

Des options pour fidéliser

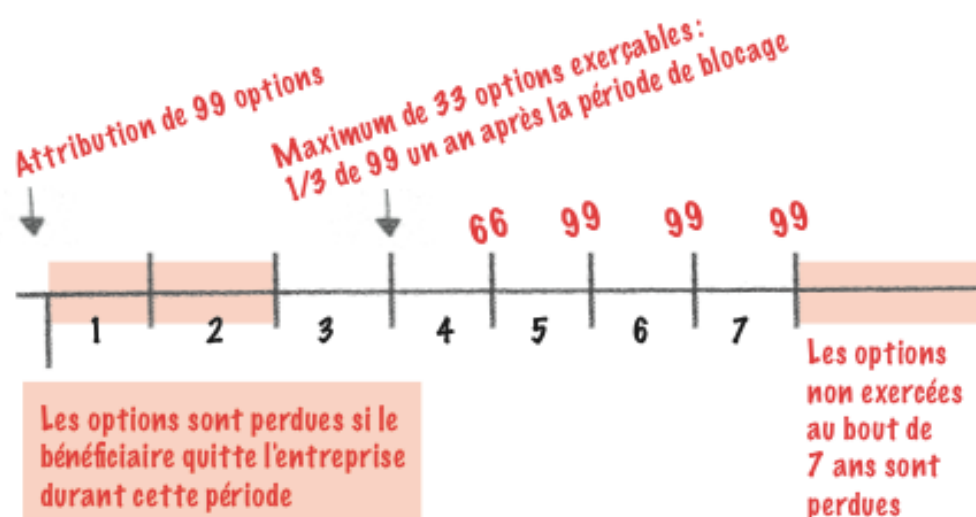
Si l'objectif de l'entreprise en attribuant des options est de « fidéliser » ses salariés, il est alors nécessaire d'assortir le plan de conditions particulières, et notamment :

- Une période de blocage, c'est-à-dire une période pendant laquelle les options ne peuvent pas être exercées. Si le bénéficiaire quitte l'entreprise pendant cette période, il perd ses options.
- Un vesting ; les options attribuées ne peuvent pas toutes être exercées en même temps dès la fin de la période de blocage. Chaque année, le bénéficiaire a le droit d'exercer un certain nombre des options qui lui ont été attribuées.
- Une période de levée limitée dans le temps.

Exemple type, le schéma suivant indique le nombre maximal d'options exerçables chaque année.

Paramètres :

- Nombre d'options attribuées : 99
- Blocage de deux ans
- Vesting régulier par tiers sur 3 ans (au-delà des 2 ans de blocage initial)
- Fenêtre maximale de levée : 5 ans (au-delà des 2 ans de blocage)



Lorsqu'une entreprise attribue chaque année des options sur les principes précédents, elle multiplie l'incitation qu'a un salarié à rester dans l'entreprise d'un point de vue purement financier. En effet le nombre d'options exerçables dans le futur se cumule.