ESOP PROGRAMY PARTICIPACE PRACOVNÍKŮ

SEDLAKOVA LEGAL

ESOP a další programy participace pracovníků*

*Pro zaměstnance i další spolupracující osoby

Jak motivovat pracovníky?

Ne každý start-up může na svém začátku nabídnout všem pracovníkům adekvátní finanční ohodnocení.

Jednou z možností, jak si své klíčové pracovníky udržet, je zapojení do tzv. Employee Equity programů a tím jim umožnit participovat na chodu společnosti včetně případného podílu na zisku.

Tyto programy mají své kořeny v akciových společnostech USA, uchytily se však i v ČR.
S příslušnými úpravami i u společností s ručením omezeným jako nejtypičtější formy začínajících společností. (*Podílem dále pro zjednodušení rozumíme podíl v s.r.o. i akcie v a.s.)

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

Přinášíme shrnutí jednotlivých variant včetně daňových dopadů.

Základní přehled Employee Equity programů

1

ESOP
(Opční plán)

tzv. Employee Stock/Share Option Plan. Tato varianta zapojení není určena výlučně jen pro zaměstnance (i když to název napovídá). 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

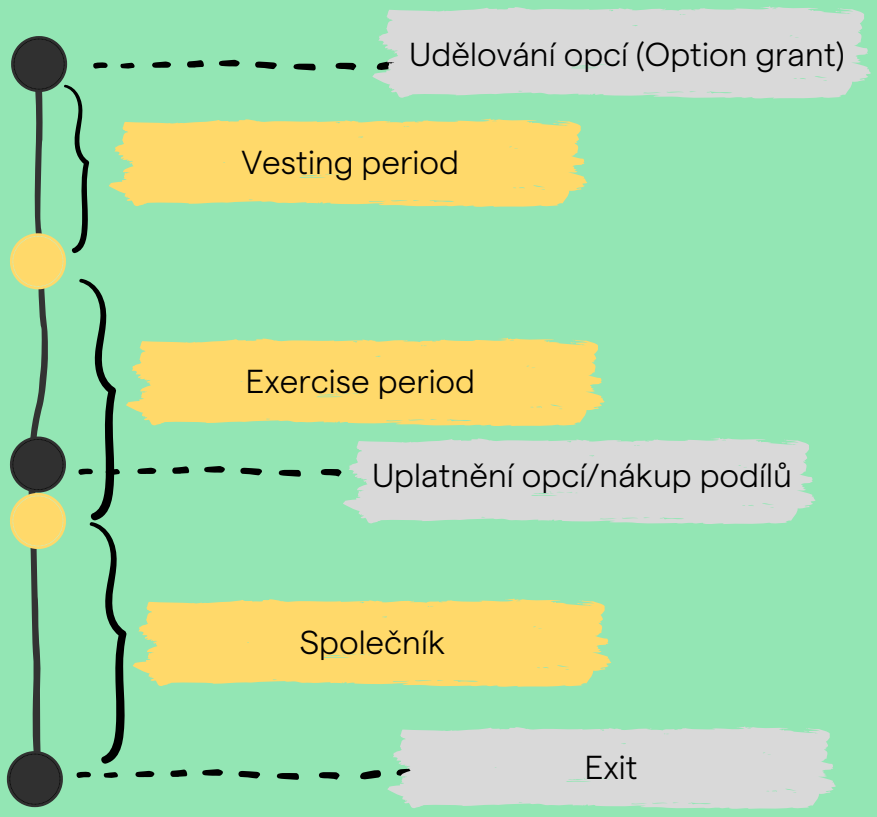
Nejedná se doslova o ESOP, jako v prvním případě. Účastník totiž nenabývá "jen" opce na podíly, ale přímo obchodní podíly ve společnosti. Stává se tak společníkem hned při vstupu do programu.

3

Program virtual (phantom) shares

Program nabývání virtuálních podílů může mít formu ESOPu nebo programu přímého prodeje podílů. Rozdíl, a to velmi podstatný, je ten, že 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.

ESOP - Opční plán
(Employee Stock/Share Option Plan)



UDĚLENÍ OPCE A VESTING PERIOD

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

EXERCISE PERIOD A UPLATNĚNÍ OPCE

- Právo na odkup podílu ve společnosti za předem sjednanou cenu během exercise period (právo účastník může, ale nemusí využít).
- 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 nakoupí účastník podíl za cenu sjednanou při vstupu ESOPu, přičemž skutečná hodnota podílu bude vyšší (tj. účastníkovi plyne zisk v podobě tohoto rozdílu).
- V okamžiku uplatnění opce může účastníkovi vzniknout povinnost případný zisk zdanit (pokud bude rozdíl mezi nákupní cenou a aktuální tržní cenou podílu v době uplatnění).

PRODEJ PODÍLU (EXIT)

- Účastník, nyní již 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 podíly může být samozřejmě limitována.

Výhody a nevýhody

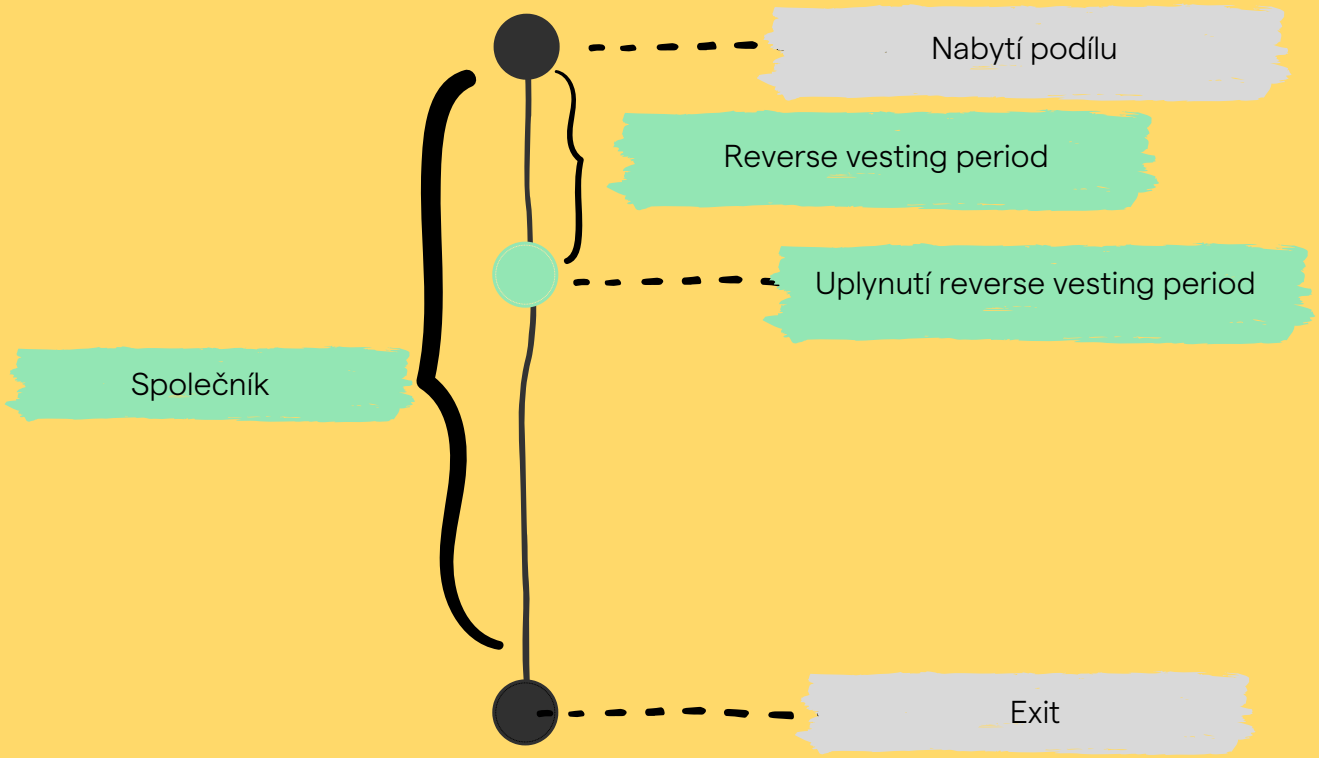
- výhodou pro účastníka je "čas na rozmyšlenou" o uplatnění opce, tj. zda hodnota společnosti opravdu roste a nákup se vyplatí

- společnost může po vstupu účastníků mít mnoho společníků (složitější struktura z hlediska korporátní správy)
- možné opakované zdanění - při uplatnění i exitu
- časový test pro osvobození příjmu z prodeje podílu při exitu se počítá až od uplatnění opce, resp. nabytí podílu

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 či nebo vznik zcela nových akcií ve společnosti, kdy účastník bude prvním vlastníkem.

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 a práva společníka spojená s jeho podílem.
- V případě, že je nákupní cena podílu nižší než je aktuální tržní hodnota podílu, pak má účastník povinnost tento rozdíl zdanit (jako nepeněžitý příjem).
- Určení zdroje podílu pro účastníky, tedy zda se jedná o převod od současných společníků či nebo vznik zcela nových podílů ve společnosti, kdy účastník bude prvním vlastníkem.

REVERSE VESTING PERIOD

- Při nenaplnění podmínek (předem stanovené KPI 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).

PRODEJ PODÍLU (EXIT)

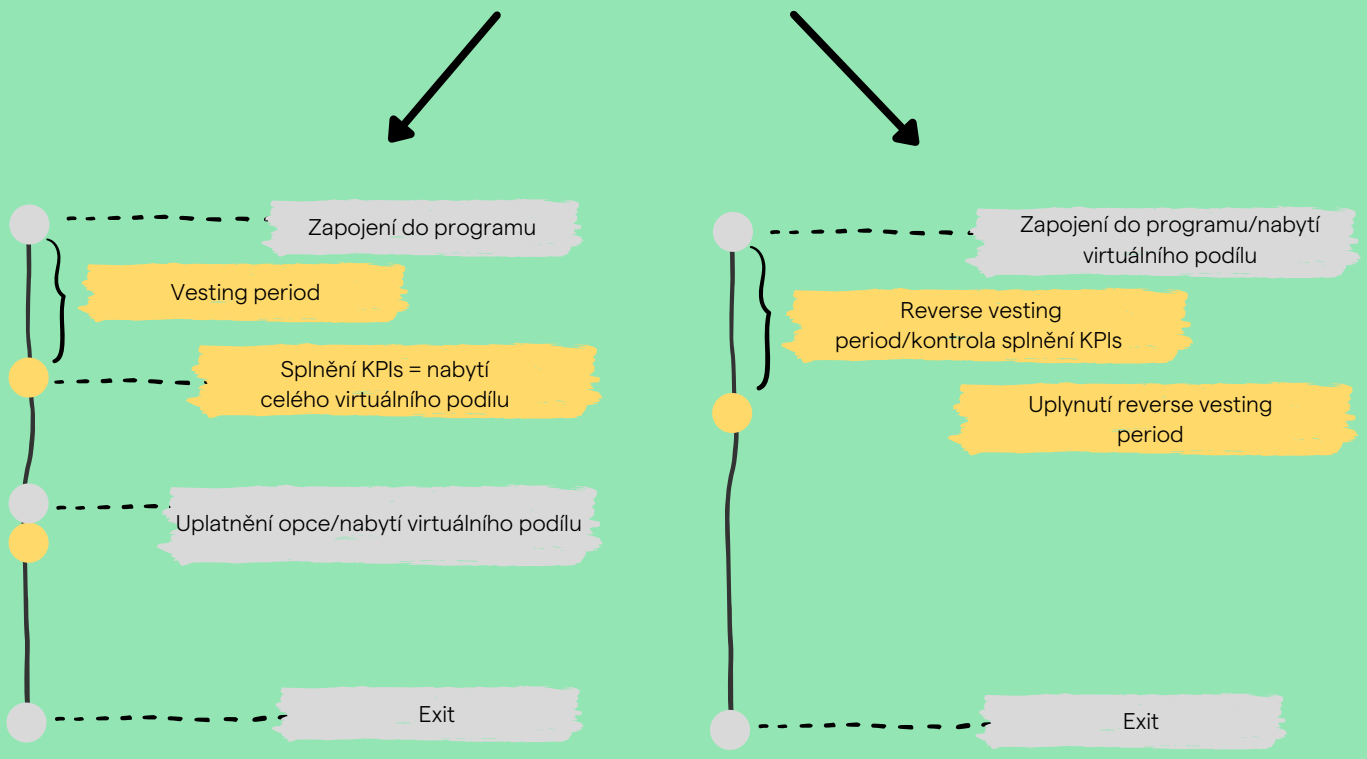
- Účastník, který je v pozici společníka, může svůj podíl za určitých podmínek prodat. V případě zisku z tohoto prodeje (a nesplnění daňových výjimek,o kterých píšeme níže) vzniká společníkovi povinnost příjem zdanit.
- Možnost převést podíl bude po dobu trvání reverse vesting period limitována.

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 virtual (phantom) shares



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.

Výhody a nevýhody

- nenavyšuje se počet společníků
- 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

Uplatnění opce (nepeněžitý příjem)	Účastník	15 % + odvody
Podíl na zisku společnosti/z prodeje při exitu (peněžitý příjem - výdaje na nabytí)*	Účastník	15 % + odvody
Zisk z prodeje podílu (peněžitý příjem - výdaje na nabytí)*/**	Převádějící společník	15 % pro FO 19 % pro PO

2) Program přímého prodeje podílu

Nabytí podílu za zvýhodněných podmínek (nepeněžitý příjem)	Účastník	15 % + odvody
Podíl na zisku společnosti/z prodeje při exitu (peněžitý příjem - výdaje na nabytí)*	Účastník	15 % + odvody
Zisk z prodeje podílu (peněžitý příjem - výdaje na nabytí) či zvýhodněného zpětného odkupu*/**	Převádějící společník	15 % pro FO 19 % pro PO

*) 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 s.r.o./ 3 roky pro akcie), případně kvantitativní - příjem do 100.000 Kč ročně u akcií)

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

3) Program nabývání virtuálních podílů

Podíl na zisku společnosti/z příjmů při exitu	Účastník	15 % + odvody

Z hlediska daňové zátěže je nejvýhodnější program virtuálních podílů. Dochází při něm totiž ke zdanění jen v okamžiku, kdy je účastníkovi vyplacen podíl na zisku, odměna či jiný příjem. Ten podléhá dani ve výši 15 % a odvodům.

Slovníček pojmů

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

SEDLAKOVA LEGAL

Linda Kolaříková
linda.k@sedlakovalegal.com
+420 774 245 027

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