

Incentivos de Longo Prazo

INDO ALÉM DO STOCK OPTION

b/luz



Os planos de incentivo de longo prazo têm por **objetivo criar estímulos para que colaboradores estratégicos** permaneçam desenvolvendo suas atividades na empresa responsável por sua contratação por maior período de tempo. Esses incentivos podem incluir **pagamentos extraordinários, oportunidades de compra de participação societária** na empresa ou outros benefícios que a empresa possa oferecer a seu critério.

Nesse sentido, o estímulo a ser recebido pelos beneficiários desses planos tende a ser, direta ou indiretamente, **vinculado aos resultados da empresa ou à valorização de suas quotas ou ações**, de forma que o sucesso da empresa seja compartilhado com quem participou de seu desenvolvimento.

Os planos de incentivo de longo prazo podem ter diversos formatos, conforme exemplificados a seguir:

STOCK OPTION TRADICIONAL

O que é

A outorga de opções de compra ou de subscrição de quotas ou ações de emissão da empresa para os beneficiários. A partir do exercício das opções de compra ou de subscrição, os beneficiários passam a fazer parte do quadro de sócios da empresa.

Normalmente, a quantidade de quotas ou ações alcançadas pela opção de compra ou subscrição varia em função do tempo de permanência do beneficiário na empresa: quanto maior o tempo, maior será o número de quotas ou ações.

É o mais comum plano de incentivo de longo prazo.

Contrapartida

Em um plano de stock option com caráter mercantil, os beneficiários pagam, em troca das quotas ou ações, um preço de exercício com base no valuation mais recente da empresa, com previsão de desconto, bem como assumem o risco da variação negativa do valor das quotas ou ações.

PHANTOM STOCK OPTION

O pagamento extraordinário aos beneficiários de um valor com bases de cálculo pré-determinadas, sem implicar a outorga de quotas ou ações. Normalmente, o valor do pagamento tende a ser calculado com base em um percentual do valuation da empresa em um evento de liquidez. Neste caso, os beneficiários não ingressam na sociedade como sócios.

Não há contrapartida pelos beneficiários, pois se trata de uma “remuneração extraordinária”.

⚠ Atenção: Em se tratando de beneficiário pessoa física contratada pelo regime da CLT, o “pagamento extraordinário” tende a ser tratado como um “bônus” e possui natureza salarial, de modo a promover a incidência de todos os respectivos tributos/encargos trabalhistas.

POLÍTICA DE PARTNERSHIP

A outorga, pela empresa e/ou pelos fundadores, de opções de compra ou subscrição de quotas ou ações de emissão da empresa ou, ainda, a venda direta de tais quotas ou ações aos beneficiários. Tem como objetivo principal garantir a efetiva participação do beneficiário como sócio, recebendo inclusive dividendos decorrentes da operação.

Os beneficiários pagam, em troca das quotas ou ações, um preço de exercício com base no valuation mais recente da empresa, com previsão de desconto, bem como assumem o risco da variação negativa do valor das quotas ou ações.

STOCK OPTION TRADICIONAL

Repercussão Societária

Ao exercer a opção de compra/subscrição, o beneficiário torna-se sócio da empresa, passando a ter direitos inerentes dessa posição, inclusive com a celebração de acordo de quotistas/acionistas aplicável ao beneficiário.

Vesting

Normalmente, a quantidade de quotas ou ações alcançadas pela opção de compra ou subscrição varia em função do tempo de permanência do beneficiário na empresa: quanto maior o tempo, maior será o número de quotas ou ações. No caso de desligamento do beneficiário, é prevista uma “opção de compra/recompra” das quotas ou ações adquiridas pelo beneficiário

PHANTOM STOCK OPTION

Como não há aquisição de participação societária pelos beneficiários, não há repercussões societárias.

Normalmente, o valor total do pagamento extraordinário varia em função do tempo de permanência do beneficiário na empresa: quanto maior o tempo, maior será o valor total a ser recebido.

POLÍTICA DE PARTNERSHIP

Apesar de seguir a mesma linha da repercussão societária do plano de stock option tradicional, neste caso, uma vez que o objetivo é a participação ativa do beneficiário na empresa, são concedidos mais direitos de governança e econômicos.

Normalmente, a quantidade de quotas ou ações alcançadas pela opção de compra ou subscrição varia em função do tempo de permanência do beneficiário na empresa. Quando a aquisição ocorre de uma só vez e sobre a totalidade das quotas ou ações, é prevista uma opção de compra/recompra dos fundadores ou da sociedade, que tende a diminuir ao longo do tempo (vesting invertido) e/ou ser exercida numa hipótese de desligamento do beneficiário.



Para garantir a efetividade do plano de incentivo de longo prazo, é fundamental que tal plano esteja alinhado com a estratégia de retenção de pessoas-chave da empresa. Além disso, seus termos e condições devem ser avaliados sob as perspectivas societária, fiscal e trabalhista, para assegurar que a criação do plano atinja seus objetivos conforme planejado pela administração da sociedade.