

ESOP

PROGRAMY

PARTICIPACE

PRACOVNÍKŮ



SEDLAKOVA

LEGAL

ESOP a další programy participace pracovníků*

*Pro zaměstnance i další spolupracující osoby

Jak motivovat pracovníky?

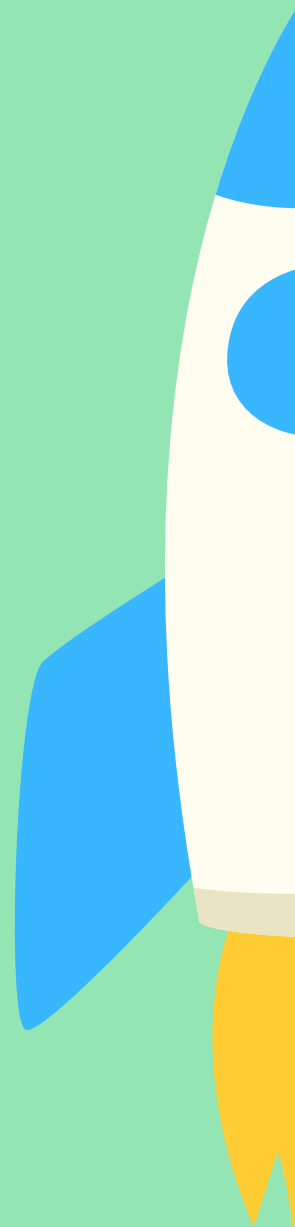
Ne každý start-up může na svém začátku nabídnout všem pracovníkům adekvátní finanční ohodnocení.

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

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.

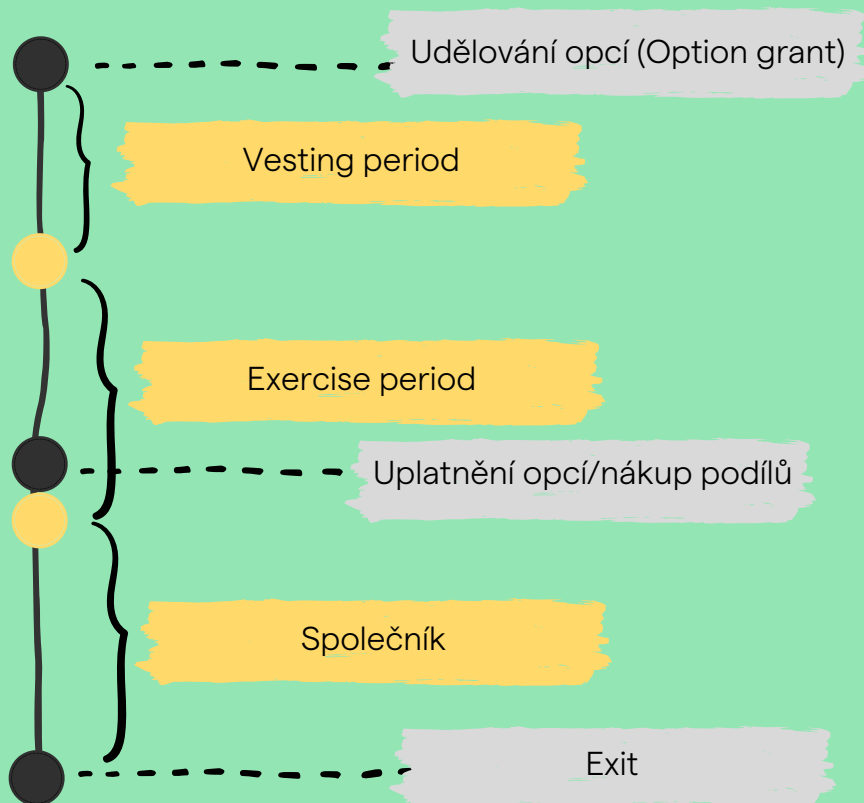
Program přímého prodeje podílů

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.

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 nabyt 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



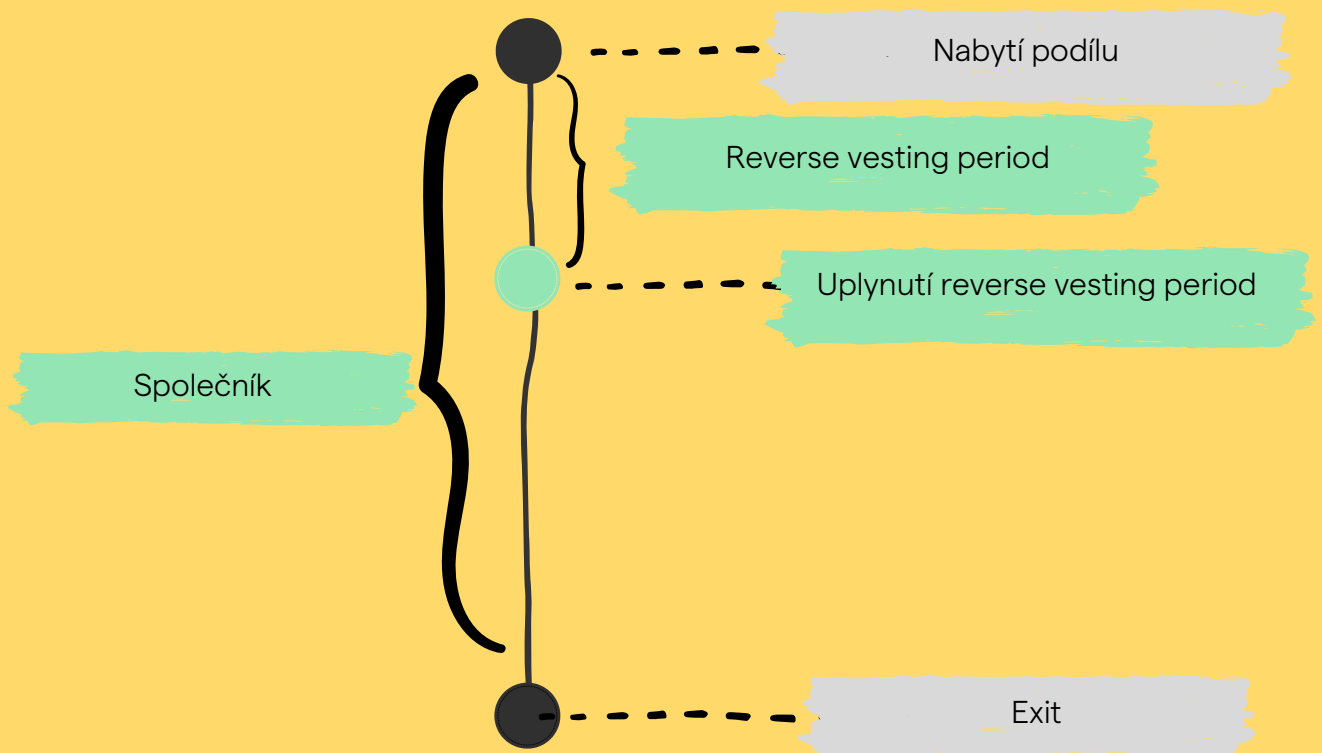
- společnost může po vstupu účastníků mít mnoho společníků (složitější struktura z hlediska korporátní správy)
- možné opakované zdanění - při uplatnění i exitu
- časový test pro osvobození příjmu z prodeje podílu při exitu se počítá až od uplatnění opce, resp. nabytí podílu

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

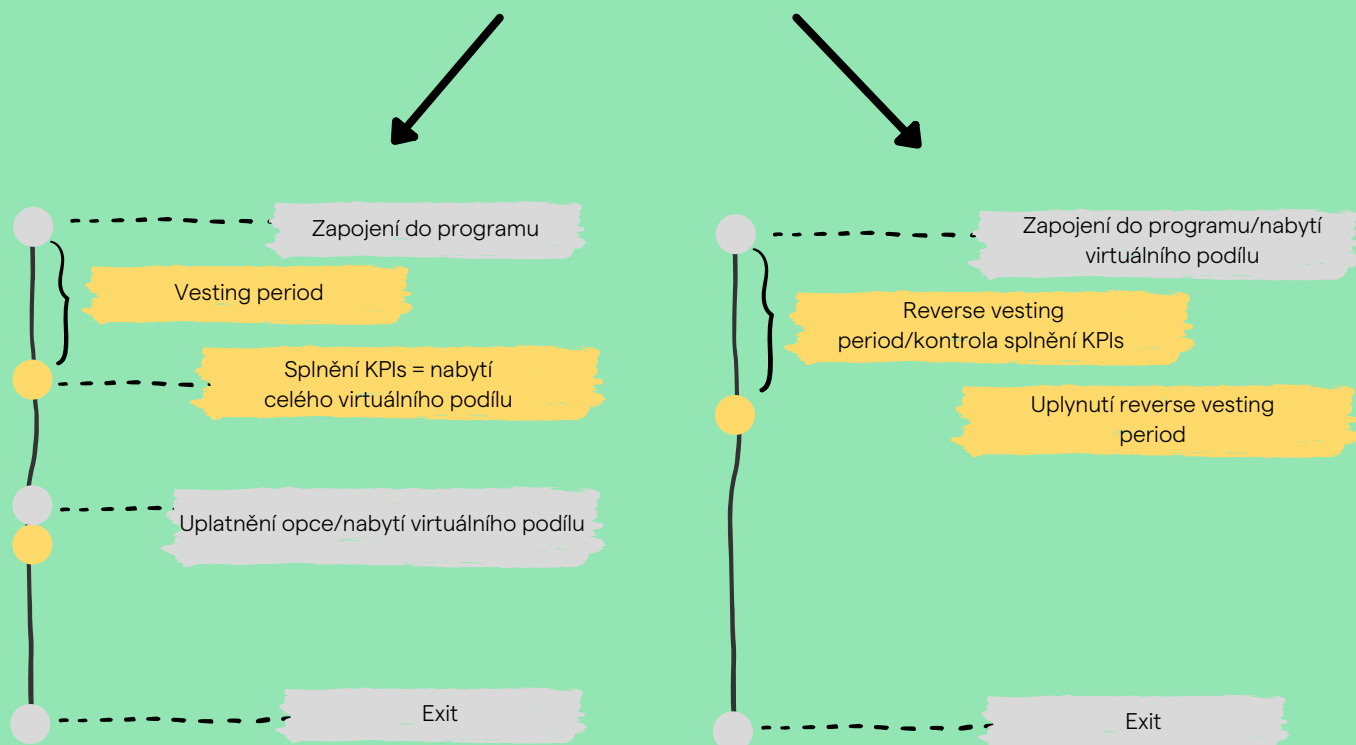


- účastník se stává společníkem hned při vstupu do programu
- časový test pro osvobození příjmu z prodeje podílu při exitu se počítá už od nabytí podílu, tedy vstupu do programu



- 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



- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• nenavýšuje se počet společníků• snižuje či vylučuje se riziko exekuce / dědění / dispozice s podíly• zdanění v okamžiku vyplacení odměny | <ul style="list-style-type: none">• 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



 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 účastníkovi
- 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



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