

## Guies de l'emprenedor

# Sistemes de retribució variable en empreses tecnològiques

Stock Options

2.350 €

BASE SS	BASE AT I DESOCUPACIÓ	BASE IRPF	TOTAL REPORTAT	TOTAL A DEDUIR

SEGELL EMPRESA

HE REBUT

LÍQUID A REBRE

2 485

## Guies de l'emprenedor

# Sistemes de retribució variable en empreses tecnològiques

Stock Options

2.350 €

EXTRAS	BASE SS	BASE AT I DESOCUPACIÓ	BASE IRPF	TOTAL REPORTAT	TOTAL A DEDUIR

SEGELL EMPRESA

HE REBUT

LÍQUID A REBRE

2.485

Costas, Ignasi

Sistemes de retribució variable en empreses tecnològiques. - 2a ed., actualitzada. - (Guies i eines de suport a la innovació. Guies de l'emprenedor)

A la portada: Catalunya innovació

ISBN 84-393-6585-3

I. Ouro, Albert II. Garcia, Eduard III. Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial (Catalunya) IV. Títol

1. Salaris, Sistemes de retribució dels - Manuals, guies, etc. 331.238

El text pot ser reproduït total o parcialment prèvia autorització del Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial (CIDEM). Pel que fa al disseny gràfic i artístic, es reserven tots els drets.

© Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball i Indústria  
Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial(CIDEM)  
Passeig de Gràcia, 129. 08008 Barcelona  
Tel. 93 476 72 00  
A/e: publicacions@cidem.gencat.net  
www.cidem.com

*Autors:* Ignasi Costas, Albert Ouro i Eduard Garcia de ROSAUD COSTAS DURAN, Assessors legals i tributaris.  
*Coordinat pel CIDEM*

1a edició: setembre 2003

**2ª edició actualitzada: setembre 2004**

Edició: 1.000 exemplars

Dipòsit Legal: xxxxxxxxx

# INDEX

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b>	
<b>2</b>	<b>ÀMBIT D'APLICACIÓ</b>	
<b>3</b>	<b>SISTEMES DE RETRIBUCIÓ VARIABLE</b>	
	<b>3.1 Sistemes no basats en la valoració de la companyia</b>	<b>6</b>
	3.1.1 Plus	6
	3.1.2 Retribució en espècie	7
	<b>3.2 Sistemes basats en la valoració de la companyia</b>	<b>12</b>
	3.2.1 Sistemes que no permeten l'accés de treballadors o col·laboradors al capital de la companyia	12
	• Opcions fantasma ( <i>phantom stocks</i> )	12
	3.2.2 Sistemes que permeten l'accés de treballadors o col·laboradors al capital de la companyia	14
	• Lliurament d'accions	14
	• Lliurament d'opcions sobre accions ( <i>stock options</i> )	15
<b>4</b>	<b>CONCLUSIÓ</b>	

# 1 INTRODUCCIÓ<sup>1</sup>

La globalització de l'economia ha comportat un augment de la competència entre les empreses, ja que els mercats han deixat de tenir fronteres. Paral·lelament, i de manera conjunta a l'aparició de nous sectors econòmics, ha incrementat enormement la mobilitat del capital humà en l'àmbit professional, un factor que ha generat una major competència entre les empreses a l'hora d'atreure i retenir el capital intel·lectual.

D'altra banda, la davallada en el creixement econòmic de la major part dels països desenvolupats, i la forta competència que suposa la producció de països amb mà d'obra barata, ha endinsat moltes empreses en importants processos de reducció de costos per obtenir una millor posició davant la competència.

Tot plegat ha obligat la comunitat empresarial a desenvolupar noves fórmules de retribució eminentment variables que pretenen assolir un doble objectiu:

- En primer lloc, incrementar la motivació i la vinculació a la companyia del personal clau i evitar, d'aquesta manera, la fugida del capital intel·lectual, així com atreure persones alienes que s'interessin pel projecte
- En segon lloc, són sistemes retributius que permeten aprofitar els importants avantatges fiscals que ofereix la normativa vigent, de manera que, en molts casos, aconseguen incrementar la retribució neta del treballador sense haver modificat el cost real per a la companyia.

Seguidament, i basant-se en la legislació tributària vigent, analitzarem des d'un punt de vista fiscal i empresarial els aspectes més rellevants dels diferents sistemes de retribució variable en l'àmbit de les *start-up* tecnològiques.<sup>2</sup>

1. Aquest informe conté recomanacions de caire merament informatiu i en cap cas els autors es fan responsables de les decisions preses en base a les recomanacions contingudes en aquest informe. En tot cas, és convenient l'assessorament d'un professional especialitzat, depenent sempre del cas concret.

2. No es farà esment als aspectes laborals i en seu de Seguretat Social, ja que excedeix de l'objecte del present estudi.

## 2 ÀMBIT D'APLICACIÓ

A continuació exposarem els trets distintius que normalment caracteritzen una start-up, que són precisament els trets que expliquen l'èxit d'aquestes noves polítiques retributives en aquest tipus d'empreses.

Es tracta d'empreses de constitució recent amb un projecte empresarial basat en el desenvolupament d'una nova idea, d'algun avanç o millora tecnològica (en àrees com ara la biotecnologia o les telecomunicacions), raó per la qual el capital humà constitueix el principal actiu d'aquestes empreses.

Així mateix són empreses amb una capacitat financera bastant limitada (tenint en compte que la recerca que es realitza en els projectes d'innovació acostuma a tenir un cost molt elevat), per la qual cosa normalment financen el seu creixement mitjançant l'entrada de nous socis al capital de la companyia (entitats de capital risc, socis industrials, inversors individuals —més coneguts com a *business angels*—, etc.).

## 3 SISTEMES DE RETRIBUCIÓ VARIABLE

Per a un millor enteniment del lector, hem classificat els diferents sistemes de retribució variable en dos grans grups; d'una banda, els que no es basen en la valoració de la companyia en el curt o mitjà termini (que es podrien considerar més tradicionals pel fet que s'han anat fent servir amb una certa freqüència durant els últims anys) ; i d'altra banda, els sistemes en els quals la retribució variable queda vinculada al valor que tingui la companyia en el curt o mitjà termini.

### 3.1 Sistemes no basats en la valoració de la companyia

#### 3.1.1 Plus<sup>3</sup>

En primer lloc, comentarem les principals implicacions del plus, que constitueix potser la retribució variable més comuna en l'entorn econòmic a escala nacional.

Un plus consisteix en una retribució en metàl·lic, que normalment va lligada a l'obtenció d'uns determinats objectius, els quals poden ser tant en el terreny individual com global (és a dir, pel que fa a tota la companyia o el grup empresarial).

Des del punt de vista de l'empresa, el plus és una despesa deduïble, ja que es tracta d'una despesa de personal i, per tant, totalment afecta a l'activitat de la companyia. Per això, de la



mateixa manera que els salaris, en el cas que aquest plus vagi destinat a personal qualificat vinculat a les activitats de recerca i desenvolupament (d'ara endavant, R+D) realitzades per la companyia, constituïran també una major base de la deducció per la realització d'activitats d'R+D (en la proporció en què aquesta persona estigui vinculada a les activitats d'R+D).

Quant al treballador, aquesta renda té la consideració de retribució dinerària del treball, de manera que tributarà en seu de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (d'ara endavant, IRPF) al tipus marginal que li correspongui (és a dir, que pot arribar a tributar al 45 %, que és el tipus marginal màxim segons la normativa fiscal vigent). No obstant això, en el cas dels anomenats *plus diferits*, que són els que s'hagin generat en un període superior a dos anys<sup>4</sup>, el treballador es podrà aplicar una reducció del 40 % sobre l'import del plus (part que quedaria exempta de tributació), de manera que només tributarà pel 60 % restant.

Des d'un punt de vista pràctic, i en l'àmbit que estem analitzant, el plus no constitueix generalment un sistema que generi una motivació extra en el personal, ja que en aquest tipus de projectes els objectius acostumen a ser en l'àmbit de la companyia i, per tant, el benefici obtingut pel treballador no és directament proporcional a l'esforç que hi hagi dedicat individualment. Tot i això, el seu bon tractament fiscal fa que sigui un sistema retributiu molt comú.

### 3.1.2 Retribució en espècie

Aquest tipus de retribució té una presència cada vegada més forta als plans retributius, en especial en grans empreses, i es beneficia d'importants avantatges fiscals en determinats productes. La mecànica de la retribució en espècie consisteix en el fet que l'empresa paga una part del salari mitjançant el lliurament de determinats béns, serveis o productes financers.

Aquesta retribució implica per a la companyia una despesa deduïble, que addicionalment podrà generar el dret a l'aplicació d'alguna deducció com, per exemple, la deducció per la realització d'activitats d'R+D (en cas que el treballador a qui va adreçada la retribució estigui vinculat a aquestes activitats) o la deducció per la realització de despeses vinculades a la formació del personal (en cas que es tracti d'una despesa de formació).

El treballador, per la seva banda, percep determinats béns o serveis com una part de la seva nòmina<sup>5</sup>. Aquests béns o serveis tenen la consideració, a efectes fiscals, de retribució del treball, de manera que, tributaran a l'IRPF al tipus marginal que li correspongui (és a dir, que poden arribar a tributar fins al 45%). En alguns casos, però, i degut al bon tractament fiscal d'alguns béns i serveis, que poden estar fins i tot exempts de tributació, la retribució neta del treballador pot arribar a ser superior que en el cas que tota la retribució fos dinerària.

4. L'article 17 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (en endavant Llei de l'IRPF), estableix que s'aplicarà una reducció del 40% sobre els rendiments que tinguin un període de generació superior a dos anys i que no s'obtinguin de forma periòdica o recurrent, així com aquells que es qualifiquin reglamentàriament com obtinguts de forma notòriament irregular en el temps.

5. En molts casos, el poder de negociació que pot arribar a tenir una companyia degut al seu volum de compra fa que puguin adquirir els béns o serveis a un preu considerablement inferior o, com a mínim, amb una sèrie d'avantatges addicionals (economia d'escala).

Així, a mode d'exemple, quan l'empresa s'encarrega d'abonar despeses de formació per a l'actualització, captació o reciclatge del treballador, aquestes no tindran la consideració de retribució en espècie, no comportant per tant tributació per al treballador, ni existint així l'obligació de retenció, sempre que es compleixin els requisits següents:

**A.** Que els estudis vinguin exigits pel desenvolupament de les activitats o les característiques del seu lloc de treball.

**B.** Que la formació<sup>6</sup> estigui finançada directament per les institucions o les empreses on treballen (ja que el lliurament de diners al treballador perquè pagui ell mateix el curs es considera un rendiment dinerari subjecte a l'IRPF).

Per tant, en la mesura que no es compleixi alguna de les característiques anteriors, la formació pagada per la companyia constituirà una retribució del treball en espècie, i pot arribar a tributar al tipus del 45 %.

D'altra banda, el preu d'aquesta formació constitueix no tan sols una despesa deduïble per a la companyia, sinó que, a més a més, podrà comportar l'aplicació d'una deducció a la quota de l'Impost sobre Societats de fins al 10 % de les quanties abonades per aquest concepte, un import que s'haurà de minorar en el 65 % de les subvencions rebudes per la realització d'aquestes activitats.

Aquests beneficis, tant la no consideració com a retribució en espècie com la deducció de fins al 10% en l'Impost sobre Societats, són també aplicables a les despeses en formació a l'ús de les noves tecnologies. Dins d'aquest concepte, la Llei inclou expressament les despeses per a facilitar l'accés a Internet, i el lliurament gratuït, o a preu reduït, dels terminals necessaris per a accedir-hi, tot i que el seu ús sigi fora de l'horari i del lloc de treball.

Per tot el que hem comentat anteriorment, sembla clar que aquest tipus de retribució aconseguix alinear de manera eficient els interessos de la companyia i el treballador.

Seguidament, adjuntem un exemple en el qual es pot apreciar l'avantatge fiscal que es pot arribar a generar amb aquest tipus de retribució:



<b>Supòsits</b>	Salari anual: 36.000 Cost de la formació: 6.000
<b>Alternatives</b>	<b>A</b> El treballador substitueix part de la seva retribució dinerària per formació <b>B</b> El treballador paga la formació directament.

<b>Liquidació estimativa IRPF</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
Retribució dinerària	30.000	36.000
Retribució mitjançant formació (relacionada amb l'activitat)	6.000	0
Reducció treball personal	2.254	2.254
<b>BASE IMPOSABLE</b>	<b>27.746</b>	<b>33.746</b>
Mínim personal	3.306	3.306
<b>BASE LIQUIDABLE</b>	<b>24.440</b>	<b>30.440</b>
Quota íntegra (import que s'ha de pagar)	8.149	10.381
<b>Renda neta</b>	<b>21.851</b>	<b>19.619</b>
Cost del curs per al treballador	-	6.000
<b>Renda final per al treballador</b>	<b>21.851</b>	<b>13.619</b>
<b>Liquidació estimativa IS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
Despesa de personal	36.000	36.000
<b>Deducció sobre la quota de l'Impost</b>	<b>600</b>	<b>-</b>

A continuació, i sense ànim de fer un estudi exhaustiu, adjuntem un quadre resum amb una breu descripció dels principals tipus de retribució en espècie i les seves implicacions fiscals.

## Implicacions fiscals de les diverses modalitats de retribució en espècie

Bé o servei	Valoració a efectes de l'IRPF
<b>Despeses de formació (Formació relacionada directament amb l'activitat)</b>	El cost que hagi satisfet l'empresa, inclosos els tributs que graven l'operació
<b>Accés a Internet (Lliurament dels equips necessaris per a l'accés i formació relacionada)</b>	El cost que hagi satisfet l'empresa
<b>Assegurances mèdiques <sup>7</sup></b>	El cost que hagi satisfet l'empresa.
<b>Aportacions a plans de pensions</b>	L'import de les contribucions al pla de pensions.
<b>Ús d'habitatges</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 10 % del valor cadastral</li><li>- 5 % del valor cadastral (en cas que s'hagi revisat amb posterioritat a l'1-1-1994).</li></ul> En qualsevol cas, la valoració resultant no podrà excedir del 10 % de les restants rendes del treball.
<b>Altres</b>	Com a norma general, les retribucions en espècie es valoren pel seu valor normal de mercat. En el cas de productes o serveis de la pròpia empresa, la valoració no podrà ser inferior al preu ofert al públic, admetent-se els descomptes comuns, si no excedeixen del 20%.

7. Les assegurances mèdiques cobriran la malaltia del treballador, cònjuge i descendents.

8. Aquest límit, però, s'ampliarà en el cas que el treballador sigui major de 52 anys, en 1.250 euros per cada any que excedeixi d'aquesta edat, fins a un màxim de 24.250 euros

## Tributació en seu del treballador

## Implicacions en seu de l'empresa

No tenen la consideració de retribució en espècie

L'import de les quantitats lliurades a tercers constitueix una despesa deduïble en concepte de sous i salaris. Possibilitat d'aplicar-se en l'Impost sobre Societats una deducció per despeses de formació.

No tenen la consideració de retribució en espècie

L'import de les quantitats lliurades a tercers constitueix una despesa deduïble en concepte de sous i salaris. Possibilitat d'aplicar-se en l'Impost sobre Societats una deducció per formació professional.

Es troben exemptes fins a 500 euros. La part no exempta, al tipus marginal, que com a màxim és del 45 %.

L'import de les quantitats lliurades a tercers constitueix una despesa deduïble en concepte de sous i salaris.

Al tipus marginal, que com a màxim és del 45 %. Possibilitat d'aplicar-se una reducció en la base imposable per l'import del que s'ha aportat (amb un màxim de 8.000 euros)<sup>8</sup>.

L'import de les quantitats lliurades a tercers constitueix una despesa deduïble en concepte de sous i salaris.

Al tipus marginal, que com a màxim és del 45 %.

L'import de les quotes d'amortització constitueix una despesa deduïble en concepte de sous i salaris.

Al tipus marginal, que com a màxim és del 45 %.

L'import de les quantitats lliurades a tercers i de les quotes d'amortització constitueixen també una despesa deduïble.

## 3.2 Sistemes basats en la valoració de la companyia

De manera complementària a les retribucions dineràries o en espècie, en els darrers temps, i especialment en el sector de les empreses tecnològiques, s'han generalitzat les retribucions basades en la valoració de la companyia. D'aquesta manera, no es fixa prèviament una quantitat a rebre, sinó que s'estableix una vinculació entre la retribució final del treballador i l'evolució de la seva companyia i/o la seva activitat, vinculant així els interessos d'ambdues parts.

En aquest apartat tractarem els sistemes de retribució a mitjà i llarg termini que es troben vinculats d'una manera o altra al valor de la companyia, els quals poden atorgar o no drets de propietat als treballadors, i aquí destacarem les conegudes opcions sobre accions (*stock options*).

Primerament, analitzarem diferents sistemes retributius que en cap moment no atorguen al treballador drets de propietat sobre la companyia.

### 3.2.1 Sistemes que no permeten l'accés de treballadors o col·laboradors al capital de la companyia

- **Opcions fantasma (*phantom stocks*)**

Les opcions fantasma consisteixen en un sistema mitjançant el qual la companyia pacta amb el treballador pagar-li un determinat percentatge de la diferència entre el valor de la companyia en el moment en el qual es pacta (valor actual) i el valor d'aquesta transcorreguts un número determinat d'anys. Addicionalment, aquestes opcions poden incloure també l'equivalent en metàl·lic dels dividends als quals un accionista hauria tingut dret durant aquest període, atorgant així al treballador els mateixos drets econòmics que tindria un accionista real de la companyia.

D'aquesta manera, la companyia no atorga participació als seus treballadors a la companyia i així evita la dilució de la participació actual, però els atorga en diners l'increment de valor que, durant el període pactat al contracte, hagin tingut les accions o les participacions de la companyia.

Aquest tipus de retribució incrementa la motivació del treballador per contribuir al creixement de l'empresa, ja que sap que li repercutirà positivament en el futur. D'aquesta manera, com més creixi la valoració de la companyia, més gran serà la diferència i, per tant, l'import

en metàl·lic a percebre també serà més gran. No obstant això, i perquè constitueix un sistema de motivació eficient, l'horitzó temporal en el qual s'ha de percebre aquest import no pot ser molt llunyà, atès que un període de generació massa llarg dilueix l'efecte de motivació perseguit, pel fet que hi ha una incertesa més gran pel que fa a la percepció d'aquest benefici.

Fiscalment, la renda que rep el treballador té la consideració de retribució dinerària i s'afegeix a la resta de rendiments del treball. Això no obstant, quan el període en el qual s'hagin generat aquestes rendes (és a dir, el període entre la signatura del contracte on se li atorguin les opcions fantasma, i el moment en el que el treballador rebi les quanties corresponents) superi els dos anys, i sempre que l'obtenció d'aquestes rendes no sigui recurrent, el treballador tindrà el dret a aplicar-se una reducció del 40 % sobre aquestes rendes, sense que hi hagi cap límit de renda màxima sobre la qual es pugui aplicar aquesta deducció.

Des del punt de vista de l'empresa, es tracta d'una despesa deduïble en seu de l'Impost sobre Societats. Addicionalment, i sempre que el treballador destinatari d'aquesta renda desenvolupi tasques relacionades amb l'activitat d'R+D, podrà constituir major base de la deducció per la realització d'activitats d'R+D.

Així doncs, les opcions fantasma són un sistema retributiu que no compromet el capital (ja que no donen accés a la propietat de la companyia, sinó un import dinerari), amb un bon tractament fiscal i un component incentivador important, tot i que financerament arriscat, atès que la companyia s'obliga a disposar d'importants recursos líquids en el moment en què s'exerceixen les opcions.

Finalment, i amb relació a aquests sistemes vinculats a la valoració de la companyia però que no permeten l'accés al capital dels treballadors, cal apuntar que, en el moment de determinar l'import de la retribució, la valoració de la companyia sobre la qual es basa aquest import pot ser determinada internament per directius de la mateixa companyia o per un organisme independent (lògicament, sempre serà més objectiva una valoració realitzada per una entitat independent). A tal efecte, per a una major seguretat per a totes les parts, és convenient fixar en el contracte de concessió d'aquestes opcions fantasma el sistema que s'utilitzarà per a valorar la companyia.

Seguidament analitzarem les implicacions fiscals i financeres dels sistemes de retribució variables que sí permeten l'accés a la propietat de la companyia.

### 3.2.2 Sistemes que permeten l'accés de treballadors o col·laboradors al capital de la companyia

El principal objectiu d'aquest tipus de sistema retributiu és atreure i retenir el personal clau la presència del qual en el llarg termini es considera fonamental per al progrés de la companyia. El procés de generació de valor empresarial en les *start-up* tecnològiques pot ser clarament exponencial en el temps, de manera que un projecte reeixit es pot convertir en una companyia amb dimensions considerables en un període relativament breu (sobretot si ho comparem amb altres sectors). És per aquest motiu que les polítiques retributives que permeten l'accés dels treballadors al capital de la companyia són molt eficients en el sector de les empreses tecnològiques, i per tant es converteixen en una eina estratègica per a la seva gestió.

Cal destacar, però, que aquests sistemes retributius impliquen sempre, en major o menor mesura, una dilució de les participacions dels socis de la companyia, raó per la qual cal reflexionar convenientment sobre les persones a les quals s'ofereix aquest tipus de sistemes retributius.

#### Lliurament d'accions o d'opcions sobre accions

Aquest tipus de sistemes retributius es basen en un contracte en el qual l'empresa es compromet a lliurar accions o opcions sobre el capital de la companyia en un determinat moment temporal.

- **Lliurament d'accions**

Mitjançant aquest sistema, l'empresa pacta amb el treballador el lliurament gratuït d'un cert nombre d'accions o participacions de la companyia en un determinat moment.

Pel que fa a la fiscalitat en seu del treballador, i segons l'article 46 de la Llei de l'IRPF, el lliurament d'accions constitueix una retribució en espècie exempta, fins a un límit de 12.000 euros anuals, i sempre que es compleixin els requisits següents:

- Que l'oferta es realitzi dins de la política retributiva general de l'empresa.
- Que cadascun dels treballadors, conjuntament amb els seus cònjuges o familiars fins al segon grau, no tingui una participació, directa o indirecta, a la societat on presta els seus serveis, o a qualsevol altra del grup, superior al 5 %.



- Que els títols es mantinguin durant un mínim de tres anys.<sup>9</sup>

En el cas de rebre accions o participacions de la companyia que superin els 12.000 euros, la part que excedeixi constituirà una retribució en espècie. Tanmateix, en el cas que no compleixi algun dels requisits assenyalats, la totalitat de les participacions rebudes tindrà aquesta condició. En ambdós casos, aquesta retribució en espècie tributarà al tipus marginal de l'IRPF que li correspongui (que pot arribar al 45%), tot i que serà aplicable una reducció del 40% en cas que el període de generació de la renda sigui superior a dos anys, i no es rebi de manera periòdica o recurrent<sup>10</sup>.

Cal tenir en consideració que el lliurament d'accions retribueix el passat en cas de no pactar-se cap condició per la seva tinença. En canvi, retribuiran també la contribució de valor futura en cas d'establir-se condicions resolutòries o suspensives, contribuint així a generar el desitjat efecte retenidor.

D'aquesta manera, veiem que el lliurament d'accions als treballadors com a instrument retributiu constitueix un sistema que compromet el capital, que implica el treballador en el terreny econòmic i polític (la qual cosa no significa que necessàriament el retingui, tret que s'estableixin clàusules resolutòries o suspensives) i que té un tractament fiscal excel·lent, tant per al treballador com per a la companyia.

## ● **Lliurament d'opcions sobre accions (stock options)**

Els plans d'opcions sobre accions –més coneguts com a *stock options plans*– consisteixen en la concessió al treballador de la possibilitat d'adquirir, a mitjà o llarg termini, accions de la companyia (o d'una altra companyia del grup) a un preu determinat o de manera gratuïta.

A continuació analitzarem els conceptes rellevants i la mecànica d'un pla de lliurament d'opcions sobre accions.

### - **Concepte de pla d'opcions sobre accions**

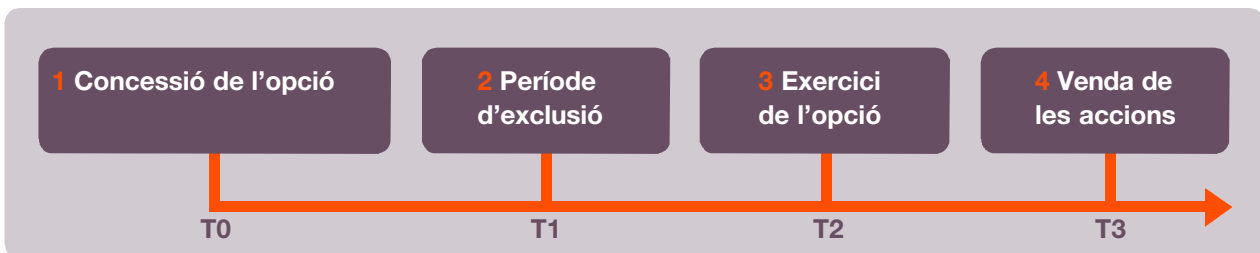
Un pla d'opcions sobre accions es defineix com un acord entre l'empresa i el treballador pel qual l'empresa es compromet a vendre al treballador opcions sobre accions (l'actiu subjacent), a un determinat preu (el preu d'exercici), en un determinat moment (data de

9. L'incompliment d'aquest termini comportarà l'obligació de presentar una declaració-liquidació complementària, amb els interessos de demora corresponents.

10. Al contrari que els rendiments derivats de l'exercici d'opcions sobre accions, no existeix límit per a l'aplicació d'aquesta reducció en cas de lliurament directe de les accions.

l'exercici), sempre i quan el treballador decideixi exercir l'opció (ja que és un dret, no una obligació).

A continuació assenyalarem cronològicament els moments que constitueixen la vida d'un pla d'opcions sobre accions:



Tot seguit comentem algunes definicions necessàries per entendre el funcionament d'aquest sistema retributiu:

**Preu d'exercici (*strike price*):** és el preu al qual es poden adquirir les accions, que es fixa en el moment de la concessió (d'acord amb el valor de mercat d'aquestes accions).

**Període d'exclusió:** és el temps que ha de transcórrer perquè es produeixi el venciment de les opcions i es puguin exercir.

Aquest període ha d'estar vinculat als objectius que es persegueixin amb el pla (com, per exemple, el període mínim de retenció del treballador a la companyia o la durada del pla de negoci) i oscil·la normalment entre 2 i 5 anys. Hem de tenir en compte que un període d'exclusió massa curt no estaria complint un dels objectius intrínsecs dels plans d'opcions, que és la retenció a mitjà-llarg termini.

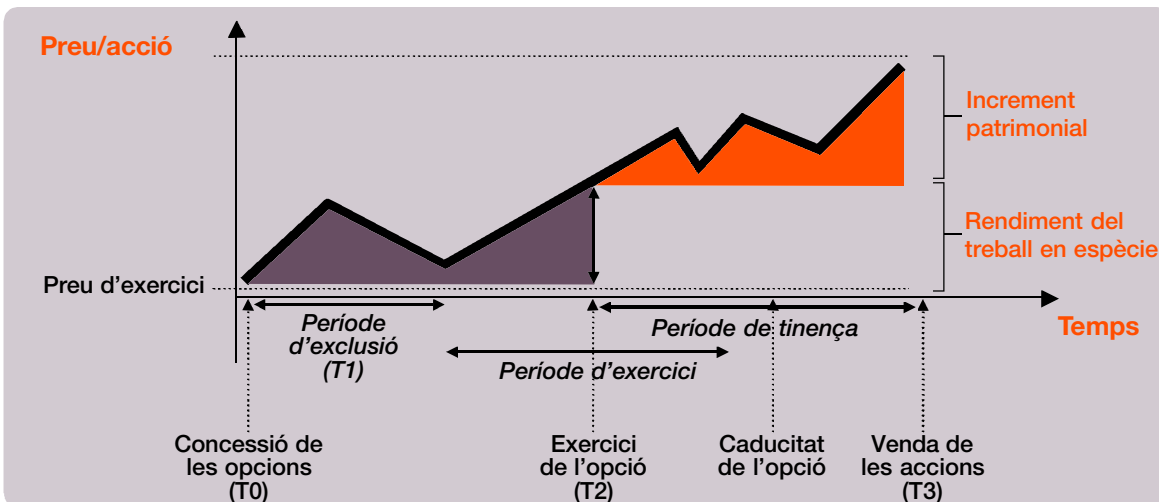
**Període d'exercici:** període de temps durant el qual es poden exercir les opcions. En les empreses de base tecnològica s'està imposant cada cop més l'exercici fraccionat (20%, 25% o 33% anual) a partir del primer any.

**Caducitat de l'opció:** data a partir de la qual el beneficiari perd el dret a exercir l'opció.

**Venda de les accions:** moment en què el treballador, una vegada ja ha adquirit la plena propietat de les accions, procedeix a la seva transmissió a una altra persona, ja sigui relacionada amb la societat o a un tercer aliè.

## - Aspectes fiscals dels plans d'opcions sobre accions

Per a una major claredat expositiva, i un cop plantejats els conceptes bàsics, exposem de manera gràfica el funcionament d'un pla d'opcions sobre accions i la seva tributació en les diferents etapes (la qual detallarem posteriorment):



Font: Watson Wyatt, amb modificacions pròpies

## - Concessió de les opcions

La primera qüestió que cal analitzar és el moment de meritació de l'impost, amb relació a l'exercici de les opcions.

En aquest sentit, la doctrina administrativa ha diferenciat segons si les opcions adquirides tenen la condició de transmissibles o no. En cas que siguin transmissibles, el moment de meritació de l'IRPF per la retribució en espècie obtinguda, es produeix en el mateix moment de la concessió. En canvi, en cas que les opcions siguin intransmissibles, aquest impost no es meritirà fins que l'optant decideixi exercir les seves opcions i adquireixi accions de la companyia en les condicions establertes al pla.

Per tant, en el cas que les opcions siguin intransmissibles, el treballador aconseguirà diferir la tributació fins al moment d'exercici de l'opció. D'altra banda, això permet a la companyia assegurar la intransmissibilitat de les opcions, ja que l'atorgament d'opcions transmissibles redueix en gran manera l'efecte de fidelització de les *stock options* i, així, gran part de la seva raó de ser.

Així doncs, analitzarem a continuació la tributació dels plans sobre accions partint de la base de la seva intransmissibilitat, atès que és el cas més comú.

D'aquesta manera, atenent l'esquema cronològic establert en la pàgina anterior, i basant-se en la legislació vigent, les dues primeres etapes (la concessió de les opcions i el període d'exclusió) de la vida de l'opció no tenen cap conseqüència tributària en el beneficiari. Serà en el moment de l'exercici de l'opció i en l'eventual venda de les accions quan es generin rendiments tributables per al beneficiari.

### - Conseqüències fiscals de l'exercici de l'opció

Quan finalitza el període d'exclusió de l'opció i el beneficiari decideix exercir l'opció, aquest beneficiari obtindrà un rendiment del treball en espècie, que estarà determinat per la diferència existent entre el valor de mercat de les accions en el moment en què s'exerceix l'opció i el seu preu d'adquisició (és a dir, el preu d'exercici) i que tributarà al tipus marginal de l'IRPF que li correspongui. No obstant això, la llei atenua aquesta tributació amb les dues mesures que comentem a continuació.

D'una banda, tal com hem apuntat anteriorment, l'article 46 de la Llei de l'IRPF estableix que el lliurament als treballadors d'accions o participacions de la mateixa empresa o d'altres empreses del mateix grup, de manera gratuïta o a un preu inferior al de mercat, no tindrà la consideració de retribució en espècie per la part que no excedeixi, pel conjunt de les lliurades a cada treballador, de 12.000 euros anuals, sempre que es compleixin els requisits següents:

- Que l'oferta es realitzi dins de la política retributiva general de l'empresa.
- Que cadascun dels treballadors, conjuntament amb els seus cònjuges o familiars fins al segon grau, no tingui una participació, directa o indirecta, a la societat on presta els seus serveis, o a qualsevol altra empresa del grup, superior al 5 %.
- Que els títols es mantinguin durant un mínim de tres anys.

Per tant, en la mesura que els treballadors adquireixin les accions (com a conseqüència d'exercir les seves opcions) a un preu inferior al de mercat i que es compleixin els requisits esmentats, el rendiment obtingut no tindrà la consideració de rendiment del treball, fins al límit de 12.000 euros.

D'altra banda, i un cop aplicada l'exempció anterior, si s'escau, el treballador es podrà beneficiar d'una reducció del 40 % sobre la resta del rendiment en espècie, sempre que es donin els requisits següents:

- El període d'exclusió de les opcions sigui superior als dos anys.
- Els plans d'opcions sobre accions no es concedeixin anualment.

Això no obstant, existeix un rendiment límit sobre el qual es podrà aplicar la reducció del 40 % esmentada anteriorment, que és l'import que resulti de multiplicar el salari mitjà anual del conjunt dels declarants de l'IRPF<sup>11</sup> pel nombre d'anys de generació del rendiment.

Aquest límit màxim sobre el qual es pot practicar la reducció, però, es doblaran en cas que es compleixin els requisits següents:

- Que les accions o participacions adquirides es mantinguin, com a mínim, durant tres anys al patrimoni del beneficiari, a comptar des de l'exercici de l'opció de compra.
- Que l'oferta d'opcions de compra es realitzi en les mateixes condicions a tots els treballadors de l'empresa, del grup o dels subgrups d'empresa.

D'altra banda, en cas que l'exercici de les opcions sobre accions o participacions es faci de manera fraccionada, només serà aplicable la reducció del 40 % en cas que el resultat de dividir el nombre d'anys de generació del rendiment (és a dir, el període d'exclusió), computats de data a data, pel nombre de períodes impositius de fraccionament sigui superior a dos.

### - Conseqüències fiscals de la venda d'accions

En el moment de la venda de les accions, el treballador haurà de tributar per l'increment de patrimoni per la diferència entre el preu d'adquisició, que inclourà l'import que, en el seu cas, s'hagi pagat per exercir l'opció de compra, i la retribució en espècie obtinguda per aquest exercici, i el preu de venda de les accions.

El tipus impositiu aplicable dependrà del temps que s'hagi mantingut la participació. Així, en cas de vendre's en un termini d'un any des de la seva adquisició, el guany patrimonial s'integrarà en la base general de l'impost amb la resta de rendiments obtinguts en aquell exercici per altres conceptes (rendiments del treball, del capital mobiliari o immobiliari, etc.), podent arribar a tributar a un tipus de fins el 45%.

11. Des de l'1 de gener de 2003, el Reglament de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques fixa el salari mitjà anual en la quantia de 17.900 euros.

En canvi, en cas d'haver passat més d'un any des de la seva adquisició, el guany obtingut no s'integrarà amb la resta de rendes, sinó que tributarà a un tipus especial del 15%, amb independència de la seva quantia.

Així mateix, en cas de vendre la participació en un període inferior a tres anys, que és el període assenyalat per la Llei per a la no subjecció del lliurament d'accions o participacions a l'IRPF fins a 12.000 Euros, caldrà regularitzar la situació en cas d'haver-se acollit a aquests beneficis fiscals. En conseqüència, caldrà presentar una declaració complementària, integrant les quanties a les que, atenent al no compliment del termini assenyalat, no corresponien els beneficis fiscals assenyalats.



## 4

## CONCLUSIÓ

Després d'aquesta anàlisi sobre les diferents formes de retribució variable més comunament aplicades per la comunitat empresarial, observem que cadascuna té els seus avantatges i els seus inconvenients, però també podem concloure que no es pot generalitzar sobre quina és millor o pitjor, ja que la conveniència d'aplicar un sistema retributiu o altre depèn de molts factors subjectius. Parlem, per exemple, de la disponibilitat de l'emprenedor d'arribar a compartir la propietat de la seva companyia a canvi d'obtenir una implicació total en el projecte i una motivació plena en el treballador.

En definitiva, cal assumir que per aconseguir l'objectiu que cada companyia o emprenedor vulgui assolir, la política retributiva òptima serà sempre una política *taylor-made* (és a dir, feta a mida), la qual es definirà d'acord amb les particularitats de cada companyia, els objectius a curt, mitjà i llarg termini dels seus accionistes (normalment els fundadors de la companyia) i del tarannà empresarial des del qual es contempli el creixement de l'empresa en qüestió.

En la pràctica, està comprovat que gran part de l'èxit d'un pla d'incentius resideix en com s'implementa el programa: fer-ho mitjançant una comunicació transparent i concisa dels aspectes rellevants del pla així com de les seves conseqüències a nivell fiscal, fomenta l'interès dels treballadors, generant així un alt nivell de compromís per part d'aquests.

## ANNEX

El model de Black-Scholes és un mètode de valoració en temps continu. A continuació detallem els supòsits bàsics d'aquest model:

1. El valor dels rendiments és conegut i és directament proporcional al pas del temps.
2. L'actiu subjacent s'ha de poder transmetre en un mercat organitzat.
3. No existeixen costos de transacció ni impostos (per tant, es pot establir una cobertura sense riscos entre l'actiu subjacent i l'opció sense cap cost).
4. El preu de l'actiu subjacent (l'acció) segueix una distribució normal logarítmica, motiu pel qual els rendiments es distribueixen normalment.
5. Els tipus d'interès són coneguts i constants.
6. Durant el període de l'exercici, l'actiu subjacent no pagarà dividends ni cap altre tipus de beneficis.
7. Les opcions són de tipus europeu.

Tot considerant el temps que falta per al venciment de les opcions, el tipus d'interès exempt de risc, el preu d'exercici de l'opció i la volatilitat de la rendibilitat de les accions (és a dir, la variància de la taxa de rendibilitat instantània), aquest model consisteix a determinar la relació que hi ha entre el cost de l'opció de compra i el valor actual de l'empresa sobre la qual recau.

Veiem, doncs, que es tracta d'un model que permet determinar el preu de les opcions d'acord tant amb el termini de l'opció com amb la volatilitat de l'acció, de manera que es pot recalculer el valor d'aquestes opcions modificant aquestes variables bé perquè les variables aplicades no s'ajustin a la realitat o bé perquè la realitat econòmica de la companyia hagi canviat (de manera que el valor de les seves accions s'hagi modificat considerablement).

#### Oficina central

Pg. de Gràcia, 129  
08008 Barcelona  
Tel. 93 476 72 00  
Fax 93 476 73 00  
info@cidem.gencat.net  
www.cidem.com

#### Xarxa Territorial del CIDEM a Catalunya

##### Delegació Bages

Muralla de Sant Domènec, 24 baixos  
Edifici Consell Comarcal del Bages  
08240 Manresa  
Tel. 93 693 03 58  
Fax 93 876 82 12  
manresa@cidem.gencat.net

##### Delegació Berguedà

C/ Barcelona, 49 3r  
08600 Berga  
Tel. 93 821 35 53  
Fax 93 822 09 55  
berga@cidem.gencat.net

##### Delegació Girona

C/ Migdia, 50-52  
17003 Girona  
Tel. 972 94 01 20  
Fax 972 94 01 64  
girona@cidem.gencat.net

##### Delegació Lleida

Av. Segre, 7  
25007 Lleida  
Tel. 973 72 80 00  
Fax 973 22 19 58  
lleida@cidem.gencat.net

##### Delegació Tarragona

C/ Pompeu Fabra, 1  
43004 Tarragona  
Tel. 977 25 17 17  
Fax 977 25 17 10  
tarragona@cidem.gencat.net

##### Delegació Terres de l'Ebre

C/ de la Rosa, 9  
43500 Tortosa  
Tel. 977 44 93 33  
Fax 977 44 95 75  
tortosa@cidem.gencat.net