

Hisse edindirme planları kapsamında elde edilen gelirlerin vergilendirilmesi

Kaan Altun

I. Giriş

Günümüzde, çok uluslu şirket çalışanlarının hızlı sirkülasyonuna karşı işverenler, çalışanlarının bağlılığını sağlamak adına karşılıklı kazanım eksenini üzerinde çeşitli teşvik edici ücret planlarını gündemlerine daha çok getirmeye başlamışlardır. Bu aşamada başvurulan yöntemlerin başında ise yazımızın da konusunu oluşturan hisse senedi edindirme planları gelmektedir.

Hisse senedi planları, çok uluslu şirketlerin, özellikle üst düzey yöneticilerinin şirketin kendi belirlemiş olduğu birtakım koşulları yerine getirmeleri dâhilinde, (Belirli bir çalışma süresini doldurmak, performans hedeflerini yerine getirmek vb.) bedelsiz veyahut önceden belirlenen bir bedel ile çalışmakta oldukları şirketten hisse edinebilmelerine imkân tanıyan bir uygulamadır.

Şirketler hisse senedi opsiyonları ile çalışanlarının motivasyonlarını arttırarak şirketle olan bağlarını kuvvetlendirmeyi, bir yandan üst düzey yöneticilerine bu tür fırsatlar sunarak şirkete bağlılıklarını arttırmayı, diğer yandan da tercih edilecek bir şirket olmayı ve daha cazip bir çalışma ortamı sunmayı amaçlamaktadırlar.

II. Hisse edindirme planlarının safhaları

Hisse senedi opsiyonlarının Gelir Vergisi Kanunu açısından belirli aşamalarda değerlendirilmesi mümkündür. Bu kapsamda her bir şirketin hisse planı koşulları değişiklik göstermekle birlikte genel olarak her planda yer alabilecek safhaları "granting period (Hisse senedi planına çalışanın katılımına izin verildiği tarih)", "vesting period (hisselerin belirlenen koşulların gerçekleşmesi ile çalışan tarafından hak edilmesi)" ve "exercising period (hisselerin çalışan tarafından iktisap edilmesi)" şeklinde sıralanabilir.

- "Granting" ifadesiyle adlandırılan bu ilk safha, şirketin hisse edindirme planları doğrultusunda çalışanına yerine getirmesi gereken bir takım şartları sunduğu ve böylelikle çalışanın hisse edindirme planına dâhil edildiği, diğer bir deyişle çalışanlara hisse planına katılma izni verildiği, hisselerin vaat edildiği tarihtir.
- "Vesting" (Bekleme dönemi) ifadesiyle adlandırılan ikinci safha, ilk aşamada yapılan hisse planında belirtilen şartların çalışan tarafından gerçekleştirildiği ve hisse senedi opsiyon hakkının elde edildiği safhadır. Örneğin çalışan, hisse planında 4 senelik çalışma süresini doldurmak ve bu süre içerisinde bir takım performans ölçütlerine ulaşmakla yükümlü olsun. Eğer çalışan, bulunduğu şirkette 4 yıllık çalışma süresini doldurmuş ve bu süre zarfında hedeflenen performans ölçütlerine ulaşmış ise opsiyon hakkını elde etmiştir. Yani bu çalışan için Vesting safhası 4 senelik bir zaman dilimine tekabül etmiştir.
- Üçüncü ve hisse senedi planlarının son aşaması olan "Exercising" safhası ile çalışan "vest" eden haklarını kullanarak hisseleri piyasa fiyatından düşük bedelle veya bedelsiz olarak iktisap etmiş olur.

Makalenin devamında, elde edilen bu gelirin ne şekilde değerlendirileceğine ve vergileneceğine değinmek faydalı olacaktır.

III. Hisse senedi planlarından elde edilen gelirlerin vergilendirilmesi

Türkiye'de hisse senedi edindirme planlarının, çok uluslu şirketler tarafından kullanımı giderek yaygınlaşmasına karşın vergi mevzuatımızda bu planlara yönelik özel düzenlemelerin bulunmaması, gerçek ve tüzel kişilerin, gelir ve kurumlar vergisi yönünden tereddütler yaşamalarına sebep olmaktadır. Hisse senedi planlarının, yukarıda da sayılan safhalarından hangisinde vergi yükümlülüğünün doğacağı, şirketin ve personelin yükümlülüklerinin ne şekilde yerine getirileceği uygulamada tereddüt içerisinde olunan konuların başında gelmektedir.

Hisse senedi planlarında, belirtilen süre ve performans hedefi şartlarının yerine getirilmesi sonucu çalışan tarafından iktisap edilen hisse senetlerinden elde edilen gelirin niteliğinin netleştirilmesi adına Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesine bakmak yararlı olacaktır. Gelir Vergisi Kanunu'nun 61. maddesinde; “*Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.*”

Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.” ifadesine yer verilmiştir.

Bu doğrultuda çalışanlara bedelsiz veya piyasa değerinden düşük bedelli olarak sağlanan hisse opsiyonlarının, çalışanların bağımlı faaliyetleri karşılığında elde edilmesi nedeni ile ücret olarak değerlendirilmesi gerekecektir.

Çalışanın, hisse edindirme planındaki şartları yerine getirmesi neticesinde şirket hisselerini almaya hak kazanması, verginin doğması için yeterli değildir. Çünkü gelirin vergilendirilmesi için elde edilmiş olması gerekir. Hisse senedi opsiyonlarında vergilemenin yapılabileceği, diğer bir deyişle vergiyi doğuran olayın oluşu, çalışanın hisse senedi opsiyonları üzerindeki fiili, ekonomik ve hukuki tasarrufunun bulunduğu safhanın gerçekleşmesi ile meydana gelmektedir. Hisse edindirme planı koşulları farklılık arz etmekte olup exercise ve vesting tarihleri bazı planlar için aynı döneme tekabül edebilmektedir. Çalışanın iktisap ettiği hisseleri kullanma, 3. kişilere devretme gibi hakları elde ettiği evreyi takiben çalışanın gelir elde etmesinden söz edebiliriz.

Bu kapsamda, çalışan için hisse opsiyonlarının iktisabının gerçekleşmesi durumunda ücret olarak nitelendirilecek olan tutar; hisselerin bedelsiz olarak sağlanması durumunda alınan hisselerin piyasa değerinin tamamı, hissenin piyasa değerinin altında bir bedel ile sağlanması durumunda ise piyasa değeri ile şirkete ödenen bedel arasında oluşan fark olacaktır.

Hisse opsiyonlarının çalışanlara sağlanan bir menfaat niteliğinde olması dolayısıyla şirketlerin çalışanlarına ödedikleri ücret niteliğindeki diğer menfaatler gibi değerlendirilip vergilendirilmesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla bu aşamada, Gelir Vergisi Kanunu'nun tevkifatlara ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 94. maddesini tekrar hatırlamak yerinde olacaktır.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesine göre işverenler, hizmet erbabına ödenen ücretler ile 61. maddede yazılmış olup ücret sayılan ödemeleri (istisnadan faydalananlar hariç), nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecburdurlar. Böylece Türkiye mukimi şirketler, hisse senedi planları ile çalışanlarına sağladıkları bu ücret niteliğindeki menfaatleri, Gelir Vergi Kanunu'nun 94. maddesi gereğince tevkifata tabi tutmakla yükümlüdürler. Yürürlükteki gelir vergisi tarifesi uyarınca (% 15-35) gelir vergisi tevkifatı uygulanan opsiyon bedelleri için işverenler diğer ücret ödemelerinde olduğu gibi bu ödemeleri de muhtasar beyannamelerine dahil etmekle yükümlüdürler.

Bahse konu bu uygulama, hisse opsiyonlarının Türkiye'de bulunan işverence çalışana sağlanması veya yurt dışındaki grup şirket tarafından sağlanan hisselerin birebir ücret niteliğinde Türkiye'deki şirkete yansıtılması durumunda geçerlidir. Dolayısıyla şirket hisselerinin yurt dışında mukim şirket tarafından doğrudan çalışana sağlanması durumunda ödemenin Türkiye'deki işveren ile ilişkilendirilmesi mümkün olmayacağından ücret olarak nitelendirilecek olan tutarın yıllık gelir vergisi beyannamesi yolu ile ilgili beyan süreleri içerisinde (2014 gelirleri için 1-25 Mart 2015 döneminde) beyan edilmesi gerekmektedir.

Yazımızın önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere farklı ülkelerde, iç mevzuatlardaki değişik uygulamalar sebebi ile hisse opsiyonlarının vergilendirilmesine yönelik farklı yaklaşımlar görmek mümkündür. Dolayısıyla bazı şirketlerin yurt dışında mukim grup firmaları tarafından Türkiye'deki şirket bünyesinde çalışmakta olan kişilere sağlanan hisse bedellerinin yansıtılması durumunda iki grup şirket arasında Gelir Vergisi Kanunu ve Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşmaları kapsamında görüş ayrılıkları ve sorunlar yaşanabilmektedir.

Örneğin, hisse opsiyonlarının yukarıda bahsetmiş olduğumuz üç aşaması kapsamında “Granting” veya “Vesting” dönemlerinde, yani çalışanın hisseleri iktisap etmesinden önce yalnızca hisselerini almaya hak kazanmış oldukları periyotta, gelir vergisi mevzuatı açısından elde edilmiş bir gelirin olmayışı, hisseler üzerinde çalışanın hukuki ve ekonomik tasarrufunun bulunmayışı sebebiyle herhangi bir vergilendirme olmayacaktır.

Ancak yurt dışında mukim grup şirket aracılığıyla çalışanlara sağlanan hisselerin iktisap dönemi öncesi Türkiye'deki şirkete yansıtılması durumunda ücret olarak nitelendirilecek olan bedellerin Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesi gereğince çalışanın bordrosuna intikal ettirilip, ilgili tutar üzerinden gelir vergisi, damga vergisi ve çalışan ücretinin ilgili dönemin sosyal güvenlik primine esas kazanç tavan sınırı altında kalması durumunda ise SGK primi ödenmesi gerektiği iddia edilebilecektir.

Bu durumu örnekle açıklamaya çalışalım.

Türkiye mukimi (A) firmasına bağlı olarak çalışan Ahmet Bey, (A) firmasının Almanya'daki merkezi tarafından 3 yıl boyunca % 20 satış oranını yakalamak ve 3 yıl boyunca şirketten ayrılmamak koşulları ile bir hisse edindirme planına dahil edilmiştir. Ahmet Bey, belirlenen koşulları gerçekleştirmek şartı ile 3 senenin sonunda 5 bin TL değerindeki hisse senetlerine bedelsiz olarak sahip olacaktır. Hisse edindirme planının şartları henüz yerine getirilmemişken Almanya mukimi (X) firması Türkiye'deki iştirakine 5 bin TL'lik tutarı yansıtmıştır. Bu durumda, hisse edindirme planından bir menfaat sağlanmamasına karşın yansıtılan bedel üzerinden gelir vergisi tevkifatı yapılması gündeme gelebilecektir.

Türkiye mukimi (B) firmasına bağlı olarak çalışan Mehmet Bey aynı firmanın İngiltere'deki iştirakinde çalışmak üzere gönderilmiştir. İngiltere'deki 5 yıllık görevlendirme süresi boyunca 20 firmayı kendileriyle çalışmaya ikna etmek ve bu süre zarfında şirketten ayrılmamak koşulları ile İngiltere'deki firma tarafından bir hisse edindirme planına dahil edilmiştir. Ücretinin tamamını Türkiye'deki firmadan alan Mehmet Bey'in aylık ücreti 8 bin TL'dir ve hisse edindirme planında bahsi geçen şartları yerine getirmesi halinde 20 bin TL değerindeki hisse senedine sahip olacaktır. Hisse edindirme planının şartları henüz yerine getirilmemişken İngiltere mukimi (Y) firması Türkiye'deki firmaya 20 bin TL'lik tutarı yansıtmıştır. Bu durumda, çalışanın ekonomik ve hukuki tasarrufunda olmayan ve elde edilmesi kesinlik kazanmayan ödeme için gelir vergisi kesintisi yapılması gerektiği iddia edilebilecektir.

Türkiye'de mukim şirket açısından, hisse opsiyonlarının çalışanlar tarafından iktisap edilmesinden önce gelir vergisi kesintisi yapılması durumunu ortaya çıkarabilecek bu uygulama sebebiyle iki farklı ülke mukimi şirket arasında oluşturulacak hisse edindirme planlarının, çalışanların görevlendirme sürelerinin, özellikle dönemsellik ilkesinin ihlal edilmemesi ve yansıtılan tutarların doğruluğu hususları göz önünde bulundurularak iyi gözden geçirilip değerlendirilmesi ve yanlış bir uygulamada bulunmaması için mukteza talebinde bulunulmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz.

IV. Çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları kapsamında hisse senedi planlarının değerlendirilmesi

Türkiye mukimi bir şirkette çalışan yabancı bir çalışanın bu şirketten hisse planı dolayısıyla elde ettiği gelirlerin vergilemesi konusunda, eğer varsa, bu çalışanın mukimi olduğu ülke ile Türkiye arasındaki çifte vergiyi önleme anlaşması ve Gelir Vergisi Kanunu hükümleri birlikte değerlendirilmelidir.

Öte yandan, vergileme hakkının hangi ülkede olduğunu tespit etmek adına, OECD Model Tax Convention (OECD Model Vergi Anlaşması) isimli uluslararası anlaşmanın konuya ilişkin yorumlarına bakmak faydalıdır. Özellikle OECD Model Vergi Anlaşması'nın 15. maddesi, çalışanlara verilen bu menfaatlerin vergilemesindeki en önemli husus olarak, kaynak ülkenin vergileme hakkına sahip olması gerektiğini belirtmektedir. OECD'nin vergilemeyi hangi ülkenin yapacağı konusundaki genel yaklaşımı, vergilemenin çalışanın hizmeti ifa edip hisse opsiyon hakkını aldığı ülke tarafından yapılması yönündedir.

Uygulamada karşılaşılan en önemli sorunlardan birisi de, hisse opsiyonlarının birden fazla ülkede ifa edilen hizmetlerle ilişkilendirilmesi neticesiyle ilgili ülkelerde doğru şekilde vergilendirilememesi konusudur. Çalışanlara sağlanan menfaat tutarının ne şekilde vergilendirileceği ve vergilendirme hakkının hangi ülkede olacağı konusu, OECD Model Vergi Anlaşması'nın ilgili maddelerine ve çalışanın Türkiye'de bulunduğu süreçteki mükellefiyet durumuna göre farklılıklar gösterebilmektedir. Bu nedenle, vergilemenin uygun bir şekilde yapılabilmesi için her konunun kendi koşulları dâhilinde özel olarak değerlendirilmesinin doğru işlem yapmak adına riskleri minimize edeceğini düşünmekteyiz.

V. Sonuç

Özellikle çok uluslu şirketler, küreselleşen piyasalar ile artan rekabet ortamına kendi bünyeleri dâhilinde de ayak uydurmak ve istikrarlı bir çalışan kadrosu oluşturmak adına bir takım teşvik edici unsurları uygulamaya başlamışlardır. Bu teşvik unsurlarından birisi de hisse senedi edindirmek amacıyla uygulanan hisse senedi planlarıdır. Hisse senedi planları ile şirketler, bir yandan çalışanları için daha cazip bir çalışma ortamı sunmayı bir yandan da onları şirket bünyesinde tutmayı hedeflemektedirler.

Hisse senedi planları, çalışanlar tarafından edinilen hisselerin, hangi aşamada vergilendirileceği hususunda bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle mevcut vergi mevzuatımızda hisse opsiyonlarına dair düzenlemelerin bulunmaması neticesinde şirketlerin yanlış uygulamaları sebebiyle bazı değer kayıplarına uğradıkları görülmüştür.

Şirketlerin hisse edindirme planları çerçevesinde yaşadıkları en büyük tereddüt, iki farklı ülke mukimi firmada görevlendirilen çalışanların edindiği hisselerin hangi ülke mevzuatı gereğince ve nerede vergilendirilmesi gerektiği hususunda yaşanmaktadır. Gelir Vergisi Kanunu'nun yukarıda da saydığımız maddelerince ücret olarak nitelendirilmesi gereken hisse senedi edindirme planları çerçevesinde elde edilen menfaatlerin, ilgili iki ülke arasındaki Çifte Vergiyi Önleme Anlaşmalarının ve hisse senedi planları konusunda en önemli dayanaklardan biri olan OECD Model Vergi Anlaşması'nın da desteklediği gibi, çalışanın hisse edindirme planları süresince çalıştığı gün sayısı oranında ilgili ülkeler tarafından vergilendirilmesi söz konusu olmaktadır.

Vergi mevzuatımızda hisse senedi opsiyonlarına dair düzenlemelerin bulunmaması, uygulamada tereddütlere yol açsa da, tasarı halinde bulunan yeni Gelir Vergisi Kanunu'nda konuya ilişkin düzenlemelere yer veriliyor olması, hisse senedi edindirme planları gibi şirketlerin gittikçe yaygınlaşan yeni nesil teşvik edici yöntemlerinin vergilendirme ilkelerinin önümüzdeki dönemde netleştirileceğini göstermektedir.

Bu makalede yer alan açıklamalar, yazarının konu hakkındaki kişisel görüşünü yansıtmaktadır. Makaledeki bilgi ve açıklamalardan dolayı EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye sorumluluk iddiasında bulunulamaz. Mevzuatın sık değiştirilen ve farklı anlayışlarla yorumlanabilen yapısı nedeniyle, herhangi bir konuda uygulama yapılmadan önce konunun uzmanlarından profesyonel yardım alınmasını tavsiye ederiz.