oszczędnościami może inaczej oceniać odroczone wynagrodzenie niż osoba, której budżet wymaga regularnych wpływów. Nie istnieje więc jedna idealna proporcja pensji, premii i akcji odpowiednia dla wszystkich. Istnieje natomiast możliwość zadania uczciwego pytania: jaką niepewność mogę zaakceptować, nie narażając podstawowego bezpieczeństwa finansowego?

W tej książce nauczysz się patrzeć na ofertę wynagrodzenia jak na zbiór konkretnych praw, warunków, terminów i ryzyk. Zamiast przyjmować prezentowaną wycenę za pewnik, będziesz potrafił sprawdzić jej założenia i odróżnić potencjalną wartość od dostępnej gotówki. Zrozumiesz, dlaczego harmonogram nabywania uprawnień może wpływać na decyzję o zmianie pracy, jakie pytania rodzą się przy odejściu z firmy oraz dlaczego ograniczenia sprzedaży bywają równie ważne jak aktualna cena akcji. Przyjrzysz się również sposobom porównywania ofert, w

których jedna firma proponuje wyższą pensję, a druga większą część wynagrodzenia uzależnia od przyszłych wydarzeń.

Nie będziemy udawać, że jedna tabelka rozstrzygnie wszystkie podatkowe, prawne i inwestycyjne wątpliwości. Od tego są odpowiednio dobrani specjaliści, którym warto przedstawić dokumenty konkretnego programu i własną sytuację. Dowiesz się jednak, jak przygotować do takiej rozmowy pytania, uporządkować informacje i rozpoznać miejsca wymagające indywidualnej analizy. Doradca może wyjaśnić skutki określonej konstrukcji, ale nie powinien musieć zgadywać, czy posiadasz już akcje, czy dopiero obietnicę ich otrzymania. To różnica podobna do tej między posiadaniem samochodu a otrzymaniem informacji, że pewnego dnia być może dostaniesz kluczyki. Parking nie nalicza opłat za potencjał.

Najważniejsze jednak, że nie musisz zostać ekspertem od rynku kapitałowego, aby zachować zdrowy rozsądek podczas negocjacji. Możesz doceniać szansę na udział w sukcesie firmy, a jednocześnie pytać o wynagrodzenie podstawowe. Możesz być lojalnym pracownikiem, nie lokując całego finansowego bezpieczeństwa w akcjach pracodawcy. Możesz też poprosić o dokumenty przed podjęciem decyzji, nawet gdy rozmówca zapewnia, że oferta jest wyjątkowo korzystna. Profesjonalizm nie polega na potakiwaniu przy każdym slajdzie. Czasami najbardziej profesjonalnym zdaniem na spotkaniu jest spokojne: „Chciałbym zrozumieć, co dokładnie otrzymuję i na jakich warunkach”.

Jeżeli więc firma proponuje Ci akcje, gratulacje. Być może masz przed sobą naprawdę interesującą okazję. Zanim jednak zaczniesz planować zakup jachtu na

podstawie wartości pakietu zapisanej w prezentacji, sprawdźmy, czy ten jacht nie jest na razie jedynie graficzną wizualizacją przyszłego uprawnienia do rozważenia możliwości jego wynajęcia. Na końcu nie chodzi o to, żeby bać się akcji albo bezkrytycznie je uwielbiać. Chodzi o możliwość podjęcia decyzji, której rozumiesz zarówno atrakcyjne strony, jak i ograniczenia.

Bo świetna oferta nie powinna wymagać wyłączenia kalkulatora, zdrowego rozsądku ani prawa do zadawania pytań. A Twoja pensja i Twoje przyszłe bezpieczeństwo zasługują na coś więcej niż entuzjastyczny wykres z dopiskiem „wartość potencjalna".

Rozdział 1 - Milion w prezentacji, czyli dlaczego Twoje wynagrodzenie nie jest jedną liczbą

Oferta wygląda imponująco. Na pierwszej stronie eleganckiego dokumentu widnieje informacja o całkowitym pakiecie wynagrodzenia wynoszącym 320 tysięcy złotych rocznie. Czujesz przyjemne ukłucie ekscytacji. Jeszcze niedawno rozmawiałeś o podwyżce kilku tysięcy miesięcznie, a teraz ktoś pokazuje Ci sumę, która brzmi jak budżet niedużego przedsięwzięcia. Zanim jednak zaczniesz zastanawiać się, czy Twój dotychczasowy samochód nie obrazi się na widok nowego, zaglądasz do szczegółów. Pensja podstawowa wynosi 180 tysięcy złotych rocznie, premia docelowa 40 tysięcy, a pozostałe 100 tysięcy stanowi szacunkowa wartość pakietu akcyjnego. Nagle odkrywasz, że te 320 tysięcy składa się z trzech zupełnie różnych rodzajów pieniędzy. Jedne regularnie trafiają na konto, drugie trzeba dopiero wypracować, a trzecie mogą przez pewien czas istnieć głównie w dokumentach i optymistycznych rozmowach.

Właśnie tutaj zaczyna się pierwszy poważny błąd popełniany podczas porównywania ofert. Człowiek widzi jedną dużą liczbę i automatycznie traktuje ją jako miarę swojej przyszłej zamożności. Tymczasem całkowity pakiet wynagrodzenia jest raczej opisem różnych świadczeń i możliwości niż prostą odpowiedzią na pytanie, ile zarobisz. To rozróżnienie ma znaczenie szczególnie wtedy, gdy zastanawiasz się nad zmianą pracy, negocjujesz podwyżkę albo próbujesz ustalić, czy nowa propozycja naprawdę poprawi sytuację Twojej rodziny. Firma może uczciwie

przedstawić atrakcyjny pakiet, a Ty równie uczciwie dojść do wniosku, że nie odpowiada on Twoim potrzebom. Nie ma w tym sprzeczności. Problem pojawia się dopiero wtedy, gdy obie strony używają słowa „wynagrodzenie", mając na myśli zupełnie inne rzeczy.

Wyobraźmy sobie dwie propozycje. Firma Alfa oferuje 20 tysięcy złotych brutto miesięcznie i nie przewiduje dodatkowego programu kapitałowego. Firma Beta proponuje 16 tysięcy brutto miesięcznie, premię roczną zależną od wyników oraz pakiet udziałowy prezentowany jako wart 120 tysięcy złotych. Na pierwszy rzut oka Beta może wyglądać znacznie atrakcyjniej. Jej rekruter z pewnością nie zapomni zaznaczyć, że jest to propozycja dla ludzi myślących długoterminowo. Brzmi pięknie, choć czasami „myślenie długoterminowe" oznacza po prostu konieczność długiego czekania na pieniądze. Alfa daje 240 tysięcy złotych rocznej pensji brutto, Beta 192 tysiące. Różnica w części podstawowej wynosi 48 tysięcy rocznie. Zanim uznasz, że akcje z nawiązką ją rekompensują, musisz poznać warunki programu, harmonogram uzyskiwania uprawnień i sposób ustalenia podawanej wartości.

Nie chodzi o to, żeby zawsze wybierać wyższą pensję podstawową. W niektórych okolicznościach mniejsza kwota gwarantowana, połączona z atrakcyjnymi świadczeniami dodatkowymi, może być rozsądną propozycją. Kluczowe jest jednak porównywanie rzeczy rzeczywiście porównywalnych. Regularna pensja ma inne znaczenie dla domowego budżetu niż premia uzależniona od wyników. Świadczenie jednorazowe nie jest tym samym co trwały wzrost podstawy wynagrodzenia. Akcje możliwe do sprzedaży różnią się od uprawnień, które dopiero będą nabywane przez kolejne lata. Jeżeli wszystkie te elementy

wrzucisz do jednego worka, uzyskasz efektowną sumę, ale stracisz informacje potrzebne do podjęcia decyzji. To tak, jakby podczas planowania miesięcznych wydatków doliczać do pensji przewidywaną wartość mieszkania odziedziczonego po dalekim krewnym, który na szczęście cieszy się doskonałym zdrowiem.

Cztery pytania zamiast jednej imponującej sumy

Zanim zaczniesz oceniać propozycję, rozdziel jej elementy według czterech prostych pytań. Pierwsze dotyczy tego, co faktycznie jest zagwarantowane na warunkach przedstawionej umowy. Drugie odnosi się do świadczeń zależnych od określonych wyników lub zdarzeń. Trzecie wymaga ustalenia, kiedy dane świadczenie może stać się dostępne. Czwarte dotyczy wartości, którą rzeczywiście będzie można wykorzystać po uwzględnieniu odpowiednich kosztów i zobowiązań. Nie musisz od razu tworzyć wielkiego modelu finansowego. Wystarczy zwykła kartka albo arkusz z kilkoma kolumnami. Ważne, żeby każda pozycja otrzymała własny opis, zamiast znikać w łącznej kwocie podanej przez pracodawcę.

Zacznij od pensji podstawowej. Sprawdź, czy podawana wartość jest miesięczna czy roczna, brutto czy netto, a także jakiego rodzaju umowy dotyczy. Zwróć uwagę na walutę, częstotliwość wypłat oraz ewentualne warunki, które mogą wpływać na wynagrodzenie. Jeżeli porównujesz oferty obejmujące różne kraje lub formy zatrudnienia, identyczna kwota brutto może prowadzić do odmiennych rezultatów finansowych. Nawet w ramach jednego kraju szczegóły podatkowe i składkowe mogą wpływać na faktyczne wpływy. Dlatego przeliczanie wynagrodzenia na pieniądze pozostające do dyspozycji powinno uwzględniać Twoją konkretną sytuację i aktualne zasady, a przy

większych wątpliwościach wymagać konsultacji ze specjalistą. Kwota brutto jest ważną informacją, ale rachunki domowe mają dziwny zwyczaj oczekiwania płatności środkami, które naprawdę posiadasz.

Następnie przyjrzyj się premii. Szczególnie uważnie traktuj określenia „docelowa", „maksymalna" i „uznaniowa", ponieważ nie są one synonimami. Premia docelowa może oznaczać kwotę przewidzianą przy realizacji ustalonych celów, ale rzeczywista wypłata zależy od warunków programu. Premia maksymalna wskazuje najwyższy możliwy poziom według określonych zasad, niekoniecznie poziom typowy. Przy premii uznaniowej istotny bywa zakres decyzji pozostawiony pracodawcy. Jeżeli oferta mówi o premii do 30 procent rocznej pensji, nie zapisuj automatycznie tych 30 procent jako pewnego dochodu. Poproś o informacje o kryteriach, częstotliwości oceny i sposobie ustalania wypłaty. Samo słowo „bonus" ma wyjątkowy talent do wywoływania entuzjazmu, zwłaszcza gdy nikt jeszcze nie sprawdził przypisów.

Dopiero na tym tle umieść pakiet akcyjny. Zapisz jego deklarowaną wartość, ale nie traktuj jej jak kolejnej raty wynagrodzenia. Ustal, czy podana suma odnosi się do wartości na dzień przyznania, szacunku przyszłego wzrostu, wartości określonej liczby instrumentów czy jeszcze innej miary. Sprawdź także, czy prezentacja obejmuje pakiet jednorazowy, czy świadczenie przyznawane regularnie. Pakiet o wartości 120 tysięcy złotych nabywany przez cztery lata nie oznacza automatycznie dodatkowych 120 tysięcy zarobku w pierwszym roku. Tym bardziej nie oznacza czterech corocznych wypłat tej wysokości. Zdarza się, że właśnie takie nieporozumienie sprawia, iż dwie osoby patrzą na tę samą ofertę i dochodzą do zupełnie różnych

wniosków. Jedna widzi bogactwo, druga widzi harmonogram, a obie potrzebują przede wszystkim dokumentów.

Pewną pułapką są również świadczenia dodatkowe. Prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie, samochód służbowy czy dofinansowanie określonych wydatków mogą mieć realną wartość. Nie należy jednak bezrefleksyjnie dodawać kosztu ponoszonego przez firmę do własnej pensji. Pracodawca może wydać na świadczenie określoną kwotę, ale jego wartość dla Ciebie zależy od tego, czy faktycznie z niego korzystasz i jakie wydatki dzięki niemu ograniczasz. Abonament na usługę, której nie potrzebujesz, nie staje się gotówką tylko dlatego, że w prezentacji ma imponującą cenę katalogową. Z kolei świadczenie dopasowane do Twoich potrzeb może być warte więcej niż sugeruje jego nominalny koszt. Porównanie wymaga więc rozróżnienia wartości marketingowej, kosztu pracodawcy i rzeczywistej korzyści osobistej.

Dlaczego czas potrafi zmienić wartość oferty

Nawet po uporządkowaniu poszczególnych składników pozostaje kwestia czasu. Załóżmy, że otrzymujesz propozycję jednorazowej premii powitalnej w wysokości 40 tysięcy złotych. Na pierwszy rok może ona bardzo korzystnie wpływać na całkowite wynagrodzenie. Jeżeli jednak od kolejnego roku pozostanie wyłącznie niższa pensja podstawowa, początkowa przewaga może szybko zniknąć. Dodatkowo premia powitalna bywa obwarowana warunkami dotyczącymi pozostania w firmie lub obowiązkiem zwrotu w określonych sytuacjach. Nie zawsze tak jest, dlatego zamiast zgadywać, sprawdź konkretną umowę. Pieniądze otrzymane na początku zatrudnienia

wyglądają szczególnie sympatycznie, dopóki nie odkryjesz, że w pewnych okolicznościach mogą poprosić o powrót.

Podobnie jest z akcjami. Niektóre programy przewidują stopniowe nabywanie uprawnień, inne uzależniają je także od spełnienia określonych warunków. Kwota przedstawiana jako wartość całego pakietu może obejmować kilka przyszłych lat. Jeśli porównujesz ją z rocznym wynagrodzeniem podstawowym, powstaje zniekształcenie, którego nie naprawi nawet niezwykle estetyczny wykres. Rozsądniej jest rozpisać ofertę według kolejnych okresów i pokazać oddzielnie kwoty pewne, warunkowe oraz szacunkowe. Nie oznacza to przewidywania przyszłości z dokładnością do grosza. Chodzi o sprawdzenie, jakie znaczenie mają konkretne daty i czy oferta nadal jest atrakcyjna, gdy patrzysz na nią dłużej niż przez pierwszy miesiąc zatrudnienia.

Spróbuj przeprowadzić takie ćwiczenie na fikcyjnej propozycji. Pracodawca oferuje 15 tysięcy złotych brutto miesięcznie, potencjalną premię 30 tysięcy rocznie i przyznanie instrumentów kapitałowych o deklarowanej wartości 160 tysięcy, których uprawnienia mają być nabywane przez cztery lata. W uproszczonym wariancie równomiernym nominalna część pakietu przypadająca na jeden rok wynosiłaby 40 tysięcy. Ale nawet takiego podziału nie wolno przyjąć bez sprawdzenia harmonogramu. Dodatkowo wartości przyszłych świadczeń mogą się zmieniać, a możliwość ich sprzedaży nie musi pojawiać się od razu. Roczna pensja podstawowa wynosi tutaj 180 tysięcy brutto. Pozostałe elementy należy przedstawić z osobnymi warunkami, zamiast oznajmiać z powagą księgowego magika, że zarobki wynoszą dokładnie 250 tysięcy rocznie.

Warto również przetestować kilka scenariuszy, zanim uznasz ofertę za jednoznacznie lepszą. Co się stanie, jeśli premia będzie niższa od docelowej? Co, jeśli wartość akcji spadnie? Co, jeśli zmienisz pracę przed zakończeniem harmonogramu nabywania uprawnień? Nie musisz zakładać katastrofy. Wystarczy rozważyć kilka realistycznych wariantów i sprawdzić, czy przy mniej korzystnym przebiegu wydarzeń nadal akceptujesz proponowaną pensję podstawową. Dzięki temu nie uzależnisz bieżącego budżetu od optymistycznych założeń, na które masz ograniczony wpływ. Prognoza wzrostu wartości akcji może być interesująca, lecz nie powinna otrzymywać w domowych finansach takich samych uprawnień jak regularny przelew.

Porównuj oferty według własnego życia, nie cudzego slajdu

Istnieje jeszcze jeden powód, dla którego sama wartość pakietu nie wystarcza. Dwóch pracowników może otrzymać identyczną ofertę i racjonalnie podjąć przeciwne decyzje. Osoba posiadająca oszczędności pokrywające długie miesiące wydatków może być skłonna zaakceptować większą część wynagrodzenia odroczoną w czasie. Ktoś utrzymujący rodzinę i spłacający wysokie zobowiązania może potrzebować przede wszystkim stabilnej pensji. Równie istotna bywa perspektywa dalszej kariery, możliwość zmiany zatrudnienia, osobista tolerancja ryzyka i to, jak duża część majątku jest już zależna od jednego przedsiębiorstwa. Żaden rekruter nie zna tych okoliczności lepiej od Ciebie, nawet jeśli prezentuje ofertę z pewnością człowieka, który właśnie odkrył jedyną słuszną strategię budowania bogactwa.

Dlatego przed porównaniem propozycji ustal własną granicę akceptowalnej pensji podstawowej. Nie musi to być

jedna uniwersalna kwota obowiązująca przez całe życie. Powinna jednak wynikać z rzeczywistych potrzeb, zobowiązań i zapasu bezpieczeństwa. Następnie oceń osobno składniki zmienne, świadczenia dodatkowe oraz potencjalne korzyści kapitałowe. Taki sposób myślenia ułatwia również negocjacje. Zamiast ogólnego „chciałbym więcej", możesz powiedzieć, że doceniasz proponowany pakiet udziałowy, ale potrzebujesz wyższej części stałej albo innego rozłożenia elementów wynagrodzenia. To konkretne stanowisko, z którym druga strona może się zmierzyć. Oczywiście pracodawca nie ma obowiązku spełnić każdej prośby, a możliwości negocjacyjne zależą od sytuacji. Nadal jednak lepiej rozmawiać o rzeczywistych potrzebach niż rywalizować w zachwytach nad sumą ze slajdu.

Na koniec wykonaj prostą czynność: zapisz wszystkie elementy swojej oferty w oddzielnych wierszach, a obok każdego umieść termin, warunek otrzymania, sposób wyceny i informację o dostępności środków. Tam, gdzie czegoś nie wiesz, wpisz „do wyjaśnienia", zamiast zgadywać. Ta niewielka zmiana potrafi uporządkować rozmowę skuteczniej niż kolejna godzina rozmyślania nad imponującą liczbą w nagłówku. Nie podejmiesz dzięki niej automatycznie właściwej decyzji, ale znacznie łatwiej rozpoznasz, czego jeszcze potrzebujesz, żeby zdecydować świadomie.

Firma może wyceniać Twoje całkowite wynagrodzenie na bardzo wysoką kwotę. Ty masz prawo zapytać, jaka część tej wartości jest pensją, jaka zależy od przyszłych wydarzeń, a jaka stanowi szansę, której jeszcze nie da się zamienić na pieniądze. Dopiero wtedy duża liczba zaczyna nabierać rzeczywistego znaczenia. Bo między „firma oferuje mi pakiet wart 320 tysięcy" a „mam do dyspozycji 320 tysięcy"

znajduje się cała finansowa rzeczywistość. I niestety żadna prezentacja nie przewiduje jej usunięcia za pomocą przycisku „Pomiń warunki”.

Rozdział 2 - Akcje, opcje i obietnice, czyli co właściwie dostajesz od firmy

Wiadomość przychodzi w piątek o 16:43. Temat brzmi: „Congratulations on your Equity Award!". Otwierasz ją z zainteresowaniem, bo każde zdanie zawierające słowo „award" brzmi obiecująco. W środku znajduje się informacja o przyznaniu 1500 jednostek w ramach programu wynagrodzeń kapitałowych. Dalej pojawiają się określenia „grant date", „vesting schedule", „settlement" oraz odnośnik do portalu obsługi planu. Klikasz i widzisz elegancki panel z liczbą jednostek oraz szacunkową wartością. Przez moment czujesz się jak inwestor obserwujący własny majątek. Dopiero po chwili dostrzegasz, że rubryka „available to sell" pokazuje zero. Nikt nie zabrał Ci pieniędzy. Najprawdopodobniej po prostu nie otrzymałeś jeszcze tego, co początkowo wyobraziłeś sobie pod słowem „akcje".

Wynagrodzenia kapitałowe są szczególnie trudne do zrozumienia, ponieważ potoczny język upraszcza rzeczy, które prawnie i finansowo mogą znacznie się różnić. Pracodawca mówi o akcjach, pracownik słyszy „jestem współwłaścicielem", a dokument programu może opisywać uprawnienie do otrzymania określonego świadczenia dopiero w przyszłości. Czasami rzeczywiście zostajesz właścicielem akcji. Innym razem otrzymujesz prawo ich zakupu. Bywa też, że instrument jedynie naśladuje ekonomiczne skutki posiadania akcji, bez przekazania udziału we własności przedsiębiorstwa. Wszystkie te rozwiązania mogą stanowić część atrakcyjnej oferty. Żeby jednak ocenić ich znaczenie, trzeba najpierw przestać traktować je jak różne nazwy tego samego produktu.

Samochód, voucher na samochód i możliwość kupienia samochodu po ustalonej cenie również mogą mieć wartość, lecz zdecydowanie nie należy parkować ich wszystkich w garażu.

Zacznijmy od rzeczywistych akcji. W odpowiedniej konstrukcji prawnej ich posiadacz uzyskuje określone prawa związane z uczestnictwem w spółce. Mogą one obejmować prawa majątkowe, a w zależności od rodzaju akcji i obowiązujących zasad również prawa korporacyjne, takie jak możliwość głosowania. Nie każda akcja daje jednak identyczny zestaw uprawnień. Istnieją różne klasy akcji, ograniczenia oraz szczególne rozwiązania przewidziane w dokumentach spółek. Co więcej, otrzymanie akcji nie oznacza automatycznie możliwości ich natychmiastowej sprzedaży. Mogą obowiązywać ograniczenia wynikające z programu, przepisów lub statusu emitenta. Dlatego kiedy słyszysz, że zostaniesz akcjonariuszem, warto ustalić nie tylko liczbę papierów wartościowych, lecz także moment uzyskania własności oraz związane z nią prawa. Dyplom z napisem „Współwłaściciel" byłby miły, ale przy analizie finansowej przydają się nieco bardziej szczegółowe dokumenty.

Inną konstrukcją są RSU, czyli Restricted Stock Units. W wielu programach oznaczają one jednostki związane z prawem do otrzymania akcji lub innego określonego rozliczenia po spełnieniu warunków. Ich szczegółowe zasady zależą od dokumentacji. Istotne jest to, że przyznanie jednostek RSU nie musi oznaczać natychmiastowego otrzymania akcji. Najpierw może nastąpić przyznanie jednostek, później nabycie odpowiednich uprawnień, a następnie rozliczenie zgodnie z zasadami programu. Poszczególne etapy mogą odbywać się w

różnych terminach. Dlatego liczba widoczna w portalu pracowniczym nie zawsze odpowiada liczbie akcji znajdujących się już w Twojej dyspozycji. System może pokazywać przyszłe uprawnienia równie efektownie jak rzeczywiste aktywa. Interfejs użytkownika ma bowiem jeden podstawowy cel: wyglądać przejrzyście. Nie zawsze oznacza to, że sytuacja prawna użytkownika jest równie prosta.

Jeszcze inną kategorią są opcje na akcje. Najogólniej rzecz ujmując, opcja może dawać prawo nabycia określonej liczby akcji po ustalonej cenie, na zasadach i w terminach określonych w programie. To fundamentalna różnica względem instrumentu, który prowadzi do przekazania akcji bez konieczności zapłaty ceny wykonania. Jeżeli otrzymujesz opcję pozwalającą kupić akcję za 50 złotych, a jej aktualna cena rynkowa wynosi 90 złotych, różnica wynosi 40 złotych na akcję. Brzmi korzystnie, ale sama ta różnica nie jest jeszcze automatycznie Twoim zrealizowanym zyskiem. Mogą występować koszty, podatki, ograniczenia wykonania lub sprzedaży oraz inne warunki. Dodatkowo w określonych konstrukcjach wykonanie opcji może wymagać posiadania środków na zakup akcji. Nagle okazuje się, że aby skorzystać z atrakcyjnego świadczenia, trzeba najpierw znaleźć pieniądze. Finanse potrafią być zaskakująco kreatywne.

Teraz wyobraź sobie sytuację odwrotną. Cena wykonania opcji wynosi 50 złotych, lecz wartość akcji spada do 30 złotych. Zakup po cenie 50 złotych nie wygląda atrakcyjnie, skoro porównywalne akcje można byłoby nabyć taniej na rynku, gdyby były dostępne. Taką opcję określa się potocznie jako znajdującą się „pod wodą”. Nie musi to oznaczać, że instrument już nigdy nie będzie wartościowy,