

SÖZLEŞME MEKANİKLERİ

Şirket İşlemlerine İlişkin Pratik İçgörüler

PAY OPSİYON SÖZLEŞMELERİ



Pay opsiyon sözleşmeleri, şirketlerin özellikle kilit ve nitelikli çalışanlarını motive etmek, performansı şirketin uzun vadeli stratejik hedefleriyle uyumlu hale getirmek ve kurumsal bağlılığı güçlendirmek amacıyla başvurduğu etkili bir teşvik aracıdır. Özellikle yüksek tutarlı nakdi ücretlerin sürdürülebilir olmadığı ya da tercih edilmediği yapılar da, çalışanlara şirketin değer artışına doğrudan katılma imkanı sunarak menfaat birliği yaratır. Bu yönüyle pay opsiyon planları, yalnızca bir ücretlendirme modeli değil, aynı zamanda şirket ile çalışan arasında uzun vadeli ortaklık anlayışını pekiştiren bir mekanizma niteliği taşır.

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa başta olmak üzere birçok gelişmiş piyasada uzun süredir yaygın biçimde uygulanan pay opsiyon sözleşmelerinde çalışanlara belirli performans kriterlerinin veya hak ediş koşullarının gerçekleşmesi halinde, şirket paylarını önceden belirlenmiş bir bedel üzerinden edinme hakkı tanınır. Böylelikle çalışanlar, şirketin büyümesi ve değer kazanması ile doğrudan ekonomik menfaat elde etme imkanına sahip olurken şirketler de yetenek yönetimi ve uzun vadeli değer yaratımı açısından güçlü bir araç kazanmış olur. Bu çerçevede klasik prim veya ücret artışı uygulamalarından farklı olarak, çalışanın ekonomik menfaatini şirketin uzun vadeli başarısına doğrudan bağlayan bir yapı ortaya çıkmış olur.



PAY OPSİYON SÖZLEŞMELERİ

Özellikle *start up* ve teknoloji şirketleri gibi insan sermayesinin temel değer unsuru olduğu yapılarda, pay opsiyonları stratejik öneme sahip bir teşvik enstrümanı olarak öne çıkmaktadır. Uygulamada pay opsiyon sözleşmeleri çoğunlukla üç aşamalı bir sistem üzerine kurgulanır. İlk aşamada çalışana belirli şartlara bağlı bir opsiyon hakkı tanınır. İkinci aşamada, belirlenen süre boyunca şirkette çalışma veya öngörülen performans kriterlerinin yerine getirilmesi koşuluna bağlı olarak hak ediş süreci işler ve opsiyon kazanılır. Son aşamada çalışan, hak kazanmış olduğu opsiyonu kullanarak şirket paylarını önceden belirlenmiş kullanım bedeli üzerinden iktisap eder. Bununla birlikte, bu klasik yapıdan farklı olarak, belirli şartların gerçekleşmesiyle birlikte ayrıca bir kullanım beyanına gerek olmaksızın hak edişin doğrudan ve kendiliğinden kazanılmasını öngören alternatif uygulamalar da bulunmaktadır.

Pay opsiyon sözleşmelerinde hak ediş koşulları ve süreleri, iş ilişkisinin sona ermesi halinde opsiyonların akıbeti, payların değerlendirme yöntemi, çıkış senaryolarındaki düzenlemeler, pay sahipliği haklarının kapsamı ve opsiyon planının vergisel ve muhasebesel etkileri sözleşme hazırlanması aşamasında göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanlar bakımından, edinilen payın ekonomik değerinin hak ediş anında somut bir kazanca dönüşmesi her zaman mümkün olmayabilir. Özellikle halka kapalı şirketlerde payların serbestçe devredilememesi veya alıcı bulunamaması nedeniyle, çalışan pay sahibi olsa dahi bu payları satarak gelir elde edemeyebilir. Şirketler bakımından ise opsiyonların kullanımı, sermaye artırımını yoluyla yeni pay ihracı şeklinde gerçekleştiğinde mevcut ortakların pay oranları oransal olarak azalır ve oy hakları ile kar payı dağılımında seyrelme meydana gelebilir. Bu nedenle opsiyon tasarımı hem çalışanların teşvik edilmesi hem de mevcut pay sahiplerinin menfaatlerinin korunması arasında dengeli bir yapı kurulması önem taşır.

Türkiye’de pay opsiyon sözleşmelerine özgü, kapsamlı ve özel bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve ilgili ikincil mevzuat hükümleri çerçevesinde, özellikle sermaye artırımını, kayıtlı sermaye sistemi, pay devri ve paya bağlı haklara ilişkin düzenlemeler dikkate alınarak bu sözleşmelerin yapılandırılması mümkündür. Uygulamada, çok uluslu şirketlerin Türkiye’deki iştirakleri bakımından, yabancı ana şirket nezdinde oluşturulmuş opsiyon planlarının yerel hukuk gerekliliklerine uyarlanarak uygulandığı sıklıkla görülmektedir.

Sonuç itibarıyla, pay opsiyon sözleşmeleri Türkiye’de henüz sınırlı bir yaygınlığa sahip olmakla birlikte, yabancı yatırım hacminin artması, girişimcilik ekosisteminin gelişmesi ve rekabetçi iş gücü piyasasının derinleşmesiyle birlikte daha fazla gündeme gelmesi beklenen kurumsal araçlar arasında yer almaktadır. Doğru kurgulandığında bu sözleşmeler, hem şirket değerinin artırılmasına hem de nitelikli insan kaynağının elde tutulmasına hizmet eden stratejik bir yapı sunmaktadır.

