



EN ESTA EDICIÓN

•
VESTING EN MÉXICOCÓMO COMPENSAR DIRECTIVOS
CON ACCIONES SIN TERMINAR
CON ACCIONISTAS NO DESEADOSVESTING IN U.S.
COMPANIESA PRACTICAL INTRODUCTION FOR
MEXICAN FOUNDERS, INVESTORS
AND EXECUTIVES

COMPLIANCE

NO ES SÓLO PARA EMPRESAS
GRANDES

Vesting en México

*Cómo compensar directivos
con acciones sin terminar con
accionistas no deseados*

POR



LUIS ALBERTO PÉREZ

✉ lperez@caype.com.mx

A continuación, a manera
de ejemplo planteamos un
problema común y real:*Le diste a tu director de
operaciones el 4% de tu empresa
como parte de su plan de
compensación sujeto a que
trabajara contigo 4 años y**lograra ciertas metas. Todo iba
bien, hasta que a los dos años la
relación se rompió. El problema
no termina con la renuncia o,
en el peor de los casos, con una
demanda laboral. Como cada
año se le había ido entregando
una parte de esas acciones,
ya tenía el 2% del capital a su
nombre. Ya no trabaja contigo,
pero sigue siendo tu accionista,
muy probablemente con una
relación rota o afectada, y tienes
que convocarlo a las asambleas,
dejarlo votar, mandarle
información financiera y, en
algunos casos, necesitar su firma
para decisiones importantes.*En pocas palabras, un vesting
o plan de incentivos es
mecanismo mediante
el cual una empresa...

LEER MÁS



Vesting in U.S. Companies

A Practical Introduction for Mexican Founders, Investors and Executives

POR



KRISTIN FURNISH

✉ kfurnish@caype.com.mx

Mexican clients working with U.S. companies frequently encounter the term “vesting” in connection with founders, employees, directors and advisors. Although vesting is especially associated with startups, it is used much more broadly in U.S. companies as a way to tie equity compensation to continued service or performance.

One initial point is important, in the United States, a “vesting agreement” is not necessarily a separate type of contract. Vesting provisions are generally contained in an equity incentive plan and an individual stock option, restricted stock or restricted stock unit (RSU) agreement. For founders, they may instead appear in a restricted stock purchase agreement or similar document.

The basic concept is simple: an

equity award may be granted today, but the recipient’s rights vest over time.

THE STANDARD U.S. STARTUP MODEL

For employees of U.S. startups, perhaps the best-known vesting schedule is four-year vesting, with a one-year cliff, followed by monthly vesting.

Under this structure, nothing vests during the first year. At the first anniversary, 25% of the award vests, and the remaining 75% typically vests monthly over the next three years. This remains a very common structure in U.S. venture-backed companies.

If an employee leaves after two years, approximately half of the grant will generally be

vested. The unvested portion is normally forfeited or, depending on the type of equity, subject to repurchase by the company.

The schedule is not legally required. Companies can use three years, five years, milestone-based vesting or other arrangements. The four-year schedule is primarily market practice, particularly in the startup and venture-capital environment.

EMPLOYEES, FOUNDERS, DIRECTORS AND ADVISORS ARE TREATED DIFFERENTLY

The same vesting concept can be used for several types of service providers...

CONTINUAR LECTURA



Compliance no es sólo para empresas grandes



ADRIANA MORA MAYO

✉ amora@caype.com.mx

Cuando se habla de compliance, es común pensar en grandes corporaciones, áreas especializadas y manuales extensos. Esta asociación puede llevar a las empresas pequeñas y medianas a considerar que el cumplimiento normativo es un tema que deberá atenderse más adelante, cuando aumenten sus operaciones o el número de empleados. Sin embargo, las obligaciones legales surgen desde que una sociedad comienza a operar.

Desde sus primeras actividades, una empresa celebra contratos,

administra recursos, contrata personal, trata datos personales, se relaciona con clientes y proveedores y adopta decisiones que pueden comprometerla frente a terceros. El tamaño de la organización puede determinar la complejidad de los controles, pero no elimina los riesgos ni las responsabilidades que derivan de esas actividades.

En realidad, una empresa pequeña puede ser especialmente vulnerable cuando una misma persona negocia, contrata, autoriza pagos y administra las cuentas bancarias. La cercanía entre socios y colaboradores suele facilitar la operación, pero también puede provocar que las decisiones se tomen de manera informal, que no exista evidencia de las autorizaciones o que las funciones se concentren sin una revisión independiente.

¿QUÉ SIGNIFICA COMPLIANCE PARA UNA EMPRESA PEQUEÑA O MEDIANA?

El compliance puede entenderse como la forma organizada en que una empresa procura que sus decisiones y operaciones se ajusten a la ley, a sus contratos y a sus propias reglas internas. No existe un modelo único ni todas las sociedades están obligadas a contar con la misma estructura. Una empresa familiar, una tienda en línea, un despacho profesional y una compañía que contrata con el gobierno enfrentan riesgos distintos y, por lo tanto, requieren controles diferentes.

La proporcionalidad no significa prescindir de controles, sino adoptar los que correspondan al giro, al volumen y a la forma...

CONTINUAR LECTURA

