

Türkiye’de Pay Opsiyon Planları ve Birleşme Devralmalarına Etkileri

10 Ağu 2023

Pay opsiyon planları özellikle 1970’li yıllarda şirketlere özel olarak kurulan ve ("**Pay Opsiyon Planları**") - ("**ESOP**") olarak adlandırılan planlar ile Amerika Birleşik Devletleri’nde ("**ABD**") yoğun ve çeşitli bir uygulama alanı bulmuştur. Teknoloji ve dijitalleşmenin küresel çapta ivme kazanması ile özellikle yeni kurulan girişim şirketlerinin pay opsiyon planları ile faaliyetleri bakımından kilit konumdaki şirketlerin pay opsiyon sözleşmeleri aracılığıyla ile çeşitli menfaatler sağlamayı tercih ettiğini görülmektedir. Nitekim, şirketler pay opsiyon planları ile kilit şirketlerin vaat ettikleri opsiyon kapsamındaki hak edilecek artları sağlamaları halinde şirkette pay sahibi olabilme ya da pay sahipliğinin sağladığı bazı menfaatleri haiz olabilme imkânı tanımaktadır.

1. Genel Olarak Pay Opsiyonları ve Birleşme ve Devralmalarda Esaslı Hususlar

Pay opsiyon planlarının son yıllarda ülkemizde yaygın bir uygulama alanına sahip olması ümitsiz kavramın gerek şirket gerekse de kilit şirket olarak adlandırılacak olan, şirketler için önemli şirketler açışından bünyesinde barındıran birçok avantajdan ileri gelmektedir. Kilit şirketin açışından pay opsiyon planları deşerlendirdiğimizde, bu planların ilgili şirketin i sözleşmesi kapsamındaki ücreti yanında onun şirkete olan bağılılığı, motivasyonunu ve performansını arttıran, şirket ile kendi menfaatlerini birleştirmesini sağlayan bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Konuya şirket açışından baktığımızda ise pay opsiyon planları, şirketin faaliyetleri açışından nitelikli personeli bünyesine dahil edebilmesi ve şirketin faaliyetlerini geliştiren bu nitelikli personeli bünyesinde tutabilmesi amaçları bakımından önemli rol oynamaktadır.

Bu çerçevede, bir birleşme ve devralma işlemi çerçevesinde aşağıdaki hususların da dikkate alınması önem arz edecektir:

a) Hukuki İnceleme Süreci

- **Mevcut Yapının Tespiti:** Pay opsiyon planlarının uygulamasında şirketin, kültürüne, faaliyet ve operasyonlarının niteliğine göre (şirket sermayesi, hacmi, pay sahipliği yapısı, yatırım stratejisi ve hedefleri vb.) etkenler esas alınarak her bir şirket özelinde uygun planın tasarlanması ilgili planın uzun vadede şirketin yatırım stratejisi açısından da uygulanabilir olması açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla, yatırım yapılacak şirkette bulunan mevcut ESOP yapılarının tespiti, bir hukuki inceleme sürecinin ana unsurlarından biridir. Bazı durumlarda, şirket tarafından taahhüt edilen pay opsiyonları, yasal düzenlemelere uygun şekilde şirket kayıtlarına yansımamış olabilmektedir. Bu nedenle mevcut yapının deşerlendirilmesi ve gerekmesi halinde güncelleme gerekebilir.
- **Mevcut Planlar Kapsamında Çeşitli Yükümlülüklerinin Deşerlendirilmesi:** Şirketin mevcut ESOP planları, bir birleşme ve satın alma işleminden etkilenip etkilenmediklerini gözden geçirmek için hukuki inceleme süreci kapsamında deşerlendirilmelidir. Zira, belirli plan türleri şirketin ek yatırım alması veya pay satışı durumunda ESOP sahiplerine ödeme yükümlülükleri yaratabilir.

b) İşlem Yapısı

Birleşme ve devralma işlemlerinde işlem yapısının oluşturulmasında ve gelecekte meydana gelecek yapının tespitinde pay opsiyon planları kapsamında dikkate alınması gereken çeşitli hususlar bulunmaktadır:

- **Yeni Yapıya Karar Verilmesi:** yatırım akabinde uygulanacak pay opsiyon planı yapısının belirlenmesi de birleşme ve devralma sürecinin önemli bir aşamasıdır. Zira, yeni yatırımcılar, yatırım tamamlandıktan sonra kilit çalınanlar veya kurucuların şirkette tutulması ve bu sayede şirketin işlevinin sürdürülebilir hale gelmesini tercih edebilirler. Bu bağlamda, pay opsiyon planlarının Türkiye'de giderek daha yaygın hale gelmesiyle birlikte, herhangi bir birleşme ve devralma işlemi öncesinde, hedef şirketin mevcut pay opsiyon planı yapısının tespit edilmesi ve şirketin gelecekteki yapısına uygun şekilde değerlendirilmesi sürecin önemli bir parçası olacaktır.
- **Pay Devir Bedeline Etkisi:** Pay opsiyon planları, devralma tamamlandıktan sonra şirkette kalmaya devam etmesi istenen hedef şirketin kurucuları için satın alma bedeline ilaveten ek bir fayda olarak öngörülebilir. Pay opsiyonundan faydalanması öngörülen kurucular ve diğer kilit çalınanlar, bu sayede şirketin başarılarına katkı olarak gelecekte ek menfaatlere hak kazanabileceklerinden, yatırım tamamlandıktan sonra şirketin faaliyetlerine ve başarılarına odaklanabileceklerdir. Bu durum hem şirket hem de kilit çalınanlar için başarı potansiyelini artıracağı bir faktör olarak değerlendirilmektedir.
- **Değerleme ve Pay Sahipliği Tablosuna Etkisi:** Bir diğer kilit değerlendirme noktası da yatırım kapsamında yeni bir ESOP havuzu oluşturulup oluşturulmayacağına karar vermek olacaktır. Hedef şirketler yatırım öncesinde çalınanların şirketin pay sahipliği tablosuna (*cap table*) yansıtılmaması olan bazı opsiyon hakları sağlaması olabilir. Böyle bir durumda, yeni yatırımcılar, mevcut ESOP planlarının sulandıracağı etkisinin yatırımdan önce pay sahipliği yapısına yansıtılmasını tercih edebilirler. Alternatif olarak, yeni ESOP planları hem mevcut hem de yeni yatırımcılar için sulandıracağı olacak şekilde de formüle edilebilir.
- **Sınır Aşan İşlemler ve Vergi Değerlendirmesi:** Çeşitli ülkelerde faaliyet gösteren çok uluslu şirketler, Türkiye'nin yanı sıra farklı ülkeleri ile de pay opsiyon planları uygulayabilmektedir. Bu tür planların uygulanabilirliği ve vergi yönünden incelenmesi de birleşme ve devralma işleminin değerlendirme sürecinin önemli bir parçası olacaktır.
- **Çalınanlar ile Yeni Yapının İletişiminin Sağlanması:** Birleşme ve devralma işlemi kapsamında mevcut ESOP planında veya bu planın getirdiği haklarda bir değişiklik olması durumunda bunun ESOP katılımcıları üzerindeki etkilerinin işlemin tamamlanmasından önce çalınanlara iletilmesi söz konusu olabilir, zira özellikle işlem belgelerine dahil edilmesi gereken onay mekanizmaları (iş hukuku kapsamındaki mekanizmalar dahil olmak üzere) bulunabilir.

2. Opsiyon Planı Türleri

Her ne kadar Türk hukukunda konuya ilişkin yerleşik bir uygulama bulunmasa dahi pay opsiyon planları, mevcut 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("**TTK**") ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ("**TBK**") düzenlemeleri çerçevesinde uygulanabilmektedir. Türkiye'deki mevcut uygulamalar değerlendirildiğinde pay opsiyon planlarının temelde iki yapıda kurulduğu gözlemlenir:

- Kilit çalınanların piyasa değerine nazaran daha düşük bir bedel üzerinden yani şirket tarafından kendisine özel olarak belirlenen bedel üzerinde bedelsiz olarak şirkette doğrudan pay sahibi haline geldiği planlar ("**Doğrudan Pay Opsiyonu**"); veya
- Kilit çalınanların şirkette doğrudan bir pay sahibi haline gelmediği, ancak paya katkı olarak finansal hak ve menfaatlardan yararlandığı ("**Fantom Pay Opsiyonu**") planlarıdır.

Uygulamada şirketlerin karma bir yapı öngörerek her iki planı da uygulamaya yönelik pay opsiyon planları kurguladıkları da görülmektedir.

Öngörülecek yapının şirketin hacmi, yatırım stratejisi, opsiyon kullandırılmak istenen kilit çalınan sayısı ve pozisyonu gözetilerek kurgulanması özellikle önem arz etmekte olup, ek olarak söz konusu menfaat uzun vadede fayda sağlayacak şekilde kurgulandıktan operasyonel takibinin de kolay olması özellikle özen gösterilmelidir.

Her iki opsiyon planına dair süreçler yukarıda belirttiğimiz üzere ana hatları itibarı ile paralel olsa dahi, aşırıda belirttiğimiz üzere her bir pay opsiyon planı türü kendisine ait farklı ve çeşitli özelliklere sahiptir:

- **Do?rudan Pay Opsiyon Planlar?:** Bu tür pay opsiyon planlar?nda, ?irket (ve/veya kurucular)kilit çal??an?n ?irket bünyesinde çal??maya devam etmesini sa?lamak amac?yla (i) kilit çal??ana mülkiyetindeki paylar?n bir k?sm?n? devretmekte veya (ii) sermaye art?r?m? ile yeni pay ç?karmak suretiyle ?irkette pay tahsis etmektedir.

Örne?in, ?irketin kendi paylar? üzerinden kilit çal??ana pay opsiyonu tan?mas? durumunda; TTK ?irketlerin kendi paylar?n? esas veya ç?kar?lm?? sermayesinin 1/10'unu a?mayacak ?ekilde iktisap etmesine izin vermektedir. Bu hükme istinaden ?irketler yat?r?m stratejilerinin bir parças? olarak iktisap edecekleri kendi paylar? üzerinden kilit çal??anlar?n? ?irkette do?rudan pay sahibi yapabilecekleri gibi; iktisap ettikleri bu paylar?n de?erini ve/veya kazanc?n? opsiyon ?artlar?n?n gerçekte?ti?i ölçüde kilit çal??anlar?na sunabileceklerdir. Ancak TTK çerçevesinde, ?irket'in kendi pay?n? iktisab? özel kural, süre ve prosedürlere tabi oldu?undan, özellikle son dönemle pay opsiyonlar?n?n bu ?ekilde kurgulanmad???n? özellikle gözlemlemekteyiz.

Bu hallerde, özellikle ?irket pay sahipleri aras?ndaki sözleşmelerde bulunan pay devri halinde uygulanacak olan hükümlerin (ön al?m ("*right of first refusal*"), birlikte satma hakk? veya beraber satt?rma hakk? ("*drag-along*") gibi) fiziki opsiyon sahiplerine etkisi önem arz edecektir. Zira, olas? bir yat?r?m halinde bu paylar?n sahiplerinin de ?irket kurucu pay sahipleri gibi belli baz? yükümlülöklere tabi olmas? tercih edilmektedir. Özellikle bu yükümlölüklerin ifas? ad?na, çal??ana tahsis edilen paylar üzerinde çe?itli rehin veya intifa hakk? kurulacak ?ekilde teminat yap?lar? tesis edilmesi, olas? bir ç?k?? (=exit) veya ek yat?r?m halinde ?irket'e ve kuruculara rahatlı?k sa?layabilecektir.

- **Fantom / Gölge Pay Opsiyon Planlar?:** ?irketler, kilit çal??anlar?na yukar?da belirtti?imiz ?ekilde fiziki pay vermek ve kilit çal??an?n? do?rudan ?irkette pay sahibi haline getirmek yerine Fantom Pay Opsiyonu ya da Gölge Pay Opsiyonu olarak da belirlenen türde opsiyon sa?layarak kilit çal??an?na opsiyona ili?kin hak edi? ?artlar?n? gerçekte?tirdi?i ölçüde opsiyon konusu paylar?n de?erini ve/veya kazanc?n? nakit olarak elde etme hakk? da sa?layabilir. Fantom Pay Opsiyonu ile ?irketler kilit çal??anlar?na ücret yan?nda ek bir menfaat sa?lamaktad?r ve kilit çal??an ?irkette do?rudan pay sahibi olamamas?na ra?men yine de ekonomik aç?dan paya ba?lı? menfaatlerden faydalanabilecektir.

Örne?in; belli ko?ullar?n gerçekte?ti?i bir pay devri ile ?irket paylar?n?n sat??? veya halka arz halinde, kilit çal??an hak kazand??? Fantom Pay Opsiyonu kapsam?nda hak edi?i gerçekte?en paylar?n kar??ı???na gelecek de?erde o paylar?n finansal menfaatini elde edebilecektir veya ?irket paya ba?lı? haklardan biri olan kârdan pay alma hakk?n? kilit çal??ana tahsis edebilir.

TTK uyar?nca oydan yoksun pay yarat?lmas? mümkün olmad???ndan, do?rudan pay sahipli?i tan?nan pay opsiyon planlar?na nazaran, opsiyon sahibine herhangi bir oy hakk? tan?nmayan Fantom Pay Opsiyonu planlar? yat?r?mc?lar taraf?ndan daha yayg?n olarak tercih edilmektedir. Zira fantom opsiyonlar, do?rudan bir pay sahipli?i tan?mamas? sebebiyle ?irketlere pay opsiyon planlar?n? organizasyonlar? ve pay sahipli?i yap?lar?, sermayeleri, hacimleri ve di?er özelliklerini gözeterek özel olarak tasarlama özgürlü?ü vermektedir.

Her iki pay opsiyon türü aç?s?ndan taraflar, sözleşme serbestisi ilkesi uyar?nca pay opsiyon planlar?na dair içeri?in ve ?artlar?n belirlenmesi konusunda özgür olup, gerekli gördükleri içeri?i mevzuat?n emredici düzenlemeleri ve i? hukuku kapsam?ndaki düzenlemeler saklı? kalmak bu sözleşmelere yans?tma konusunda serbesttirler.

3. Pay Opsiyon Plan? A?amalar?

Her ne kadar opsiyon plan? türleri aras?nda farklılıklar bulunabilecek olsa da, genel olarak hem Türkiye'de Avrupa ve Amerika Birle?ik Devletleri ile paralellik göstermekte olan pay opsiyon planlar?na dair temel a?amalar? a?a??da payla?mak isteriz ("**Pay Opsiyon Plan? A?amalar?**"):

a) Birinci A?ama: Pay Opsiyon Plan?n?n Olu?turulmas? ve Kilit ?al??ana Duyurulmas?/Sunulmas?:

?lk ad?m olarak ?irket, ?irket k?lt?r? ve yat?r?m stratejisini de g?zeterek kilit ?al??an?na sunmay? d?ü?ündü?ü pay opsiyon plan?n?n türünü (*kilit ?al??an?n ?irkette do?rudan pay sahibi halinde geldi?i veya kilit ?al??an?n ?irkette pay sahibi haline gelmeden sadece paya ba?l? baz? finansal hak ve menfaatlerden yararland??? veya karma nitelikte olu?turulan pay opsiyon planlar?*) seçmelidir. Bu çerçevede seçilen plana göre uygulanacak hukuki altyap? olu?turulmalıdır.

Ard?ndan, ?irket seçti?i pay opsiyon plan? kapsam?nda kilit ?al??an?n opsiyondan yararlanabilmesi için yerine getirmesi gereken hak edi? ?artlar?n? net ve ko?ullar? belli bir politika olu?turarak ilgisine duyurmalıdır. Bu noktada pay opsiyon plan?nda kilit ?al??an?n beklentilerine de yer verecek ?ekilde do?ru bir yap?n?n kurgulanmas? kilit ?al??an?n kendi de?erlendirmesi aç?s?ndan yol gösterici olacaktır.

Pay opsiyon planlar? kapsam?nda öngörülen hak edi? ?artlar?n?n uygulamada genel olarak zaman veya performans kriterlerine ba?l? olarak kurguland??? görülmektedir. Her halükarda, pay opsiyonu kapsam?ndaki hak edi? ?artlar? tayin edilirken, ?irketin bünyesinde her ne kadar farklı k?dem, pozisyon ve unvanlara sahip ?al??anlar? olsa dahi; i? hukuku kapsam?nda e?it durumdaki kilit ?al??anlar?n "e?it i?lem ilkesi" çerçevesinde muamele gördüklerini ortaya koyabilmek ad?na, ayn? kategorideki ?al??anlar?n hak edi? ko?ullar?n?n objektif kriterlere (*örne?in asgari ?al??ma süresi ?art?, performans dayal? kriterler, pay opsiyonu verilecek ?al??anlar?n k?demleri ile ilgili belirleme yap?lmas? vb.*) dayandır?lmas? önem arz etmektedir.

Uygulamada, ESOP plan?n?n duyurulmas? yerine, do?rudan ?irket taraf?ndan haz?rlanan pay opsiyon sözleşmelerinin ilgili kilit ?al??an ve ?irket aras?nda akdedildi?i de görülmektedir.

b) ?ikinci A?ama: Pay Opsiyonun Taahhüt Edilmesi: ?ikinci a?ama, pay opsiyon plan?na dahil edilecek kilit ?al??an ile ?irket (ve/veya kurucu) aras?nda imza edilecek pay opsiyon sözleşmesinin haz?r edilmesi ve taraflar aras?nda imza edilmesidir.

c) Üçüncü A?ama: Hak Edi? Öncesi Dönem: Kilit ?al??an?n opsiyona hak kazanmas?na dair hak edi? ?artlar?n?n ilgilisi taraf?ndan yerine getirilmesi gereken a?amadır.

Bu a?ama, ?irketin yat?r?m stratejisi gözetilerek (i) kilit ?al??an?n ?irkette kesintisiz ve faal olarak ?al??t??? süre, (ii) k?dem/pozisyonunun gerektirdi?i belirli performans kriterlerinin yerine getirilmesi gibi esaslar temel alınarak belirlenebilmektedir. Hak edi? yap?s?n?n zamana ba?l? olarak kurguland??? bir opsiyon modelinde, hak edi? dönemleri farklı zaman dilimlerine ayrılarak da; örne?in, pay opsiyon sözleşmesinin imza tarihinden itibaren belirli bir süre sonra ilk hak edi?in ("**?lk Hak Edi? Dönemi**") ger?ekle?mesi ve devam?nda da dönemlik hak edi? periyotlar? öngör?lmek suretiyle yani ?lk Hak Edi? Dönemini takip eden belirli sürelerde ek opsiyon öngör?lerek ("**Dönemlik Hak Edi?**") de bu a?ama kurgulanabilmektedir.

Bunun yan? s?ra, opsiyon kapsam?ndaki hak edi? yap?s?n?n performans ba?l? olarak da öngör?lmesi mümkündür. Bu durumda, kilit ?al??an?n ?irket (ve/veya kurucular) taraf?ndan tayin edilen ana performans göstergelerine (KPI) uygun olarak opsiyon kapsam?ndaki yüküml?lüklerini yerine getirmesi gereklidir. Uygulamada hak edi? ?artlar?n?n hem zaman hem de ana performans göstergelerine ba?lanarak karma bir yap? kurguland??? durumlar da söz konusudur.

Bu a?amaya bir örnek vermek gerekirse, zaman esas?na ba?l? bir pay opsiyon plan?n?n söz konusu olmas? halinde; hak edi? ?art? kilit ?al??an?n ?irkette kesintisiz ve faal olarak üç yıl ?al??ma ?art? olarak belirlendiyse, söz konusu üç yıllık dönem "hak edi? öncesi" dönemdir.

d) Dördüncü A?ama: Hak Edi? An?: Dördüncü a?amada pay opsiyon plan?nda belirten ?artlar? sa?layan kilit ?al??anlar art?k opsiyon kapsam?ndaki pay veya menfaatlere hak kazanmaktadır.

e) Be?inci A?ama: Hak Edilen Opsiyonun Kullan?lmas?: Bu son a?aman?n ?irket taraf?ndan seçilen pay opsiyon türüne göre farklı sonuçlar? meydana gelecektir. ?öyle ki, e?er pay opsiyon plan? kapsam?nda kilit

çal??an?n ?irkette pay sahibi haline gelece?i bir yap? kurgulanm?? ise; hak edi? ?artlar?n? yerine getiren kilit çal??anlar taraf?ndan piyasa de?erine nazaran daha dü?ük bir bedel üzerinden ya da bedelsiz olarak opsiyon konusu paylara sahip olunacaktır. Öte yandan; kilit çal??an?n ?irkette pay sahibi haline gelmedi?i, sadece paya ba?l? baz? finansal hak ve menfaatlerden yararlanaca?? bir pay opsiyon plan? kurgulanm?? ise yine kilit çal??an?n opsiyon konusu paylara ili?kin olarak hak edi? ?artlar?n? yerine getirmesi üzerine paya ba?l? menfaatten (örne?in kârdan pay alma vb.) faydalanacaktır. Belirtmek gerekir ki, opsiyon planlar? kapsam?nda hak edilen opsiyonun kullan?lması ?irket taraf?ndan ayr?ca baz? ko?ullara da ba?lanabilir. Örne?in; ?irketin belirli miktarda pay?n?n devri/sat??? (=exit) zaman?nda, halka arz? veya ?artlar? tayin edilen bir yat?r?m turunda kilit çal??an taraf?ndan opsiyon konusu haklar?n kullan?lması da söz konusu olabilir.

4. Vergi Mevzuat? Kapsam?nda Pay Opsiyon Planlar?n?n ?ncelenmesi

Her iki tür pay opsiyon plan? da vergi mevzuat? kapsam?nda incelenmesi gereken süreçleri bünyesinde bar?nd?rmaktadır. Çal??ana Do?rudan Pay Opsiyonu tan?nması halinde, kilit çal??an?n opsiyon kapsam?nda ?irket ve/veya kurucular taraf?ndan kendisine taahhüt edilen paylar? iktisap etmesi, bunlardan kazanç elde etmesi, bu paylar? elinden ç?karması; kendisine Fantom Pay Opsiyonu tan?nması halinde ise, kilit çal??an?n opsiyon kapsam?nda paya ba?l? finansal hak ve menfaatleri iktisap etmesi, bunlardan kazanç elde etmesi vergi mevzuat? çerçevesinde incelenmesi gereken önemli süreçlerdir.

?üphesiz her ülkenin vergi mevzuat?nda her iki tür opsiyon plan?na yönelik süreçlere ili?kin özel uygulamalar (vergi avantajlar? vb.) bulunabilir. Pay opsiyon planlar?n?n ABD özelinde bu kadar yayg?n uygulama alan? bulması?n?n temel sebebi de bu planlar sayesinde ?irketlerin çe?itli vergi avantajlar?ndan, te?viklerinden yararlanabilme imkanı?na sahip olmasıdır. Türk vergi mevzuat? ise pay opsiyon planlar?na ili?kin herhangi bir özel düzenleme içermemektedir.

Ayr?ca, Türkiye'de mukim ?irketlerin, uygulamada yurtd???ndaki hâkim ?irketleri veya i?tiraklerinin kilit çal??anlar?n? da pay opsiyon planlar?na dahil etti?i görülmektedir. ?üphesiz, bu durumda, ?irketin uluslararası düzeyde kurgulad??? pay opsiyon planlar?na ili?kin süreçlerde ortaya ç?kacak vergilendirmenin do?ru tayin edilebilmesi için gerek Türk mevzuat? gerekse de ilgili yabancı? ülke hukukunun sermaye piyasası ve vergi mevzuat? alanlar?nda uzman avukatlardan ve vergi danışmanlar?ndan görüş? alınarak bu planlar?n?n sa?lıklı? şekilde kurgulanması gereklidir.

a) Pay Opsiyon Planlar? Kapsam?nda Gelir Vergisi

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ("GVK") 61. maddesi uyarınca ücret "*i?verene tabi belirli bir i?yerine ba?l? olarak çal??anlara hizmet kar??ı??? verilen para ve ay?nlar ile sa?lanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler*" olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, gerek Do?rudan Pay Opsiyonu kapsam?nda çal??an?n ?irkette do?rudan pay sahibi haline gelmesi, gerekse de Fantom Pay Opsiyonu kapsam?nda kilit çal??an?n ?irkette pay sahibi olmadan opsiyon konusu paya ili?kin ekonomik menfaatlerin kendisine sa?lanması GVK'nin bahsetti?imiz 61. maddesi uyarınca ücret olarak nitelendirilebilecektir.

b) Pay Opsiyon Planlar? Kapsam?nda Tevkifat (Stopaj) Uygulanması

GVK'nin 94. maddesinin 1. fıkrası uyarınca GVK madde 61 kapsam?nda ücret olarak sayılan ödemelerden (*istisnalardan faydalananlar hariç*) GVK'nin 103 ve 104. maddelerine göre tevkifat yapılacaktır. Bu bağlamda, Türkiye'de bulunan ticaret ?irketleri opsiyon kapsam?nda yaptıkları ödemeleri nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahipleri olan çal??anlar?n?n gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmakla yükümlüdür. Dolayısıyla, yurtiçi ?irket taraf?ndan Do?rudan Pay Opsiyonu kapsam?nda kilit çal??ana dü?ük bedelle ya da bedelsiz olarak verilecek opsiyon konusu paylar ya da Fantom Pay Opsiyon kapsam?nda sa?lanacak paya ba?l? menfaatler çal??an?n bordrosuna dahil edilerek tevkifata (stopaj) tabi olacaktır.

Doğrudan Pay Opsiyonu kapsamında kilit çalınan düşük bedelle ya da bedelsiz olarak verilecek opsiyon konusu paylar ya da Fantom Pay Opsiyon kapsamında sağlanacak paya bağlı menfaatlerin yurt dışı bir şirket tarafından Türkiye'de mukim bir çalınan sağlanması durumunda elde edilen pay/menfaat vergisel anlamda ücret niteliğinde olmaya devam edecektir ancak bu durumda stopaj yoluyla vergilendirilme mümkün olmadıktan sonra bizzatıhi çalınanın ücret olarak nitelendirilen bu kazancın yurt dışı gelir vergisi beyannamesi yoluyla beyan ederek ödemesi gerekmektedir.

c) Pay Opsiyon Planları ve Değer Artışı Kazancı Uygulaması

Doğrudan Pay Opsiyonu kapsamında GVK'nin mükerrer madde 80/1 uyarınca; "ivazsız olarak iktisap edilenler ile tam mükellef kurumlara ait olan ve 2 yıldan fazla süreyle elde tutulan hisse senetleri hariç, menkul kıymetlerin veya diğer sermaye piyasası araçlarının elden çıkarılmasından sağlanan kazançları" değer artışı kazancı olarak nitelendirilmektedir.

Dolayısıyla, kilit çalınan Doğrudan Pay Opsiyonu tanınması halinde, opsiyon konusu paylar değer senede bağlanmaz anonim şirket payı ise GVK madde 80/1 uyarınca bu payların edinim tarihinden itibaren 2 yıl süre ile kilit çalınan elinde tutulması ve akabinde elden çıkarılması halinde elde edilen kazanç değer artışı kazancı olarak nitelendirilmeyecek ve gelir vergisine de tabi tutulmayacaktır. Limited şirketler ve türünden bağımsız olarak yurt dışı şirketler bakımından bu şekilde bir istisna bulunmadığına göz önünde bulundurulması gerektiğini de ayrıca belirtmek isteriz.

5. Sonuç

Pay opsiyon planları şirketlerin, kurumsal yapıları ve şirket kültürlerinin uzun vadede gelişimi açısından kilit çalınan niteliğindeki çalınanların motive etmek, şirkete olan bağlılıklarını artırmak amacıyla başvurdukları bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sayede kilit çalınanlar da adeta kendi menfaatlerini şirketin diğer pay sahipleri ile özdeşleştirerek şirketin gelişimi için katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

ABD özelinde konuya bakıldığında pay opsiyon planlarına ilişkin öngörülen vergi düzenlemeleri ve bu kapsamdaki vergi tevikleri opsiyon planlarının yaygın olarak uygulanmasına zemin sağlamıştır. Ülkemiz özelinde de konuya ilişkin yapılacak özel düzenlemelerin bu uygulamaların pratikte daha da yaygınlaşmasına sebebiyet vereceği kanaatindeyiz.

İLGİLİ ÇALIŞMA ALANLARI

- [Birleşme ve Devralmalar](#)

Related Attorneys

- [C. HAZAL BAYDAR, LL.M.](#)
- [SEVİNÇ SLAMAGEÇ](#)