

RETENÇÃO DE TALENTOS E BENEFÍCIOS DE LONGO PRAZO

PARTNERSHIP E STOCK OPTIONS

silvaschutz.com

SALADA DE FRUTAS DOS CONCEITOS

Stock Options

Com opções de ações, você não está recebendo ações reais - ainda. Em vez disso, você terá o direito de exercer (comprar) um determinado número de ações a um preço fixo previamente ou posteriormente. Você geralmente precisa ganhar suas opções com o tempo - um processo chamado de vesting. E você só pode exercer as opções de ações "vestidas" (a menos que sua empresa permita o exercício antecipado).

Vesting

É o processo de ganhar um ativo, como opções de ações. As empresas costumam usar o vesting para incentivá-lo a ficar mais tempo na empresa e / ou ter um bom desempenho para que possa receber o prêmio.

Partnership

Partnership é historicamente utilizada para estimular funcionários a buscarem resultados para a companhia, a fim de estarem aptos a serem (ou se manterem) sócios e, conseqüentemente, terem parte desse sucesso da empresa pago em percentual societário (equity).

... **E AINDA**

Ghost Options e Phanton Shares

- Um bônus em dinheiro futuro igual ao valor de um número definido de ações; nenhuma transferência legal da propriedade das ações normalmente ocorre, embora as ações fantasmas possam ser conversíveis em ações reais se ocorrerem eventos desencadeadores definidos.
- **RSUs:** A sigla significa Restricted Stock Units, isto é, ações restritas, ou seja, quem tem essas ações não pode fazer nada com elas durante um tempo.



Origem e case de sucesso no Brasil

- **Origem: Banco Goldman Sachs;**
- **No Brasil: Banco Garantia (1971);**

Case de Sucesso no Brasil: XP

Os modelos de convites para ingressar na sociedade envolvem investimentos entre R\$200 mil e R\$1 milhão, a depender do perfil do candidato. A XP, por sua vez, empresta esse valor, com juros, para ser pago em até 3 (três) anos. Em resumo, a matemática do partnership é: quanto mais sócios engajados e gerando bons resultados, melhor. Há maior valorização do valor das ações na companhia que o percentual que se detém dela.

Guilherme Benchimol, CEO da XP, explicando o modelo: <https://www.youtube.com/watch?v=I9izlZmyhcc>

Visão da empresa



É uma ferramenta fundamental para recrutar os melhores e mais brilhantes em uma economia global cada vez mais integrada, onde há competição mundial pelos melhores talentos



Aumenta a satisfação no trabalho do funcionário e o bem-estar financeiro, fornecendo incentivos financeiros lucrativos



Incentiva os funcionários a ajudarem a empresa a crescer e ter sucesso porque eles podem compartilhar seu sucesso



Pode ser usado como uma estratégia de saída potencial para proprietários, em alguns casos.

Visão do colaborador



Uma oportunidade de compartilhar diretamente o sucesso da empresa por meio de participações acionárias



Orgulho de propriedade; os funcionários podem se sentir motivados para serem totalmente produtivos porque possuem uma participação na empresa



Fornece uma representação tangível de quanto sua contribuição vale para o empregador



Dependendo do plano, pode oferecer o potencial de economia de impostos na venda ou alienação das ações

Notícias

 **InfoMoney**  Altas e Baixas •  Ômicron • Poupança Turbo • IM+ • 300% do CDI

Foco no potencial

Brasil imita Vale do Silício com Stock Options para retenção de talentos

Empresas como PagSeguro, Nubank e Gympass usam o potencial de crescimento como argumento para convencer grandes executivos a juntarem-se a seus times

 Por **Paula Zogbi**
7 maio 2019 16h05 - Atualizado 2 anos atrás

TST não reconhece natureza salarial de stock options

24 de março de 2015, 12h40

 [Imprimir](#)  [Enviar](#)   

 Ouvir: TST não reconhece natureza salar  0:00 

MariaMaria
Super Oferta

ABRIR

A legislação brasileira permite ao empregador colocar à disposição do empregado programa de compra de ações. Porém, essa situação não proporciona ao empregado benefício de ordem salarial. Isso porque em que pese a possibilidade da compra e venda de ações decorrer do contrato de trabalho, o trabalhador não possui garantia de obtenção de lucro. Dessa forma, o referido direito não se encontra atrelado à força laboral, pois não possui natureza de contraprestação, não havendo se falar, assim, em natureza salarial.

 Menu  Buscar

Pipeline | Startups **Valor** CONSUMIDOR

 Antes de investir, acesse e consulte! 

Cora faz rodada de captação com funcionários - agora, acionistas

Fintech começou operação oficialmente em outubro de 2020 e, menos de um ano depois, todos os funcionários são sócios

Por **Luiza Ferraz** — Rio
16/06/2021 17h28 - Atualizado há 9 meses

Startups buscam alternativas para lidar com profissionais de TI altamente valorizados

Quinta, 24 Março 2022 08:32 Crédito de Imagens:Divulgação - Escrito ou enviado por Joana Negri [Adicionar comentario](#) SEGS.com.br - Categoria: Info & TI

[Imprimir](#)



Já é possível afirmar que o Brasil ruma para ser um dos maiores fornecedores de mão de obra para a área de Tecnologia da Informação no mundo, seguindo os passos da Índia, China e Paquistão. A percepção de diferentes executivos de empresas brasileiras põe em xeque a já escassa oferta desse tipo de profissional localmente, convidando as áreas de Gestão de Pessoas e TI para uma profunda reflexão.

A group of people are gathered around a wooden table, with their hands stacked in a circle in the center. A laptop is open on the table. The image has a teal overlay with a circuit-like pattern. The text "Bora para prática e chega de teoria!" is written in white on the left side.

Bora para prática e chega de teoria!

Etapas operacionais



Alinhamento
dos atuais sócios.



Definição da
governança da
empresa.



% de Quotas e
preço.



Revisar Contrato
Social e Acordo de
Sócios/Quotistas.



Elaborar um
plano de outorga
(e recompra).



Apresentar ao
time.

Alinhamento dos sócios



Ferramenta digital disponível em: <https://community.gonew.co/boardcanvas>

silvaschutz.com

Definição de Governança da Empresa

Qual o papel dos novos sócios.

Direito de voz e voto.

Obrigatoriedade de aderir ao acordo de sócios/acionistas.

Restrições da transferência da opções das ações.

Período de lock-up para venda das ações adquiridas.

Good leaver e bad leaver.

A governança corporativa compreende o processo de tomada de decisão e responsáveis, as assembleias, conselhos e reuniões de sócios. Em uma sociedade com vários sócios, a definição do processo de tomada de decisão é essencial para garantir a agilidade da organização. Este elemento inclui os níveis de decisão, a definição de papéis no processo de tomada de decisão (administradores, bloco de controle e quotas preferenciais), funcionamento e estrutura dos conselhos, assembleias, diretoria executiva e auditorias.

% de Quotas e preço

Qual o tamanho do Pool de ações.

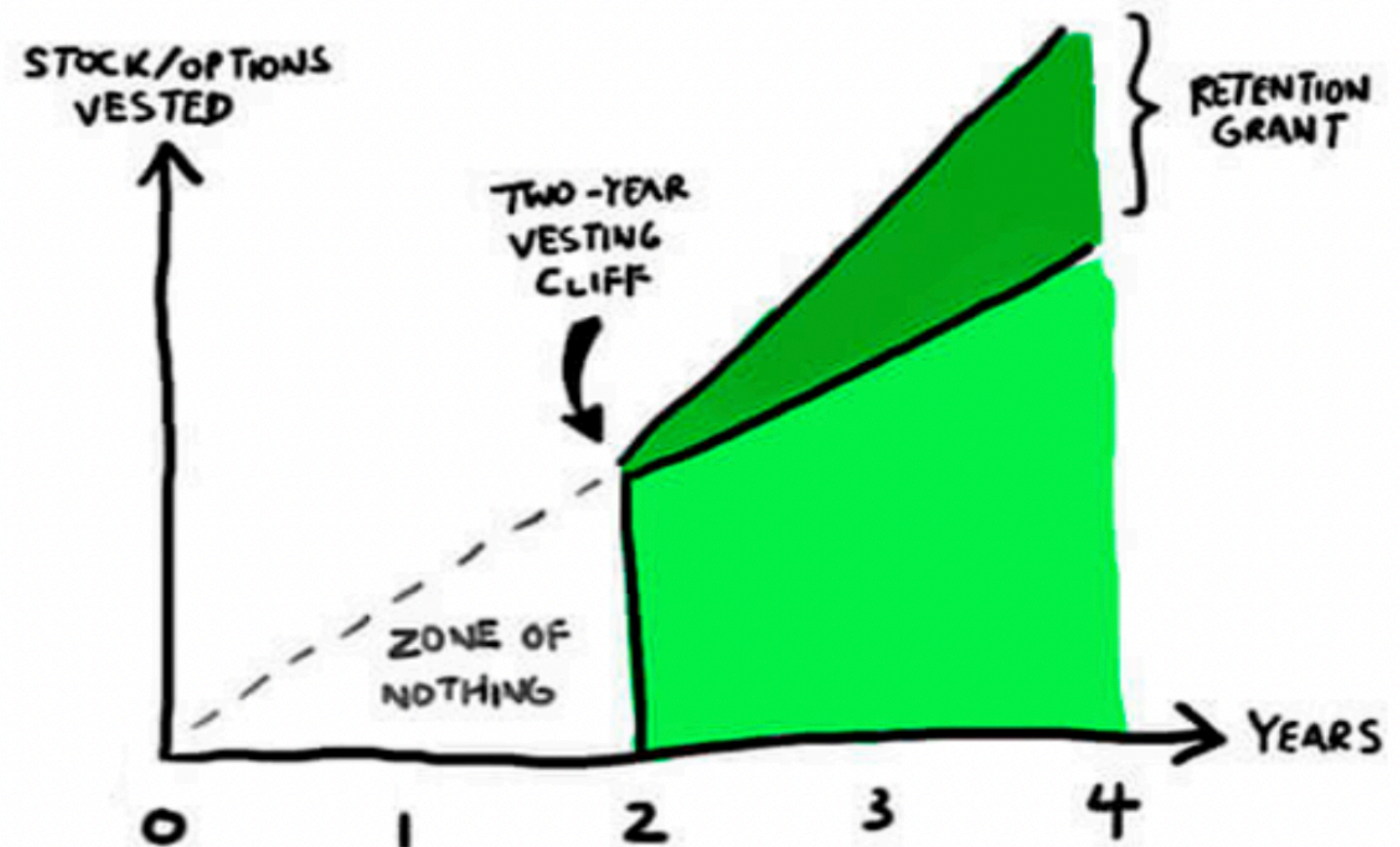
Como funcionam as diluições?

Definição do período de exercício da opção.

Cliff.

Rodada única ou anual.

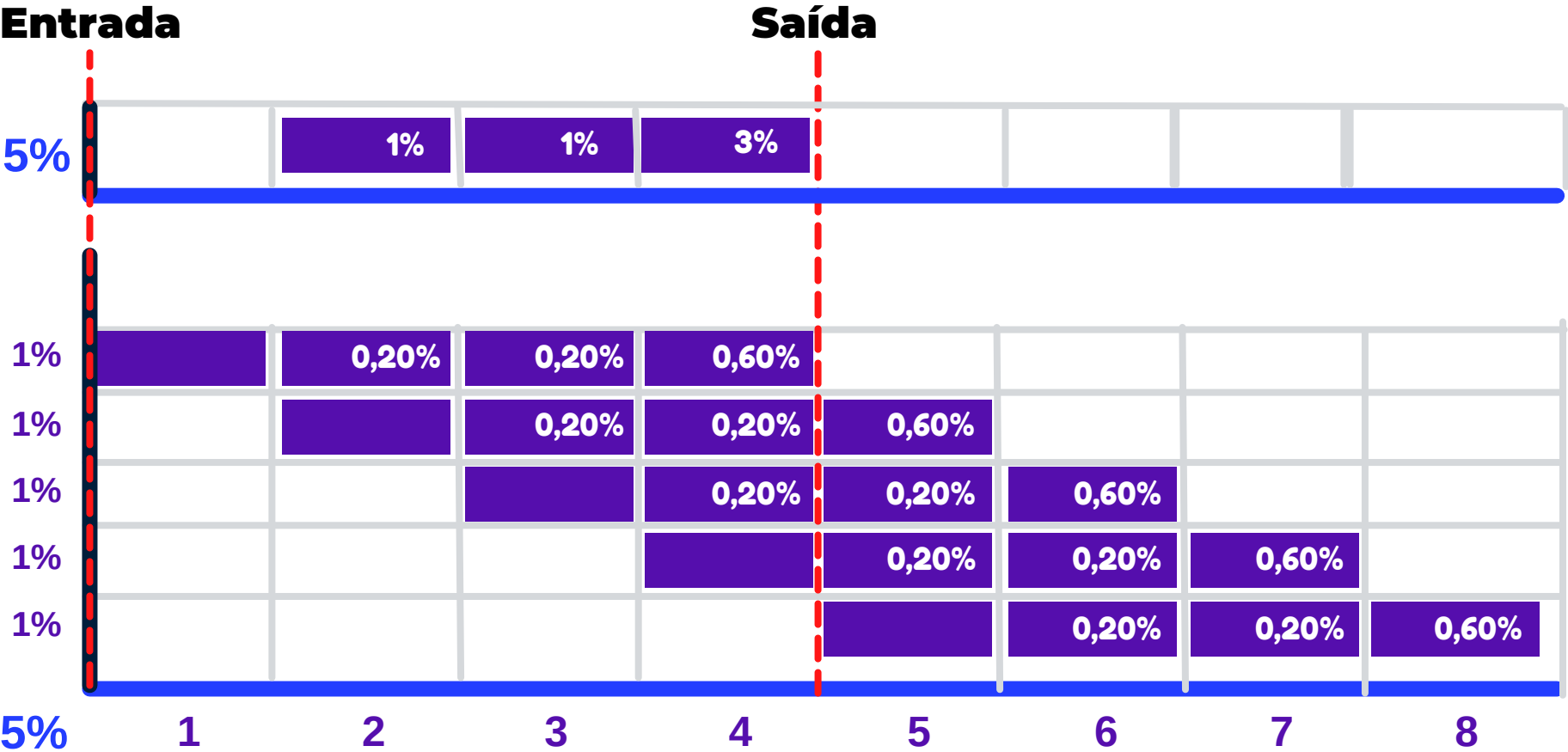
Vesting + Cliff



Fonte - <https://community.gonew.co/boardcanvas>

silvaschutz.com

Rodada única ou anual



Preço do Exercício (Strike Price)

Múltiplos.

Método Berkus

Método Scorecard

Fluxo de caixa
descontado

Método Venture
Capital

Black & Scholes

$$d_1 = \frac{\ln \frac{S_t}{K} + \left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right)t}{\sigma\sqrt{t}}$$
$$C = S_t N(d_1) - Ke^{-rt} N(d_2)$$
$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{t}$$



Modelo XP

(Valution/Strike price)

**PAT. LÍQUIDO + 3 X EBTIDA
(MÉDIA DOS ÚLTIMOS 12 MESES).**

Revisar Contrato Social e Acordo de Sócios (quotistas)



Elaborar um plano de outorga (e recompra).

Quais os critério de outorga?

Tempo

Objetivos ou subjetivos.

Metas

Quantitativas ou qualitativos.

Individuais ou coletivos.

Tudo misturado.

Exemplo de critérios reais utilizados por uma retailtech.

O que é preciso pra entrar no programa?

- Reconhecimento como You Rock (top performer) na nossa performance review;
- Alinhamento de longo prazo;
- Influência positiva no time e locus interno de controle;
- Grande potencial de alavancagem do crescimento futuro
- Ser uma pessoa guardiã da nossa cultura;
- Track record de entregas fora da curva.

Também trouxemos para o programa talentos de mercado em que observamos esses critérios na jornada construída em outra experiência profissional, comprovadamente com background check.

Apresentar ao time



Será nosso segredinho?

Bora falar para todo mundo?

Prometer antes de ter um
plano desenhado?

Começar com um pequeno
grupo ou para todos?



Problemas frequentes

MAS NEM TUDO SÃO FLORES: MUITA ATENÇÃO AOS MOTIVOS PARA O FRACASSO DO MODELO!

Atropelar as etapas.

Demora em elaborar um programa de Partnership.

Funcionários que não entendem o valor do equity.

Critérios obscuros ou de difícil compreensão.

Frustação dos não contemplados.

Cliff e Vesting mal dimensionados.

Governança ruim.

Ausência de transparência.

Juridiquês para advogados e curiosos

silvaschutz.com

Direito de família

Valores recebidos na modalidade de remuneração stock options não têm caráter remuneratório e, assim, não entram no cálculo da pensão alimentícia. O entendimento é da 6ª Câmara de Direito Privado do Tribunal de Justiça de São Paulo ao excluir da pensão alimentícia devida por um homem, em relação aos valores de planos na modalidade de stock options, que é normalmente utilizada para incentivar a permanência de funcionários em uma empresa.

Direito previdenciário

Recentes decisões de tribunais regionais federais afastam a incidência de contribuições previdenciárias sobre os planos de stock option, também conhecidos como opções de venda de ações, oferecidos por grandes empresas a funcionários do alto escalão. As decisões são contrárias à jurisprudência do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf), principalmente da Câmara Superior, e representam ganhos de causa aos contribuintes em um assunto que, ultimamente, gera pequenas chances de vitória na esfera administrativa.

Direito tributário

Em 1o de junho de 2020, a 4a Turma do Tribunal Regional Federal da 3a Região (TRF3) proferiu decisão a respeito da possibilidade de cobrança de imposto de renda das pessoas físicas (IRPF) sobre valores recebidos pelo contribuinte em plano de stock options (opção de compra de ações). O processo em questão trata-se de mandado de segurança impetrado por funcionário de empresa administradora de planos de saúde que, após exercer seu direito de opção de compra de ações da companhia empregadora, por preço inferior ao valor de mercado, ato continuo revendeu as ações realizando um ganho tributável.

Direito do trabalho

TST não reconhece natureza salarial de stock options. A legislação brasileira permite ao empregador colocar à disposição do empregado programa de compra de ações. Porém, essa situação não proporciona ao empregado benefício de ordem salarial. Isso porque em que pese a possibilidade da compra e venda de ações decorrer do contrato de trabalho, o trabalhador não possui garantia de obtenção de lucro. Dessa forma, o referido direito não se encontra atrelado à força laboral, pois não possui natureza de contraprestação, não havendo se falar, assim, em natureza salarial.

Como evitar problemas jurídicos

Voluntariedade

Onerosidade

Risco



Contrate um advogado!

Perguntas frequentes

Posso fazer em uma empresa Ltda ou apenas em S.A?

Como calcular o pool de ações?

Como calcular o strike price de startups sem valuation (early stage)?

Posso ofertar para pessoas jurídicas?

E se eu nunca converter em S.A?

Classe de ações.

Venda antecipada da empresa.

Perguntas frequentes

Drag Along e Tag Along.

Exclusão de sócio.

Direito de preferência.

Distribuição de lucro.

Não competição.

Não solicitação.

Confidencialidade.

Obrigado!

-  @silvaschutzadvogados
-  +55 48 99911-0503
-  thiago@silvaschutz.com.br
-  silvaschutz.com.br



Instagram



LinkedIn

