

STOCK OPTIONS

G.I.D.P. / H.R.D.A.

Incontro di Giovedì 11 Gennaio 2007

Giovanni Rovetta - Paolo Salvaderi

Indice degli argomenti trattati

- Pagina 4 (slide 1):* Stock options ed assegnazione in capo ai dipendenti.
- Pagina 5 (slide 2):* Stock option: il regime attualmente in vigore.
- Pagina 7 (slide 3):* Stock option: normativa previgente, periodo transitorio e disposizioni finali in base alla Finanziaria per il 2007.
- Pagina 9 (slide 4):* Stock option: esempio numerico.
- Pagina 11 (slide 5):* Stock option regime agevolato: adempimenti fiscali in capo al dipendente.
- Pagina 12 (slide 6):* Stock option: società quotate - adempimenti IFRS 2
- Pagina 15 (slide 7):* Stock option: società quotate - adempimenti societari ed informativa

Circolari e Risoluzioni ministeriali:

- INPS: circolare n. 153 del 22 Dicembre 2003 “Conguaglio di fine anno 2006 dei contributi previdenziali. Modifiche al regime di imponibilità delle Stock option” (estratto).
- Agenzia delle Entrate Direzione Centrale Normativa e Contenzioso: Circolare n. 60 del 19 Giugno 2001 (estratto).
- Agenzia delle Entrate Direzione Centrale Normativa e Contenzioso: Risoluzione n. 212 del 17 Dicembre 2001.

Indice degli argomenti trattati

- Ministero delle Finanze Dipartimento delle Entrate Affari Giuridici e Contenzioso Tributario: Circolare n. 30 del 25 Febbraio 2000.
- Ministero delle Finanze Dipartimento delle Entrate Affari Giuridici e Contenzioso Tributario: Circolare n. 98 del 17 Maggio 2000 (estratto).

STOCK OPTION ed assegnazione di azioni ai dipendenti

Assegnazione di azioni ai dipendenti

(articolo 51, comma 2, lettera g)

Al dipendente vengono assegnate azioni gratuitamente o ad un prezzo agevolato rispetto ai valori correnti.

Compete il regime fiscale agevolato (esclusione dal reddito di lavoro dipendente) quando:

1. le azioni devono essere offerte alla generalità dei dipendenti;
2. l'importo delle azioni offerte ai dipendenti non è complessivamente superiore ad Euro 2.065,83 nel periodo di imposta;
3. le azioni offerte ai dipendenti non sono cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla assegnazione.

Stock option

(articolo 51, comma 2, lettera g-bis)

1. Al dipendente/amministratore viene assegnato il diritto a sottoscrivere entro una data futura un certo numero di azioni ad un prezzo prestabilito;
2. Piani mirati a particolari categorie di dipendenti/amministratori.

STOCK OPTION: il regime attualmente in vigore (1/2)
(articolo 51, comma 2, lettera g-bis)

Condizioni previste dalla norma attualmente in vigore ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente e conseguente accesso al regime fiscale agevolato con aliquota del 12,50% sulla plusvalenza maturata:

1. il prezzo pagato dal dipendente deve essere almeno pari al valore delle azioni stesse al momento dell'offerta;

2. le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente devono rappresentare una percentuale di diritto di voto esercitabile in assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale sociale non superiore al 10%;

STOCK OPTION: il regime attualmente in vigore (2/2)
(articolo 51, comma 2, lettera g-bis)

3. l'opzione non può essere esercitata prima che siano scaduti 3 anni dalla sua attribuzione (*“three years vesting period”*);
4. al momento in cui l'opzione si rende esercitabile, la società deve essere quotata in mercati regolamentati;
5. Il beneficiario deve mantenere per almeno 5 anni un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza fra il valore delle azioni al momento dell'esercizio dell'opzione e l'ammontare da lui corrisposto per l'acquisto delle azioni stesse.

STOCK OPTION: normativa previgente, periodo transitorio e disposizioni finali (Collegato alla Finanziaria per il 2007) (1/2)

Disciplina previgente: due condizioni per il regime fiscale agevolato

1. l'ammontare corrisposto dal dipendente deve essere almeno pari al valore delle azioni alla data dell'offerta;
2. le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente non devono rappresentare una percentuale di diritti al voto esercitabili nell'assemblea ordinaria superiore al 10%.

Periodo transitorio: modifiche apportate con la “Manovra d'estate”, DL 223/2006.

Vengono aggiunte due ulteriori condizioni

1. le azioni offerte non possono essere cedute né costituite in garanzia prima che siano trascorsi 5 anni dalla data dell'assegnazione;
2. il valore delle azioni assegnate non deve essere complessivamente superiore alla retribuzione annua lorda del dipendente, relativa al periodo di imposta precedente.

STOCK OPTION: normativa previgente, periodo transitorio e disposizioni finali (Collegato alla Finanziaria per il 2007) (2/2)

Disposizioni finali introdotte con il Collegato alla Finanziaria, DL 262/2006.

L'applicazione del regime fiscale agevolato è ora subordinato al congiunto verificarsi delle ulteriori seguenti condizioni:

- 1 che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- 2 che al momento in cui l'opzione diviene esercitabile, la società risulti quotata in un mercato regolamentato;
- 3 che il dipendente mantenga per almeno i 5 anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto dell'opzione non inferiore alla differenza fra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Qualora i titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi 5 anni dalla loro assegnazione, l'importo corrispondente alla differenza fra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente è assoggettato a tassazione come reddito di lavoro dipendente nel periodo di imposta in cui avviene la cessione o la costituzione in garanzia.

STOCK OPTION: esempio numerico (1/2)

- Condizioni al momento dell'offerta

azioni offerte in sottoscrizione	100
prezzo unitario di sottoscrizione	10
valore unitario normale al momento dell'offerta	10
Vesting period	3 anni

- Esercizio dell'offerta

costo unitario	10
valore normale al momento dell'assegnazione	20

	<u>Numero azioni</u>	<u>Valore unitario</u>	<u>Valore complessivo</u>
costo totale	100	10	1.000
prezzo totale	100	20	<u>2.000</u>
___capital gain			1.000

STOCK OPTION: esempio numerico (2/2)

valore delle azioni da mantenere in portafoglio	1.000
valore unitario per azione	20
numero delle azioni da mantenere in portafoglio (1.000/20)	50
numero delle azioni vendibili	50

- **Determinazione della plusvalenza e relativa imposta sostitutiva**

valore delle azioni vendibili (50 x 20)	1.000
costo delle azioni vendibili (50 x 10)	<u>500</u>
capital gain	500
imposta sostitutiva (500 x 12,5%)	67,5

- **Ipotesi di cessione delle azioni nei 5 anni successivi**

Riqualificazione del reddito in reddito di lavoro dipendente	
- valore delle azioni al momento dell'esercizio dell'opzione	2.000
- ammontare pagato dal dipendente	1.000
- reddito di lavoro dipendente da tassare	1.000
- imposta Irpef marginale massima (43%)	430

STOCK OPTION regime agevolato: adempimenti fiscali in capo al dipendente

- Modello Unico Persone Fisiche
- Quadro RT “Plusvalenze di natura finanziaria”, Sezione I “Plusvalenze assoggettate ad imposta sostitutiva”
- Righi:

RT 1: ammontare del corrispettivo (il valore delle azioni assegnate)	1.000
RT 2: ammontare del costo corrisposto dal dipendente	500
RT 6: differenza fra RT1 e RT2, plusvalenza risultante	500
RT 7: imposta sostitutiva calcolata (12,50% del rigo RT 6)	68
RT 9: imposta sostitutiva dovuta	68

STOCK OPTION: società quotate - adempimenti IFRS 2 (1/3)

- Introduzione di novità significative in materia di contabilizzazione, valutazione e disclosure con riferimento alle operazioni di assegnazione di strumenti di capitale.
- Contabilizzazione: in modo del tutto ingiustificato, fino all’emanazione da parte della CONSOB della comunicazione DEM 2053725 del 30/07/2002 “*Contabilizzazione dell’attribuzione di azioni ai dipendenti*”, la contabilizzazione dei piani di stock option non risultava espressamente disciplinata dalla normativa nazionale. La prassi contabile prevedeva la conversione di una Riserva straordinaria in una specifica Riserva per stock option, da impiegare al momento dell’assegnazione. Oggi, l’opzione è una forma di remunerazione aggiuntiva da iscrivere a conto economico fin dal momento dell’emissione del piano: il problema è la stima del valore delle opzioni che, in quanto non negoziabili, non hanno un prezzo di mercato.

La scrittura contabile prevista è la seguente:

<i>Costo del personale per stock option</i>	<i>XX</i>	
<i>Riserva per stock option (di Patrimonio netto)</i>		<i>XX</i>

STOCK OPTION: società quotate - adempimenti IFRS 2 (2/3)

Informativa richiesta: l'IFRS n. 2 prevede che le aziende, oltre ad imputare a Conto economico il fair value delle opzioni assegnate, presentino in bilancio un'informativa assai dettagliata in merito ai piani di stock option in essere. L'informativa quindi muta, passa dalla comunicazione volontaria di alcuni dati ad una comunicazione obbligatoria particolarmente ricca in Nota integrativa che prevede l'indicazione di dati relativi ai seguenti tre aspetti:

1. la natura e la rilevanza dei piani di incentivazione azionaria in essere nell'esercizio;
2. la determinazione del loro fair value;
3. gli effetti di tali piani sul Conto economico e sulla posizione finanziaria aziendale.

In merito ad ogni punto sopra riportato, lo standard stabilisce che le aziende forniscano un ampio set di informazioni obbligatorie, integrato ulteriormente di tutti i dati necessari per consentire agli utilizzatori del bilancio di giungere ad una piena comprensione dei tre temi.

STOCK OPTION: società quotate - adempimenti IFRS 2 (3/3)

- I diversi modelli di pricing richiedono necessariamente l'impiego dei seguenti elementi:
 - prezzo di esercizio dell'opzione;
 - periodo di vita dell'opzione (durata);
 - prezzo corrente dell'azione sottostante alla data di valutazione (grant date);
 - volatilità attesa del prezzo dell'azione sottostante;
 - dividendo atteso per l'azione sottostante;
 - tasso di interesse risk free per la stessa durata delle opzioni.

STOCK OPTION: società quotate - adempimenti societari ed informativa

- La Legge sul risparmio (n. 262/2005) ha introdotto alcune modifiche all'art. 114 Tuf;
- È stata prevista una specifica disciplina per i piani di attribuzione di azioni o di strumenti finanziari ad esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori, stabilendo:
 - la competenza a deliberare da parte dell'Assemblea dei soci;
 - la pubblicazione mediante invio (entro almeno 15 gg prima dell'esecuzione dei piani) di un comunicato alla Consob, alla società di gestione del mercato, che lo mette a disposizione del pubblico e ad almeno due agenzie di stampa di alcune informazioni quali:
 - 1 le ragioni che motivano l'adozione del piano;
 - 2 i soggetti destinatari del piano;
 - 3 le modalità e le clausole di attuazione del piano;
 - 4 l'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavori nelle imprese;
 - 5 le modalità per la determinazione dei prezzi o dei criteri per la determinazione dei prezzi per la sottoscrizione o per l'acquisto delle azioni;
 - 6 i vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni.