

ESOP

PROGRAMY

PARTICIPACE

PRACOVNÍKŮ

SEDLAKOVA

LEGAL

ESOP a další programy participace pracovníků*

Jak motivovat pracovníky?

Skvělé nápady mají i své limity. V začátcích každého startupu je těžké nabídnout zaměstnancům vysoké platy. Jedním z chytrých řešení, jak si udržet ty nejdůležitější lidi, je nabídnout jim podíl** ve firmě prostřednictvím programů jako je Employee Equity. Tím jim umožníte podílet se na chodu firmy, včetně případného podílu na zisku.

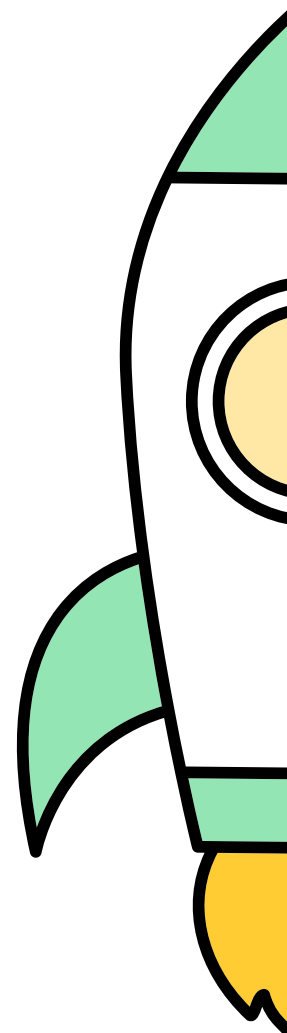
Tyto programy mají své kořeny v akciových společnostech v USA, uchytily se však i u nás. S příslušnými úpravami i u společností s ručením omezeným, jako nejtypičtější formy začínajících společností.

Česká právní úprava však přináší také úskalí — až několikanásobnou daňovou zátěž a určitá rizika pro původní společníky i pro společnost jako takovou.

Vítejte v našem praktickém e-booku, který vám dá přehled o jednotlivých variantách, včetně daňových dopadů.

*Pro zaměstnance i další spolupracující osoby.

**Podílem dále pro zjednodušení rozumíme podíl v s.r.o. i akcie v a.s.



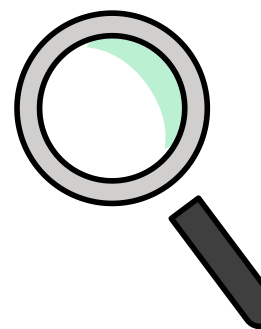
Obsah

<u>Slovníček pojmů</u>	4
<u>Základní přehled Employee Equity programů</u>	5
<u>ESOP: Opční plán Employee Stock/Share Option Plan</u>	6
<u>Program přímého prodeje podílu</u>	12
<u>Program nabývání virtuálních podílů</u>	18
<u>Daňová zátěž jednotlivých programů</u>	23

Slovníček pojmů

Abychom vás naším e-bookem a světem zaměstnaneckých podílů provedli co nejsrozumitelněji, přikládáme slovníček pojmů. I když jsme tento e-book napsali v češtině, protože je určen českým firmám, některé pojmy jsme ponechali v anglické podobě, protože pro ně neexistuje ustálený český ekvivalent.

- Bad leaver = účastník odcházející nuceně při konfliktních situacích.
- Exercise period = využití opčního práva, tedy nákup podílu.
- Exit = prodej podílu, nejčastěji při ukončení působení účastníka ve společnosti.
- Good leaver = účastník odcházející po dohodě se společností.
- Grant size = maximální objem účasti nabízený konkrétnímu účastníkovi.
- KPIs = klíčové ukazatele výkonnosti zaměstnance, které lze měřit (např. počet dosažených leads, ukončených projektů).
- Option = opce, tedy právo odkoupit (případně prodat) podíl.
- Option grant = udělení opčního práva.
- Reverse vesting period = období zpětného odkupu (při ne/splnění podmínek).
- Vesting period = období, po jehož uplynutí vzniká právo na opci.
- Virtual (phantom) shares = virtuální podíly kopírující některá práva skutečných podílů (především na podíl na zisku či odkup).



Základní přehled Employee Equity programů

Obecně v prostředí českého práva rozlišujeme 3 způsoby participace zaměstnanců na společnosti – ESOP, který většina z vás zná, program přímého prodeje podílů a program virtuálních podílů (Phantom Shares). V České republice se nejvíce daří programu nabývání virtuálních podílů. Je to z důvodu nižší administrativní a daňové zátěže. Postupně si vysvětlíme, proč tomu tak je.

1 ESOP (Employee Stock/Share Option Plan, Opční plán)

Tato varianta zapojení není určena výlučně jen pro zaměstnance. Podstatou ESOPu není přímé nabývání obchodních podílů ve společnosti, jako je to v případě přímého prodeje podílů, ale postupné nabývání tzv. opcí na podíly. Opce je oprávnění účastníka ESOPu za podmínek sjednaných v plánu ESOPu nakoupit obchodní podíly ve společnosti a stát se tak v budoucnu společníkem.

2 Program přímého prodeje podílů

Nejedná se doslova o ESOP jako v prvním případě. Účastník totiž nenabývá „jen“ opce na podíly, ale přímo obchodní podíly ve společnosti. Stává se tak společníkem hned při vstupu do programu.

3 Program nabývání virtuálních podílů

V programu nabývání virtuálních podílů nedochází k převodu skutečných obchodních podílů jako v prvním a druhém případě. Účastník tak nenabývá majetkovou účast na společnosti a nestává se společníkem. Získává jen virtuální podíl kopírující (některá) práva spojená s podílem skutečným. Účastníkovi vzniká nárok na odměnu, namísto nároku na skutečný podíl.

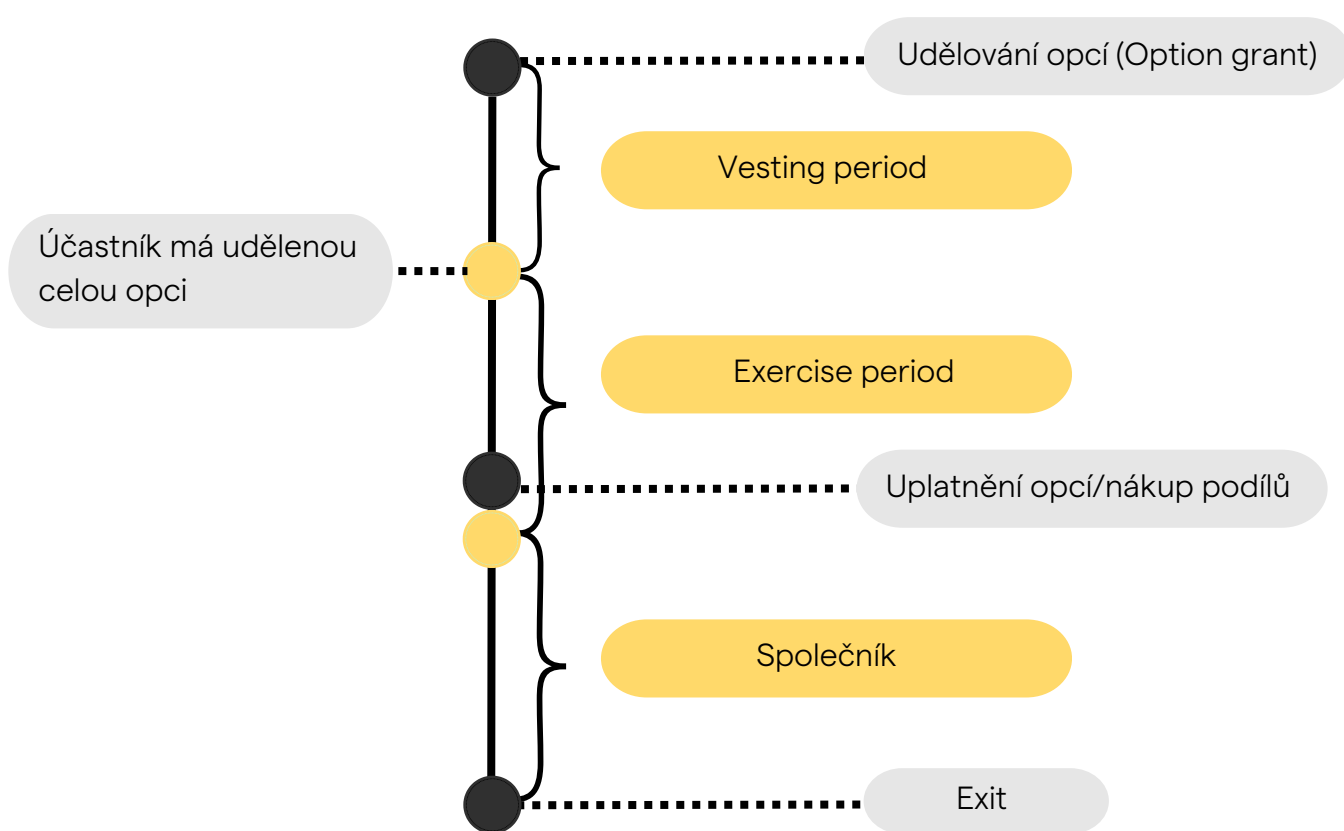


ESOP: Opční plán

Employee Stock/Share Option Plan

ESOP: Opční plán

Jako první představíme ESOP, o kterém většina z vás alespoň slyšela. Tato zkratka označuje zaměstnanecký opční plán, jehož podstatou je postupné nabývání opcí ve vesting period. Opce je možné (není to povinnost) během exercise period uplatnit. Uplatněním opce nabývá účastník podíly a stává se společníkem. Společníkem je až do momentu exitové situace, které jsou blíže specifikované v dohodě společníků nebo v jiné separátní dohodě.



Co potřebujete k zavedení programu

ESOP podmínky, které stanovují pravidla pro nabývání opce, uplatnění opce, a další smlouvu o účasti pro účastníky, na základě které přistoupí k ESOP.

Co potřebujete k uplatnění opce

- Excercise notice, kterou účastník uplatní své opce po uplatnění Vesting period.
- Smlouvu o převodu podílu.
- Dohodu o přistoupení zaměstnance k dohodě společníků, pokud je ve společnosti uzavřena.
- Změnu společenské smlouvy / stanov společnosti v případě, že se budou tvořit nové druhy podílů.



VESTING PERIOD A UDĚLENÍ OPCE

- Opční mechanismus ESOPu spočívá v právu účastníka nabytí během vesting period předem stanovený počet opcí, tedy oprávnění k nabytí podílů ve společnosti.

EXERCISE PERIOD A UPLATNĚNÍ OPCE

- Během exercise period má účastník možnost opci uplatnit a nakoupit tak podíly ve společnosti za předem určenou cenu.
- Nákupní cena podílu je sjednaná dopředu a tím pádem fixovaná. Předpokládá se, že hodnota společnosti bude během vesting period růst, takže bude růst i tržní hodnota podílu, ke kterému má účastník opci. V době uplatnění opce tedy nakoupí účastník podíl za sjednanou cenu, přičemž skutečná hodnota podílu bude vyšší, tj. účastníkovi plyne příjem v podobě tohoto rozdílu. Uplatněním opce a nabytím podílu ve společnosti tento příjem účastník zdaní.
- Tento příjem je účastník, pokud se jedná o zaměstnance, povinen zdanit, jakmile nastane některá z níže uvedených událostí:
 - účastník ukončí spolupráci se společností, ze které mu plyne příjem,
 - společnost skončí v likvidaci,
 - společnost, či účastník přestane být daňovým rezidentem ČR,
 - dojde k převodu, či přechodu podílu,
 - anebo uplyne 10 let ode dne nabytí podílu (uplatnění opce).
- Povinnost zdanit příjem a odvést veřejné zdravotní a sociální pojistné následně vznikne k tomu okamžiku, který nastane jako první.
- Pokud je účastník OSVČ, nebo se jedná o převoditelné opce (např. opční listy), což ale není v ČR běžné, pak má účastník povinnost zdanit tento příjem v den uplatnění opce. Odsun zdanění se tedy OSVČ netýká.



PRODEJ PODÍLU (EXIT)

- Účastník (nyní již v pozici společníka) může svůj podíl za určitých podmínek prodat.
- Možnost prodat podíly může být samozřejmě limitována v dohodě společníků nebo ve společenské smlouvě.
- Pokud účastník prodává nabytý podíl za cenu vyšší jako je 100 000 Kč až po uplynutí 5 let* od jeho nabytí (a s účinností od 1. 1. 2025 jeho příjem za převod podílu nepřevyšší 40 mil. Kč), jsou splněny podmínky pro osvobození od zdanění tohoto příjmu. Limit 40 mil. Kč se vztahuje souhrnně na všechny příjmy z prodeje podílů a cenných papírů, které splňují časový test, a to v rámci jednoho kalendářního roku.
- V případě, že příjem z prodeje podílu nepřesáhne 100 000 Kč, je tento příjem od zdanění osvobozen.
- V okamžiku prodeje podílu dochází u zaměstnanců i k „aktivaci“ odložené daně z příjmu z uplatnění opce (viz výše). Bude tak nutné v rámci daňového přiznání zohlednit, jak daň z příjmů z prodeje podílu, pokud nebude příjem osvobozen, tak daň z příjmu z uplatnění opce.
- Za situace, kdy příjem z prodeje podílu není osvobozen, a aby však nedocházelo ke dvojímu zdanění, bude příjem z prodeje podílu snížen o příjem z uplatnění podílu, který má být zdaněn (rozdíl mezi nákupní cenou a tržní cenou v době uplatnění opce).

Konkrétní příklad

- Kупní cena podílu činí 200 Kč, zaměstnanec nabyt podíl, který měl v době uplatnění opce tržní hodnotu 500 Kč. Rozdíl mezi nákupní cenou a tržní cenou ve výši 300 Kč je nepeněžitý příjem, který podléhá zdanění a odvodům. Okamžik zdanění se však posouvá.
- Po 3 letech zaměstnanec prodal podíl za 1 000 Kč. V tomto okamžiku dochází ke zdanění příjmu z prodeje, ale i ke zdanění příjmu z uplatnění opce.
- Příjem z prodeje, který podléhá zdanění, je ve výši 800 Kč (tj. 1 000 Kč - 200 Kč).
- Jelikož ale nedojde ke dvojímu zdanění, zaměstnanec si od příjmu z prodeje odečte příjem z uplatnění opce (tj. 800 Kč - 300 Kč), který je povinen zdanit.
- Dani tak podléhá pouze tento rozdíl, a tedy 500 Kč. (tj. 800 Kč - 300 Kč).



ESOP: Opční plán

*5 let u podílu v s.r.o. / 3 roky u akcií v a.s.

Výhody a nevýhody



- Výhodou pro účastníka je „čas na rozmyšlenou“ o uplatnění opce, tj. zda hodnota společnosti opravdu roste a nákup se vyplatí.



- Společnost může mít po vstupu účastníků mnoho společníků (složitější struktura z hlediska korporátní správy).
- S ohledem na odklad povinnosti zdanit příjem uplatnění opce je nutné hlídat, zda nedošlo k některému ze zákonem předvídaných okamžiků k založení povinnosti tento nepeněžitý příjem zdanit.
- Časový test pro osvobození příjmu z prodeje podílu při exitu se počítá až od uplatnění opce, resp. nabytí podílu.
- Pokud by uplynula doba pro osvobození, ale příjem by byl nad 40 mil. Kč, podléhá zdanění celý příjem nad tuto částku.



VYBRANÉ PODMÍNKY OPČNÍ SMLOUVY

- Povinnost účastníka ESOPu působit ve společnosti po celou dobu vesting period — důvody ukončení spolupráce mívají dopad na příslušná práva účastníka (good/bad leaver).
- Fixace nákupní ceny podílu hned na začátku vstupu účastníka do ESOPu.
- Určení zdroje podílu pro účastníky, tedy zda se jedná o převod od současných společníků, anebo vznik zcela nových akcií ve společnosti, kdy účastník bude prvním vlastníkem.



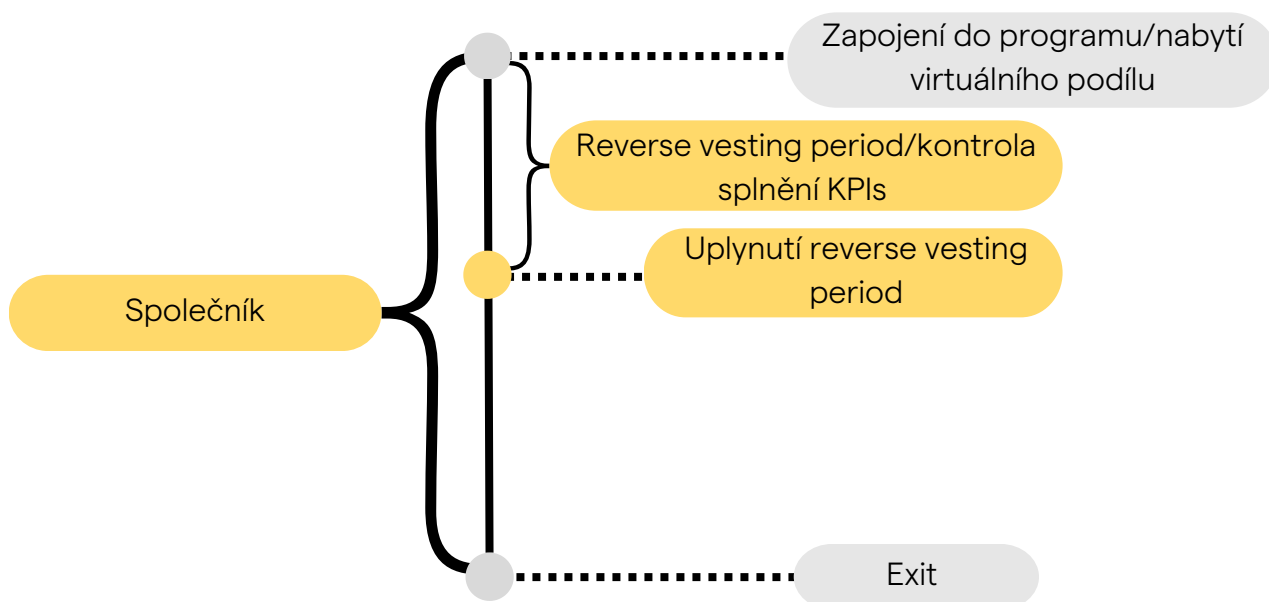
ESOP: Opční plán



Program přímého prodeje podílu

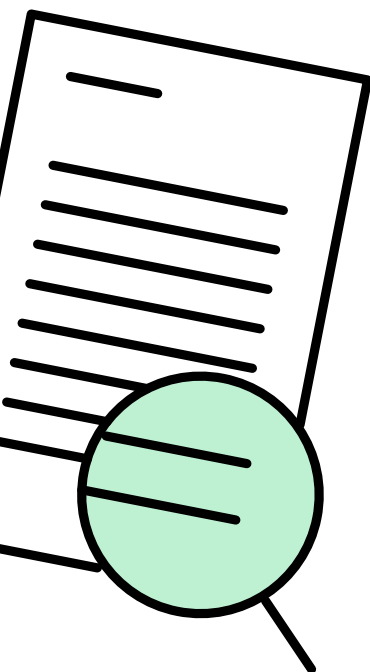
Program přímého prodeje podílu

Jako druhou variantu představujeme program přímého prodeje podílů. S touto variantou se můžeme setkat u C-level zaměstnanců, kteří se postupně dostávají do pozic co-founders. Na rozdíl od první varianty účastník získává podíly ve společnosti hned při vstupu do programu. Účastník tedy podíly vlastní, ale nemá k nim veškerá práva. Plynutím Reverse vesting period tato práva postupně nabývá. Uplynutím tohoto období se z něj stane právoplatný společník. Reverse vesting period slouží k ochraně společnosti a dává možnost foundrům koupit podíl od účastníka zpátky, pokud se z něj stane Bad Leaver.



Co potřebujete k zavedení programu

- Jelikož tento program bývá aplikován u menší skupinky lidí (2-4), je možné připravit podmínky programu jako obecný rámcový dokument, nebo jednotlivé smlouvy o účasti v programu, které bude každý účastník podepisovat.
- Smlouvu o převodu podílu.
- Dohodu společníků, pokud ještě není ve společnosti uzavřena, případně dohodu o přistoupení zaměstnance.
- Změnu společenské smlouvy/stanov společnosti, v případě, že se budou tvořit nové druhy podílů.



Program přímého prodeje podílu

NABYTÍ PODÍLU

- Účastník zpravidla hned při vstupu do programu hradí nabývací cenu podílu.
- Účastník se stává společníkem společnosti, nabývá tedy majetkovou účast ve společnosti.
- V případě, že je nákupní cena podílu nižší, než je aktuální tržní hodnota podílu, pak má účastník povinnost tento rozdíl zdanit (jako nepeněžitý příjem).
- Podíl může účastník obdržet od současných společníků, nebo může vzniknout zcela nový podíl zvýšením základního kapitálu.

REVERSE VESTING PERIOD

- Při nenaplnění podmínek (předem stanovené KPIs nebo jiné ukazatele) má původní vlastník podílu (osoba, která podíly na účastníka převedla), nebo jiná stanovená osoba, právo zpětného odkupu podílu (za stejných podmínek a cenu).
- Plynutím reverse vesting period účastník získává i práva spojená s podílem.

PRODEJ PODÍLU (EXIT)

- Účastník, který je v pozici společníka, může svůj podíl za určitých podmínek prodat. V případě zisku z tohoto prodeje (a nesplnění daňových výjimek, o kterých píšeme níže) vzniká společníkovi povinnost příjem zdanit.
- Možnost převést podíl bude po dobu trvání reverse vesting period limitována.



Konkrétní příklad

- Zaměstnanec hned při vstupu kupuje podíl od společníků. Kupní cena podílu činí 2 000 Kč, tržní hodnota tohoto podílu činí 100 000 Kč. Rozdíl mezi nákupní cenou a tržní cenou ve výši 98 000 Kč je nepeněžitý příjem podléhající zdanění a odvodům. Okamžik zdanění se však posouvá.
- Po uplynutí Reverse Vesting Period (tedy 6 let od nabytí podílu zaměstnancem) došlo k exitové situaci, kdy došlo k prodeji celé společnosti. Zaměstnanec obdržel příjem v hodnotě 2 000 000 Kč. V tomto okamžiku dochází ke zdanění nepeněžitého příjmu. Příjem z převodu zdanění nepodléhá, jelikož došlo ke splnění časového testu pro osvobození od zdanění.
- Zaměstnanec je povinen zdanit a odvést odvody z nepeněžitého příjmu ve výši 98 000 Kč.



Výhody a nevýhody



- Účastník se stává společníkem hned při vstupu do programu.
- Časový test pro osvobození příjmu z prodeje podílu při exitu se počítá už od nabytí podílu, tedy vstupu do programu.



- Společnost může mít mnoho společníků (složitější struktura z hlediska korporátní správy).
- Účastník nemá „čas na rozmyšlenou“, zda nabýt podíl.
- Povinnost účastníka zdanit příjem při nákupu (pokud je při nákupu zvýhodněn) i při exitu.

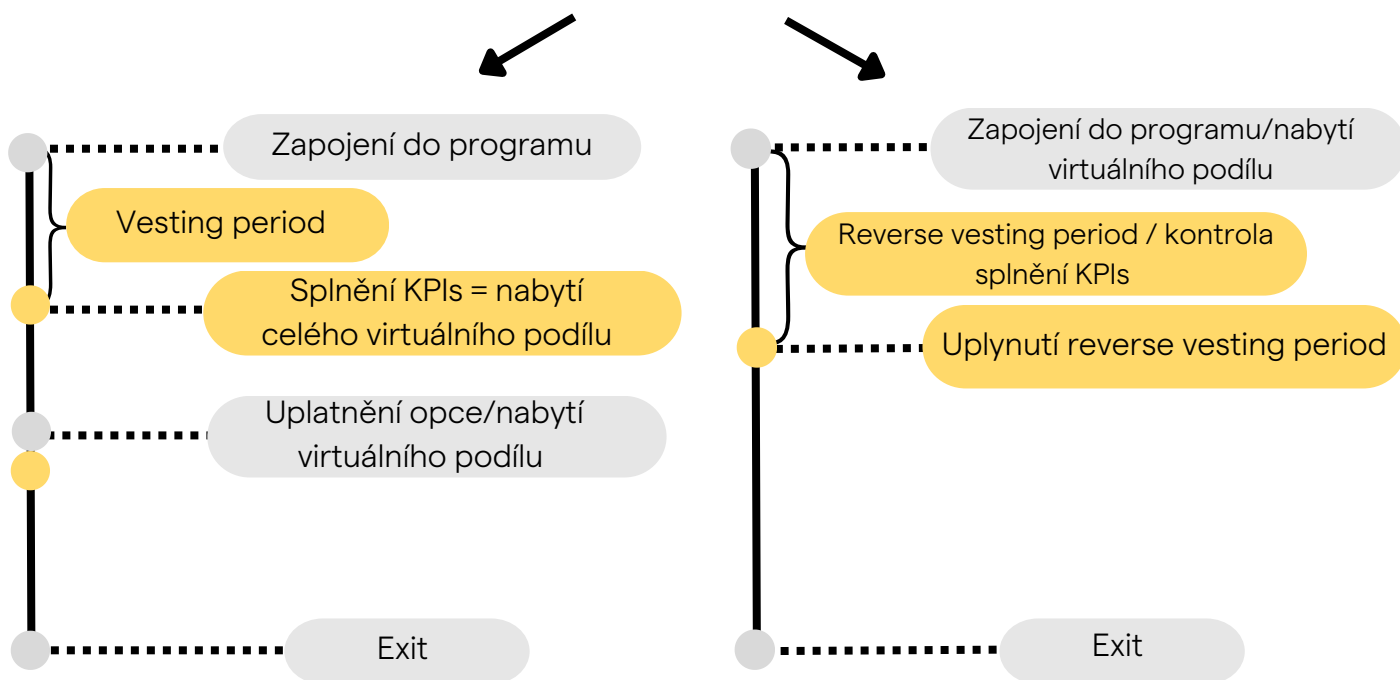




Program nabývání virtuálních podílů

Program nabývání virtuálních podílů

Poslední varianta, kterou chceme představit, je program nabývání virtuálních podílů. Jeho podstatou není nabytí podílu ve společnosti, ale vznik nároku na odměnu/bonus v případě naplnění podmínek. Jedná se tak o variantu, která je jednodušší a méně administrativně náročná. U tohoto programu je možné najít dvě alternativy, jak je máme popsané níže. Nejvíce využívaná je první varianta.



Co potřebujete k zavedení programu

Podmínky programu nabývání virtuálních podílů, které stanovují pravidla pro nabývání a další smlouvu o účasti pro účastníky, na základě které přistupují k programu.



ZAPOJENÍ DO PROGRAMU

- Výhodou programu nabývání virtuálních podílů je, že účastník nenabývá skutečné podíly ve společnosti. U tohoto typu programu lze jít jak cestou postupného nabývání virtuálního podílu (obdoba ESOP dle bodu 1), nebo okamžitým nabytím celého virtuálního podílu na začátku a postupným snižováním rizika vrácení části nabytého virtuálního podílu (obdoba programu přímého prodeje dle bodu 2).



VESTING PERIOD

- Během vesting period nabývá účastník části virtuálního podílu.

SPLNĚNÍ KPIs

- Pokud poslední den vesting period účastník splňuje stanovené KPIs, nabývá zbytek virtuálního podílu.



REVERSE VESTING PERIOD

- Účastník nabývá celý virtuální podíl již při zapojení do programu.
- Při nenaplnění podmínek (předem stanovené KPIs nebo jiné podmínky spokojenosti) se snižuje o určenou část již nabytý virtuální podíl účastníka.
- Uplynutím reverse vesting period zaniká riziko snížení velikosti virtuálního podílu.

PRODEJ PODÍLU (EXIT)

- Jelikož účastník není v pozici společníka, musí existovat smluvní závazek skutečných společníků (nebo společnosti) minimálně k tomu, že za určitých podmínek vyplatí za virtuální podíl účastníkovi odměnu rovnající se kupní ceně, za kterou by jinak skutečný podíl účastník prodal.
- Odměna je u zaměstnance požadovaná za příjem ze závislé činnosti, proto podléhá zdanění a odvodům.
- Příjem je ale možné vyplácet i ve splátkách postupně.



Program nabývání virtuálních podílů

Konkrétní příklad

Zaměstnanec vstupuje do programu nabývání virtuálních podílů. Postupně plynutím Vesting period a plněním KPIs nabývá virtuální podíl ve společnosti. Zaměstnanec nabyl 0,1% virtuální podíl.

Po 2 letech od nabytí celého virtuálního podílu došlo k exitové situaci, kdy se celá společnost prodala za 100 000 000 Kč. Zaměstnanec má nárok na odměnu, která se vypočte jako $0,1\% * 100\,000\,000\text{ Kč} = 100\,000\text{ Kč}$.

Částka 100 000 Kč je chápána jako superhrubá mzda. Odměna podléhá zdanění stejně jako příjem ze závislé činnosti a odvodům.



Výhody a nevýhody



- Nenavyšuje se počet společníků.
- Zaměstnanec není zapsán v obchodním rejstříku.
- Snižuje, či vylučuje se riziko exekuce/dědění/dispozice s podíly.
- Zdanění v okamžiku vyplacení odměny.



- Nižší právní jistota pro účastníka (jedná se jen o smluvní závazek).
- Odměna může podléhat odvodům na tzv. sociální a zdravotní a chovat se jako příjem ze závislé činnosti.



Daňová zátěž

1) ESOP — Opční plán

Nabytí opce	Účastník - zaměstnanec Účastník - OSVČ*	0% zdanění
Uplatnění opce (nepeněžitý příjem)	Účastník - zaměstnanec Účastník - OSVČ*	Odklad 15% zdanění a odvodů 15% zdanění
Prodej při exitu (peněžitý příjem - výdaje na nabytí)**/***)	Účastník - zaměstnanec Účastník - OSVČ*	15 % + odvody 15% zdanění

2) Program přímého prodeje podílu

Nabytí podílu za zvýhodněných podmínek (nepeněžitý příjem)	Účastník - zaměstnanec Účastník - OSVČ*	15 % + odvody 15% zdanění
Prodej při exitu (peněžitý příjem - výdaje na nabytí)**/***)	Účastník - zaměstnanec Účastník - OSVČ*	15 % + odvody 15% zdanění

*) Pokud je OSVČ v paušálním režimu a uplatní opci, pak příjem z uplatnění opce se daní samostatně. Je proto nutné podat daňové přiznání.

***) U prodeje skutečného podílu se odečítá i nákupní hodnota podílu. Podmínky daňového osvobození FO (nejsou-li v obchodním majetku) zahrnují časové testy (držení 5 let pro podíly v s.r.o. / 3 roky pro akcie v a.s.) a nepřekročení příjmů z prodeje 40 mil. Kč.

****) U PO osvobozen prodej účasti v dceřinné společnosti (nad 10 % základního kapitálu společnosti drženy déle než 12 měsíců).

3) Program nabývání virtuálních podílů

Podíl na zisku společnosti /z příjmů při exitu -> v obou případech se jedná o mimořádnou odměnu	Účastník - zaměstnanec Účastník - OSVČ*	15 % + odvody 15% zdanění
---	--	----------------------------------

*) Pokud je OSVČ v paušálním režimu a uplatní opci, pak příjem z uplatnění opce se daní samostatně. Je proto nutné podat daňové přiznání.

***) U prodeje skutečného podílu se odečítá i nákupní hodnota podílu. Podmínky daňového osvobození FO (nejsou-li v obchodním majetku) zahrnují časové testy (držení 5 let pro podíly v s.r.o. / 3 roky pro akcie v a.s.) a nepřekročení příjmů z prodeje 40 mil. Kč.

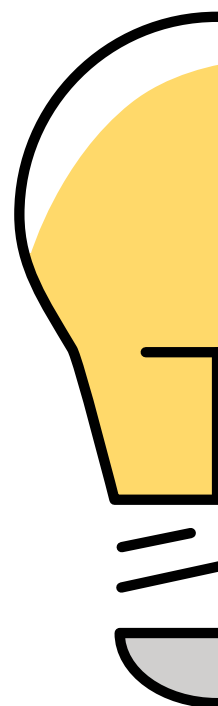
****) U PO osvobozen prodej účasti v dceřinné společnosti (nad 10 % základního kapitálu společnosti držných déle než 12 měsíců).

Motivace formou podílů

S programy participace zaměstnanců se setkáváme nejen u startupů, které potřebují ušetřit provozní náklady, a proto namísto vyšších odměn rozdělují podíly ve firmě, ale i v zavedených firmách, které si potřebují udržet kvalitní zaměstnance a motivace vyšší odměnou nefunguje. Být spoluvlastníkem společnosti, nebo mít i jenom virtuální podíl na hodnotě společnosti je silným důvodem, proč pracovat pro konkrétní společnost. Společnost si udrží kvalitní zaměstnance, kteří se podílí na jejím růstu a mají z toho prospěch.

Která z variant je nejvhodnější, je vždy na posouzení každého individuálního případu. Někdy s ohledem na růst společnosti je vhodnější jít cestou ESOPu, někdy s ohledem na skladbu účastníků formou virtuálních podílů.

Pokud si nevíte rady, kterou formu zvolit, neváhejte se na nás obrátit.



SEDLAKOVA

LEGAL



Michaela Puškár Garajová
michaela.g@sedlakovalegal.com
+420 736 621 994

Radka Špačková
radka.s@sedlakovalegal.com
+420 777 046 182