

PRIMETAX GUIDE:

ÇALIŞANLARA HİSSE ŞENEDİ ALMA OPSİYONU TANINMASI

GİRİŞ

Küreselleşen ve ekonomik koşulların hızla değiştiği günümüz dünyasında, özellikle çokuluslu şirketler iyi yetişmiş, tecrübeli ve değerli elemanları kendi bünyesine katmak ve halihazırda çalışmakta olanları da uzun dönem bünyesinde tutabilmek için çeşitli teşvikler yaratma yoluna gitmektedirler. Özellikle insan kaynağının öneminin tekrar anlaşıldığı kriz dönemlerinde şirketler yetişmiş elemanlarını kaybetmemek için çeşitli teşvikler içeren elde tutma politikaları oluşturmaktadırlar. Bu politikalardan son dönemlerde en sık rastlanılan çalışanlara hisse senedi alım opsiyonu ("opsiyon") tanınması olup, ülkemizde de çokuluslu şirketlerin varlıklarını arttırmaları ile bu şirketlerde çalışan Türk vatandaşlarının da bu teşviklerden yararlanmaları sıkça gündeme gelmektedir.

Bu yazımızda çalışanlara verilen hisse senedi alım opsiyonu'nun ne olduğuna ve vergi mevzuatında bu konuya ilişkin özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle elde edilen kazançların, elde eden Türkiye'de mukim gerçek kişiler açısından nasıl vergilendirilmesi gerektiği hususlarına yer verilmiştir.

HİSSE SENEDİ ALIM OPSİYONU NEDİR?

Çalışanların şirkete kazandırılması ya da şirkete bağlılıklarının artırılması amacıyla hisse senedi alım opsiyonu planları ("plan") çerçevesinde çalışanlara hisse senedi alım opsiyonu tanınmaktadır. Söz konusu opsiyon; şirkete ait hisse senetlerinin belli bir sayıda, belli bir fiyattan ileriki bir tarihte çalışan tarafından satın alınmasına hak verilmesi olarak özetlenebilir. Opsiyon, içinde bulunulan grubun ana şirketine veya çalışılan şirkete ait hisse senetleri için tanınmaktadır. Söz konusu opsiyonun tanındığı planlarda çalışanların bu hakkı kullanarak hisse senedi alabilmeleri için asgari belli bir sürenin geçmesi ve bu süre boyunca grup şirketleri bünyesinde çalışmaları gerekmektedir.

Öngörülen süre sonunda kendisine hisse senedi alım opsiyonu tanınan çalışan, hisse senetlerini bu plana dahil olduğu gün belirlenen fiyat ve şartlar dahilinde satın alabilmekte ve bu hisse senetlerini daha sonraki bir tarihte daha yüksek değerlerden satarak hisse bedelinde meydana gelecek artış kadar gelir elde etmektedir.

Söz konusu haktan yararlanacak çalışanlar tarafından plana dahil oldukları gün kendilerine tanınan opsiyonun şartlarının bilinebilmesi için Opsiyon Anlaşması ("anlaşma") düzenlenmektedir. Bu anlaşmalarda, personel profiline, hisse adedine, opsiyon tanınan hisse senetlerinin bedelli mi bedelsiz mi verileceğine, bedelli verilecek ise hisse alım fiyatına, elde edinim koşullarına ve diğer ilgili düzenlemelere yer verilmektedir.

Söz edilen planların uygulamaya konması ve yürütülmesi için belirli bir maliyete katlanması gerekmekte olup, bu maliyetin tamamının grubun ana şirketi tarafından mı yoksa çalışılan şirketçe mi karşılanacağı plandan plana farklılık göstermekte ancak yazımızın ileriki bölümlerinde açıklanacağı üzere vergilendirme açısından önem arz etmektedir.

HİSSE SENEDİ ALIM OPSİYONU NEDİR?

Çalışanların şirkete kazandırılması ya da şirkete bağlılıklarının artırılması amacıyla hisse senedi alım opsiyonu planları ("plan") çerçevesinde çalışanlara hisse senedi alım opsiyonu tanınmaktadır. Söz konusu opsiyon; şirkete ait hisse senetlerinin belli bir sayıda, belli bir fiyattan ileriki bir tarihte çalışan tarafından satın alınmasına hak verilmesi olarak özetlenebilir. Opsiyon, içinde bulunulan grubun ana şirketine veya çalışılan şirkete ait hisse senetleri için tanınmaktadır. Söz konusu opsiyonun tanındığı planlarda çalışanların bu hakkı kullanarak hisse senedi alabilmeleri için asgari belli bir sürenin geçmesi ve bu süre boyunca grup şirketleri bünyesinde çalışmaları gerekmektedir.

Öngörülen süre sonunda kendisine hisse senedi alım opsiyonu tanınan çalışan, hisse senetlerini bu plana dahil olduğu gün belirlenen fiyat ve şartlar dahilinde satın alabilmekte ve bu hisse senetlerini daha sonraki bir tarihte daha yüksek değerlerden satarak hisse bedelinde meydana gelecek artış kadar gelir elde etmektedir.

Söz konusu haktan yararlanacak çalışanlar tarafından plana dahil oldukları gün kendilerine tanınan opsiyonun şartlarının bilinebilmesi için Opsiyon Anlaşması ("anlaşma") düzenlenmektedir. Bu anlaşmalarda, personel profiline, hisse adedine, opsiyon tanınan hisse senetlerinin bedelli mi bedelsiz mi verileceğine, bedelli verilecek ise hisse alım fiyatına, elde edinim koşullarına ve diğer ilgili düzenlemelere yer verilmektedir.

Sözü edilen planların uygulamaya konması ve yürütülmesi için belirli bir maliyete katlanması gerekmekte olup, bu maliyetin tamamının grubun ana şirketi tarafından mı yoksa çalışılan şirketçe mi karşılanacağı plandan plana farklılık göstermekte ancak yazımızın ileriki bölümlerinde açıklanacağı üzere vergilendirme açısından önem arz etmektedir.

Opsiyon planları çerçevesinde vergilemenin doğru yapılabilmesi için kimi önemli tanımların bilinmesinde büyük fayda vardır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir;

Opsiyonun tanındığı tarih (grant date): işverence opsiyonun çalışana tanındığı tarihtir. Bu tarihte, ileride satın alınacak hisse senedinin fiyatı belirlenir.

Bekleme dönemi (vesting period): opsiyonun tanındığı tarihten opsiyona konu hisse senedinin alım işleminin realize olduğu tarihe kadar geçen dönemdir. Bu süre anlaşmalarda belirlenmekte olup sürenin dolmasından önce opsiyonun realize edilmesi yani hisse senetlerinin satın alınması mümkün değildir.

İşlem günü (exercise date): Bekleme döneminin sona ermesi ile çalışanın kendisine tanınan opsiyonu realize ettiği ve hisse senetlerini satın aldığı gündür.

İşlem fiyatı (exercise price): İşlem günü çalışan tarafından hisse senetlerinin alınmasında geçerli olacak beher hisse fiyatıdır. Hisse fiyatı, opsiyonun tanındığı tarihteki piyasa fiyatı olabileceği gibi daha düşük ve hatta bedelsiz de olabilir.

İşlem dönemi (exercise period): Bekleme döneminin sona ermesi ile çalışana opsiyonu realize etme yani hisse senetlerini alma hakkının tanındığı tarih ile bu hakkın kullanılabileceği en son tarih arasındaki dönemdir.

TÜRK ŞİRKETLERİ KENDİ HİSSE SENETLERİNE İLİŞKİN OPSİYON HAKKI TANIYABİLİR Mİ?

Türk Ticaret Kanunu, şirketlerin kendi hisselerini mülk edinmesine belirli kısıtlamalar dahilinde izin vermektedir. Bu imkân dahilinde şirketlerin kendi hisse senetlerini iktisap ederek çalışanlarına hisse senedi opsiyon planları dahilinde verebilmeleri mümkündür.

VERGİ KANUNLARI BAKIMINDAN HİSSE SENEDİ ALIM OPSİYON PLANLARI

Yazımızın başında da belirtildiği üzere halihazırda yürürlükte olan vergi mevzuatında hisse senedi alım opsiyonu planları çerçevesinde Türkiye’de yerleşik gerçek kişilerce elde edilecek kazançların ne tür kazanç olduğuna ve nasıl vergilendirilmesi gerektiği konularına ilişkin özel hükümler bulunmadığından bu konulardaki değerlendirmeler ancak genel hükümler çerçevesinde yapılabilmektedir.

Genel hükümlerden yola çıkarak yaptığımız değerlendirmeler aşağıdaki gibidir;

Opsiyonun tanındığı tarihte gelir oluşmakta mıdır, vergilendirilmesi nasıl olacaktır?

Opsiyonun çalışana tanındığı tarihte çalışan açısından herhangi bir hisse senedi iktisabı söz konusu olmadığından, çalışan tarafından vergilendirilecek bir kazanç oluştuğundan söz edilmesi mümkün değildir. Ayrıca işlem günü opsiyon hakkı tanınan hisse senedinin değerinin, opsiyonun tanındığı tarihteki değerden yüksek veya düşük olup olmayacağı da belli değildir. Bu anlamda, çalışan açısından opsiyonun tanınma tarihinde herhangi bir nakdi veya aynı kazanımdan, dolayısıyla da vergiye tabi kazanç ya da irattan bahsetmek mümkün değildir.

Opsiyonun kullanıldığı tarihte gelir oluşmakta mıdır, vergilendirilmesi nasıl olacaktır?

Opsiyonun tanınma tarihinde belirlenen fiyat ile opsiyonun kullanıldığı tarihteki hisse senedinin piyasa fiyatının arasındaki olumlu farkın (piyasa fiyatı-işlem fiyatı) vergiye tabi olup olmadığı tartışmalıdır. Burada önemli olan bu kazancın niteliğinin ne olduğunun tespitidir, ancak bu tespitten sonra vergilendirilip vergilendirilmeyeceğine karar vermek mümkün olabilecektir.

Birinci görüş, bu olumlu farkın işverence çalışana sağlanan menfaat olduğu ve dolayısıyla ücret olarak nitelendirilerek vergilendirilmesi gerektiğini söylemektedir. Nitekim Maliye Bakanlığı'nın bu konudaki görüşü de bu yönde olup, bu görüşü vermiş olduğu muktezalarda da dile getirmektedir.

İkinci görüş ise piyasa değerine göre indirimli fiyattan hisse senedi alınması anında kâğıt üzerinde oluşan ancak henüz realize olmamış olumlu farkın Gelir Vergisi Kanunu'nda tanımlanan herhangi bir gelir unsuruna girmemesinden dolayı vergilendirmesinin yapılamayacağını iddia etmektedir.

Her iki görüş içinde hukuka aykırı veya temelsiz demek mümkün değildir. Kanaatimizce, her ikisinin de mevzuatta açık ve özel hüküm bulunmamasından dolayı doğru ve yanlış tarafları bulunmaktadır. Ancak, işin özü itibarıyla çalışanlara tanınan bu hakkın grup şirketlerinden birinde iş akdi ile çalışıyor oldukları için tanındığı ve üçüncü şahısların böyle bir hakka diğer bir deyişle indirimli hisse senedi alma imkanına sahip olmadıkları göz önünde bulundurulduğunda bu imkândan doğan kazacın ücret niteliğinde olduğunun kabul edilmesinin olası bir incelemede eleştirilmemek adına daha doğru bir yaklaşım olduğu inancındayız.

Bu kabul çerçevesinde, opsiyonun realize edilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu fark (piyasa fiyatı-işlem fiyatı) şirket planının maliyeti yurtdışındaki ana firma tarafından karşılanıyor ise yurtdışından elde edilen ücret geliri olarak çalışan tarafından beyan edilerek vergilendirilmelidir. Aradaki farkın çalışanın Türkiye'de iş akdi ile bağlı olduğu işverence karşılanması durumunda ise bu tutarın Türkiye'deki şirketin bordrosuna konmak suretiyle vergilendirileceği muhakkaktır.

Opsiyonun kullanılması suretiyle iktisap edilen hisse senetlerinin daha sonra elden çıkarılmasında doğacak kazançların vergilendirilmesi nasıl olacaktır?

Kendisine tanınan opsiyonu kullanmak suretiyle elde ettiği hisse senetlerini daha ileri bir tarihte elden çıkaran çalışan açısından elde edilen kazanç değer artış kazancıdır. Alım satım kazancı, şayet elde eden açısından yararlanılacak bir istisna söz konusu değil ise, beyan edilmek ve vergilendirilmek durumundadır.

İktisap bedeli, elden çıkarılan ay hariç olmak üzere ÜFE artış oranında (Endeksleme yapılabilmesi için ÜFE artış oranının %10 veya üzerinde olması lazımdır) artırılabilir. ÜFE ile endeksledikten sonra bulunan alım satım kazancı beyan edilecek ve eğer alım satım zararları var ise bu tutarlar alım satım kazançlarına mahsup edilebilecektir.

Yukarıda, opsiyonun realize edilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu farkın (piyasa fiyatı-işlem fiyatı) ücret geliri olarak nitelendirilmesinin ve vergilendirilmesinin daha doğru bir yaklaşım olacağı belirtilmişti. Bu sebeple, daha ileriki bir tarihte elden çıkarılan hisse senedinden elde edilen kazancın mükerrer vergilemeye yol açmaması açısından opsiyonun kullanıldığı tarihteki piyasa fiyatının hisse senedinin satın alma fiyatı olarak dikkate alınması gerekmektedir. Dolayısıyla, satış tarihinde oluşan değer artış kazancının tespitinde satış fiyatı ile hisse senedinin satın alındığı tarihteki piyasa fiyatı arasındaki fark dikkate alınmalıdır. Bu hesaplamanın özellikle borsada işlem görmeyen ve piyasa değeri günlük ilan edilmeyen hisseler için çok zor olduğu muhakkaktır.

ÖZET VE SONUÇ

Hisse senedi alma opsiyonu planları yabancı ülkelerdeki şirketler tarafından yetişmiş insan gücünün kaybedilmemesi için geliştirilen teşvik unsurlarının en önemlilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yolla şirketler çalışanları ile uzun vadeli birliktelikler sağlamakta ve şirketin uzun vadede başarısını ve karlılığını arttırmayı hedeflemektedirler.

Ülkemizde hem Borçlar Kanunu'nda bu tip planlar dahilindeki edinimlere hem de vergi mevzuatında elde edilen kazançlara dair herhangi bir özel düzenleme bulunmadığından bu planların Türkiye'deki şirketlerce uygulamaya konması sıklıkla rastlanılan bir durum değildir. Ancak çokuluslu şirketlerin bir parçası olarak Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin çalışanları ile sınırlı kalan bu uygulama yine mevzuatta özel hükümler bulunmaması sebebiyle beraberinde birçok soru işaretini de getirmektedir.

Bu planların Türk şirketlerince de çalışanlarına sunulabilmesi için hem Borçlar Kanunu'nda hem de vergi mevzuatında bu planlara ilişkin gerekli özel düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
