

PLANO DE INCENTIVO PARA EXECUTIVOS

CONCESSÃO DE PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA COMO
ATRATIVO E FORMA DE REMUNERAÇÃO



Soluções para ~~mover~~ o Brasil

Best
Lawyers



WWL
Who's Who Legal

IFLR
1000





ROTEIRO DA APRESENTAÇÃO



- A. O que é plano de ILP?
- B. Definição de ILP
- C. Principais vantagens
- D. Ranking das maiores empresas de tecnologia em 1989 e 2020
- E. Comparação de ILP nas empresas EUA e JP

INTRODUÇÃO



- A. Conceitos importantes
- B. Implementação na Sociedade Anônima e na Limitada

ASPECTOS SOCIETÁRIOS



- A. "Stock Options" nas relações de trabalho
- B. Riscos trabalhistas

ASPECTOS TRABALHISTAS



- A. Casos Práticos
- B. Decisões judiciais trabalhistas

CASOS PRÁTICOS



- A. Legislação Brasileira
- B. Projeto de Lei

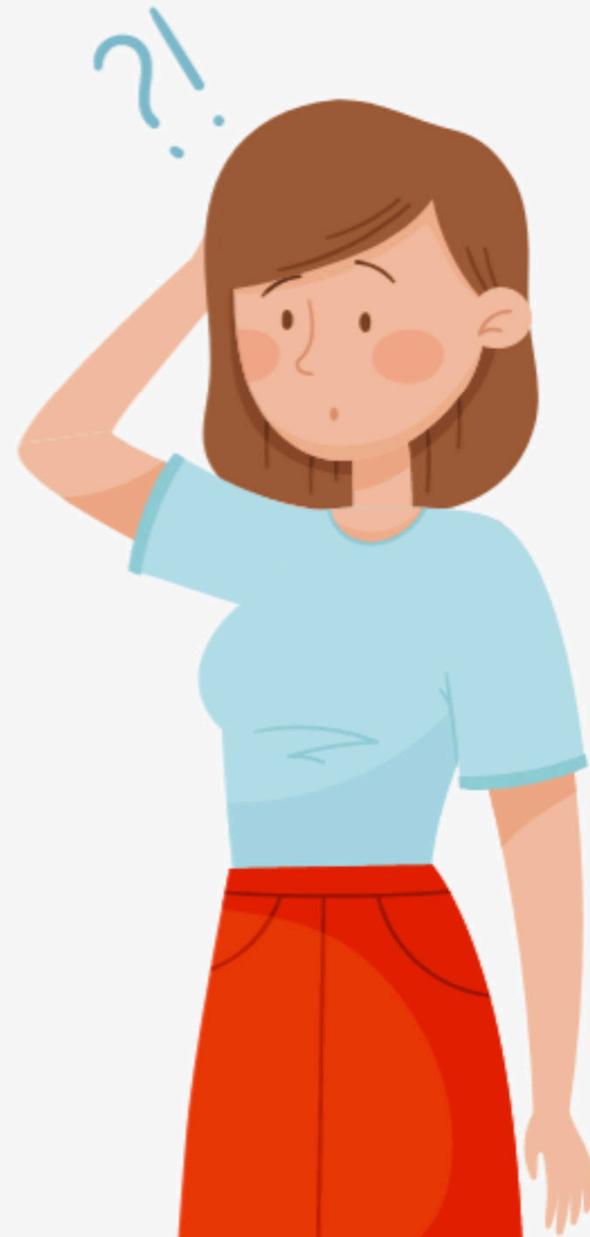
PREVISÃO LEGAL

Plano de incentivo para executivos: concessão de participação societária como atrativo e forma de remuneração



1. INTRODUÇÃO

O QUE É PLANO
DE INCENTIVO A
LONGO PRAZO
("ILP")?





DEFINIÇÃO DE PLANO DE INCENTIVO DE LONGO PRAZO



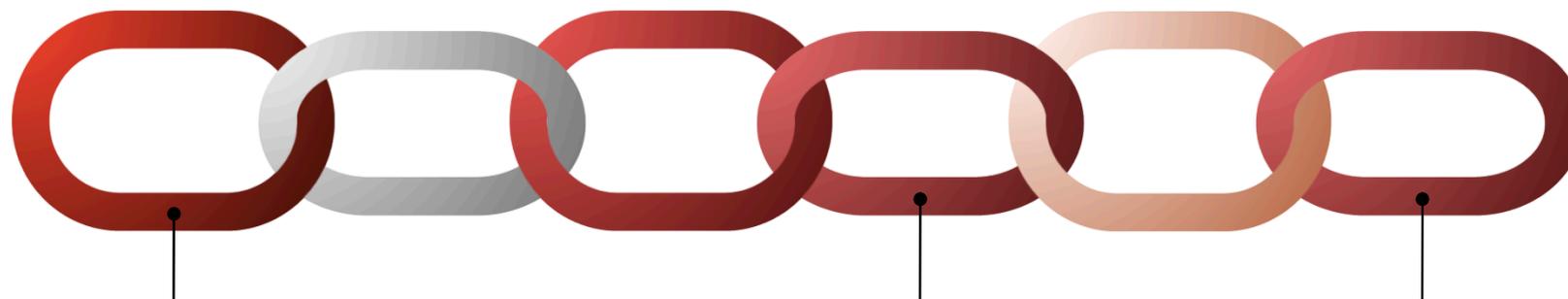
- > Remuneração variável de acordo com metas previstas no planejamento estratégico da companhia, desde que preenchidos os requisitos e condições acordados.
- > Com esta ferramenta, as empresas norte americanas buscaram **alinhar as expectativas** do empregado com as da companhia, **convergindo esforços** para o mesmo fim e incentivando seus empregados a contribuírem de forma mais direta com o crescimento da empresa, cujo **resultado impactaria diretamente sua remuneração** variável.
- > O Stock Options Plan (“SOP”), ou plano de opção de compra de ações, é provavelmente o plano de ILP mais difundido em território brasileiro e, muitas vezes, o termo SOP é utilizado de forma genérica para referir a remunerações baseadas em ações, causando, na prática, alguma confusão.

1. Atração e engajamento de talentos

Incentivo a profissionais, oferecendo vantagens condicionadas à performance individual e da empresa.

2. Redução do turnover

A concessão do benefício cria um vínculo do profissional com a empresa, diminuindo a rotatividade de pessoal



3. Sentimento de pertencimento

Sendo detentor de participação societária da empresa, o profissional cria uma “mentalidade de dono”

4. Aumento da produtividade

A melhoria da performance e atingimento de metas pelo profissional reflete na geração de resultados e crescimento da empresa

5. Objetivo comum

O profissional passa a ter um posicionamento mais alinhado com a da companhia, buscando objetivos comuns

PRINCIPAIS VANTAGENS DA ADOÇÃO DO ILP

Crescimento da Empresa, Engajamento e Retenção de Talentos



RANKINGS DAS MAIORES EMPRESAS DE TECNOLOGIA EM 2020 E 1989

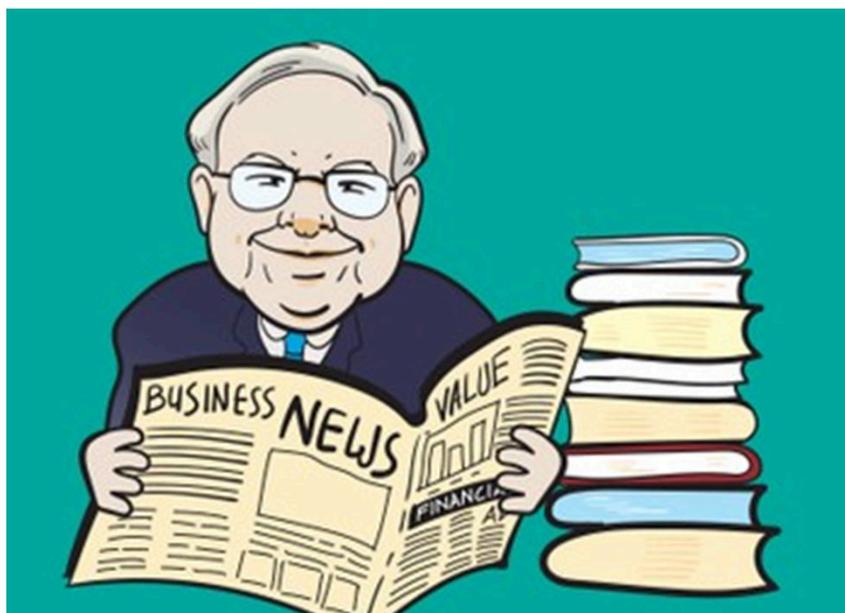


Figure 1. Market Capitalization Rankings

Ranking	2020		1989	
	Company Name	Market Cap	Company Name	Market Cap
1	Apple	2.05T	IBJ	104B
2	Saudi Aramco	1.92T	Sumitomo Bank	73B
3	Microsoft	1.78T	Fuji Bank	69B
4	Amazon	1.56T	DKB	64B
5	Alphabet	1.39T	Exxon	63B
6	Facebook	838B	GE	58B
7	Tencent	752B	Tokyo Electric	56B
8	Tesla	641B	IBM	55B
9	Alibaba	614B	Toyota	53B
10	Berkshire Hathaway	587B	ATT	48B

Unit: US\$

Source: Reference materials published by Berkshire Hathaway



PLANOS DE INCENTIVO A LONGO PRAZO: COMPARAÇÃO DE EMPRESAS EUA E JP

Figure 2. Annual Burn Rates for U.S. and Japanese Technology Companies

Company name	Number of shares granted in 2019	Total number of outstanding shares	Annual burn rate
Terumo	75	759,521	0.010%
Komatsu	329	972,581	0.034%
Kubota	64	1,220,577	0.005%
Daikin Industries	46	293,114	0.016%
Hitachi	588	967,280	0.061%
Panasonic	274	2,453,327	0.011%
Sony	3,280	1,261,059	0.260%
Systemex	938	209,266	0.447%
Kyocera	10	377,819	0.003%
Murata Manufacturing	28	675,814	0.004%
Olympus	62	1,370,915	0.004%
Hoya	20	378,351	0.005%
Canon	116	1,333,763	0.009%
Tokyo Electron	360	157,211	0.229%
Softbank Group	267	2,089,814	0.013%
Average			0.074%

Company name	Number of shares granted in 2019	Total number of outstanding shares	Annual burn rate
Apple	36,852	4,443,239	0.83%
Alphabet(Google)	13,934	688,335	2.02%
Amazon	6,700	498,000	1.35%
Facebook	54,379	2,852,000	1.91%
Microsoft	53,000	7,571,000	0.70%
Average			1.38%



2. ASPECTOS SOCIETÁRIOS



“STOCK OPTIONS PLAN - SOP” OU PLANO DE OPÇÕES DE COMPRA DE AÇÕES: ASPECTOS SOCIETÁRIOS



> Sociedade Limitada

- > Apesar de não haver previsão legal para a aplicação desse instituto nas sociedades limitadas, é possível que o “SOP” seja previsto no contrato social, desde que a sociedade seja condicionada à regência supletiva da legislação aplicável às S.A., conforme prevê o art. 1.053, do CC/02.
- > Assim, é facultativo aos sócios estipulação contratual de regência supletiva da sociedade limitada pelas regras da sociedade anônima, vislumbrado a possibilidade de incidirem as regras da S/A nas matérias sobre as quais os sócios poderiam contratar.

> Sociedade Anônima

- > De acordo com o art. 168 da LSA, a companhia pode estabelecer em seu **estatuto social**, um capital autorizado (montante de capital que pode ser aumentado sem a necessidade de alteração imediata do estatuto social) para realização do Plano de Stock Options;
- > O **Plano de Stock Options** deverá ser aprovado previamente em Assembleia Geral de Acionistas ou em Reunião do Conselho de Administração, em conformidade com os limites de capital autorizado e o estatuto social em vigor, o que também se aplica ao **contrato de outorga**;
- > Os administradores, empregados, ou pessoas naturais que prestem serviços à companhia, poderão aderir aos termos pactuados do Plano de Stock Option e possuirão uma opção de compra de participação societária da companhia.



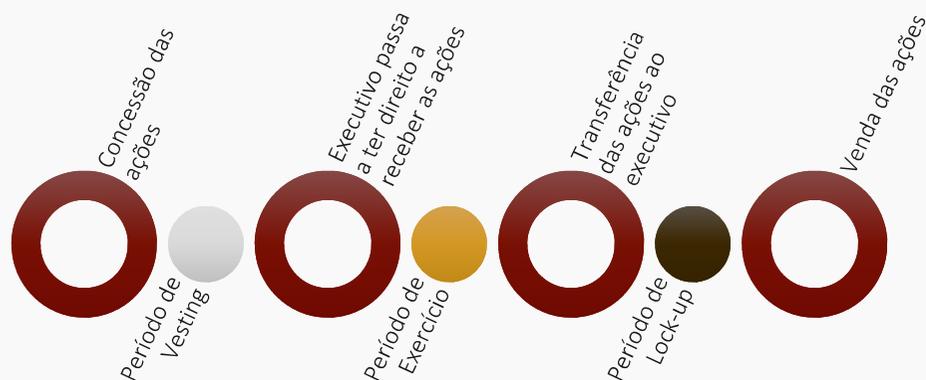
STOCK OPTIONS: ASPECTOS SOCIETÁRIOS



- › O SOP consiste na outorga de opção de compra de ações ao empregado por um valor pré-estabelecido (“strike price” ou “preço de exercício”), usualmente estabelecido com base em valuation da empresa no momento da outorga, **desde que cumpridos determinados requisitos/condições (“vesting”) dentro de um período estabelecido (“cliff”).**
- › As ações são outorgadas aos beneficiários do plano, geralmente, por um valor que será inferior ao valor de mercado na oportunidade do seu exercício (pois com base no valuation à época da adesão ao plano), de tal forma que o preço de exercício a ser pago pelo beneficiário quando cumpridas as condições do vesting é dado com um valuation do passado. Aqui está o grande incentivo do SOP: **quanto mais o empregado se dedicar ao crescimento da empresa, mais a ação será valorizada, sendo que o preço de exercício se manterá intacto dado que previamente estabelecido. Ainda, é aqui também que se observa uma das características essenciais do plano, o risco inerente e decorrente da oscilação do valor da ação.**
- › As **opções** de compra se distinguem dos bônus de subscrição, visto que **não se classificam como valores mobiliários**. As opções se constituem por meio de uma **relação de natureza obrigacional entre a sociedade empresária e o empregado/beneficiário**, por meio de uma promessa unilateral, para emissão de ações no exercício de opção, e o beneficiário de realizar a compra.
- › Usualmente, os planos de compra de ações estabelecem: (i) **cláusulas sobre sua administração**; (ii) **hipótese de desligamento dos outorgados**; (iii) **critérios gerais para fixação de cada outorga**; (iv) **percentual máximo do capital da companhia que poderá ser outorgados na forma de opções**; e (v) **lock-up**.
- › As opções de compra **não podem ser livremente transferidas a terceiros**, devido sua natureza personalíssima, sendo recomendável que haja uma previsão expressa à respeito da proibição de negociação com terceiros.
- › Além disso, **não há direito de preferência dos acionistas** tanto na outorga como no exercício das opções de compra, dado que impossibilitaria a própria finalidade das opções de compra.



STOCK OPTIONS: FASES DOS PLANOS DE OPÇÃO



- Aprovação em Assembleia Geral ou Conselho da Administração **do Plano** de Opção de Compra das Ações, autorizando a celebração **dos contratos** de outorga de opção de subscrição de quotas/opção de compra de participação societária);
- **Período de aquisição** do direito de exercício da opção (também conhecido como *vesting period*);
- **Período de exercício** da opção de compra das ações na forma e condições previamente estabelecidas. Na hipótese do beneficiário não exercer o direito de compra, dentro do prazo estabelecido (“janelas”), caducará seu direito de adquirí-las;
- **Alienação** das ações adquiridas em razão do plano de opção.

IMPACTOS TRIBUTÁRIOS – REGRA GERAL

- Se de natureza mercantil e com riscos: sem impactos na Companhia e IRPF para o beneficiário
- Incidência de Contribuição Previdenciária e Contribuição de Terceiros (reconhecimento do stock option como natureza remuneratória) apenas nos seguintes casos:
 - obrigatoriedade de adesão ao plano de stock options;
 - oferecimento das ações de forma gratuita;
 - inexistência de risco de mercado para o beneficiário (a empresa assume esse risco contratualmente);
 - habitualidade: a stock options passa a ser concedida com frequência, tal qual uma remuneração;
 - concessão das ações de forma vinculada a metas profissionais do beneficiário.

** cabimento e pertinência de ações judiciais em determinados casos





OUTROS TIPOS DE ILP

- PHANTOM SHARES
- AÇÕES RESTRITAS
- MATCHING
- STOCK BONUS AWARD



PHANTOM SHARES



- › Outorga de *ações virtuais*, que conferem ao beneficiário o direito de receber em determinado evento – desde que cumpridas determinadas condições – um prêmio equivalente ao valor daquelas ações fantasmas outorgadas.
- › Muitas vezes, o plano de Phantom Shares estipula que o prêmio ao qual o beneficiário fará jus reflete a valorização das ações durante o vesting até o cumprimento das condições pelo beneficiário (“Stock Appreciation Right – SAR”).



› Definições Importantes

- › **Vesting:** requisitos que o beneficiário deve cumprir para que possa exercer a opção de compra/subscrição das quotas/ações. Referidos requisitos podem ser baseados em tempo, performance, entre outros.
- › **Evento de Liquidez:** venda substancial de ativos, mudança de controle, IPO. Ocorrendo uma Evento de Liquidez, é possível que haja a aceleração da opção, caso assim definido.
- › **Data de Apuração:** data de apuração do *prêmio* equivalente ao valor daquelas ações fantasmas.
- › **Regras de saída do beneficiário:** hipóteses de saída do Beneficiário e respectivos efeitos.

Plano de Ações Restritas

—Confere ao beneficiário o direito de receber ações da companhia, desde que cumpridas determinadas condições (inclusive o período de *vesting*).

O participante não precisa pagar pelas ações. Ações são “entregues” ao participante.

Natureza puramente remuneratória, com implicações tributárias

A transferência das ações pode se dar logo no momento da outorga do plano, passando o beneficiário a ser, desde então, acionista da empresa e, por conseguinte, elegível ao recebimento de dividendos e JCP (juros sobre capital próprio) porventura distribuídos pela empresa.

Aqui, desde o momento inicial o beneficiário se torna acionista da companhia, razão pela qual o plano deve amarrar adequadamente os eventos de saída deste beneficiário do quadro societário caso as condições do *vesting* não sejam implementadas.





PRINCIPAIS MODALIDADES



Critério de Cálculo do Valor	Modalidade	Forma de Liquidação
Baseado na valorização das ações	Plano de Opções de Compra de Ações (Stock Option Plans)	Ações
	Plano de Opções Fantasma (Share Appreciation Rights ou Phantom Shares)	Dinheiro
Baseado no valor das ações	Plano de Ações Restritas (Restricted Shares)	Ações
	Plano de Ações Fantasma (Phantom Shares)	Dinheiro
Baseado em outros critérios	Bônus Diferido ou Bônus de Permanência	Dinheiro



PRINCIPAIS MODALIDADES

	<i>Stock Options</i>	<i>Restricted Shares Unit (RSU) Restricted Shares (RS)</i>	<i>Phantom Share</i>	<i>Stock Bonus Award</i>	<i>Matching</i>
<i>Onerosidade</i>	Sim	Não	Não	Não	Não
<i>Risco comercial</i>	Sim	Não	Não	Não	Não
<i>Diluição</i>	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
<i>Natureza</i>	Mercantil	Remuneratória	Remuneratória	Remuneratória	Remuneratória
<i>Impacto fiscais Companhia</i>	-	Contribuições Previdenciárias e IRRF	Contribuições Previdenciárias e IRRF	Contribuições Previdenciárias e IRRF	Contribuições Previdenciárias e IRRF
<i>Impacto fiscais Beneficiário</i>	Ganho de Capital	Tabela Progressiva IRPF	Tabela Progressiva IRPF	Tabela Progressiva IRPF	Tabela Progressiva IRPF



3. ASPECTOS TRABALHISTAS



STOCK OPTIONS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



- › A legislação trabalhista brasileira **ainda não regulamentou** a figura do plano de “stock options” nas relações de trabalho, razão pela qual **inexiste qualquer impedimento legal para adoção** destes tipos de planos acionários, visto que as partes possuem autonomia para acordo e celebração do contrato de trabalho, de acordo com art. 444, da CLT.
- › Existem discussões doutrinárias e jurisprudencial acerca da natureza jurídica do plano de Stock Option, se possuem **natureza salarial ou indenizatória**. Assim, cabe analisar se ganhos efetivos ou expectativa de ganhos podem ser classificados como retribuição salarial.
- › Principais características apresentadas pelos planos de stock options para afastar a natureza salarial da parcela: **vantagem de cunho econômico contingente e aleatório; aquisição facultativa de ações; risco de oscilação desfavorável das ações; onerosidade da opção de compra; ganho patrimonial decorre da venda das ações a terceiros e não do exercício da opção.**
- › A natureza jurídica da opção de compra de ações se classifica como mercantil, que representa meramente a compra e venda de ações, apesar de ser realizada durante a vigência do contrato de trabalho de um empregado. Portanto, **se configura como opção de um ganho financeiro, sendo até um investimento feito pelo empregado nas ações da empresa.**



RISCOS TRABALHISTAS



- › O risco existente está vinculado ao lucro recebido pelo beneficiário como remuneração variável, em virtude de sua natureza remuneratória, **a verba poderá ser considerada salarial e sofrer incidência de INSS, FGTS, e podendo incidir reflexos de 13º salário, férias, aviso prévio, etc.**
- › A empresa **pode definir determinadas categorias de funções** para a outorga do plano de compra de ações, excluindo outras. No entanto, não poderá realizar um tratamento diferenciado para os empregados que efetuam a mesma função.
- › A diferenciação deve ocorrer mediante utilização de critérios objetivos e juridicamente relevantes, como, por exemplo, metas de desempenho, tempo de prestação de serviços, etc.
- › A doutrina e a jurisprudência possuem dois entendimentos a respeito da rescisão do contrato de trabalho do beneficiário da opção de compra: (i) caso o colaborador não permaneça como funcionário até o fim da carência para aquisição, ocorrerá o cancelamento da opção; e (ii) será exercível a opção de compra mesmo em caso da rescisão do contrato de trabalho, limitando essa hipótese apenas à dispensa sem justa causa e ao pedido de demissão. No caso de dispensa por justa causa, o beneficiário perderia o direito ao exercício de compra.



Relação Jurídica dos Contratos de Compra e Venda de Ações

- a. A opção é feita a título oneroso ou por meio de desembolso de valores pelo empregado, ainda que haja deságio no valor do patrimônio
- b. Critério do empregado participante de exercer ou não a opção de compra ou venda em momento por ele próprio considerado adequado
- c. Sujeição ao risco do investimento / regras do mercado mobiliário
- d. Concessão de ações não se vincula à performance/desempenho do empregado ou ao cargo por ele ocupado, mas sim como ferramenta de investimento, pelo que é tratado como investidor

	Contrato de trabalho	Contrato de compra e venda de ações
Natureza	Relação de emprego	Relação mercantil
Sujeitos	Empregador x Empregado	Vendedor (empregador ou empresa do grupo econômico) x comprador (empregado)



NATUREZA JURÍDICA: MERCANTIL



› Natureza Mercantil:

“STOCK OPTIONS . NATUREZA NÃO SALARIAL. Embora decorram do contrato de trabalho, as stock options constituem espécie de operação financeira no mercado de ações. Tratam-se de opção oferecida aos empregados para aquisição de ações da empresa por um custo abaixo do mercado. Ao exercer a opção de compra e assumir a titularidade das ações, o empregado também acolhe a álea da atividade e da volatilidade do mercado financeiro. Contexto em que eventual lucro obtido se dá em razão do negócio, e não dos serviços prestados pelo trabalhador, motivo pelo qual a parcela não possui natureza salarial, não fazendo jus o autor à integração vindicada.”

(TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021745-77.2017.5.04.0010 ROT, em 12/02/2021, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)

› Trabalhista

Caso Renner: A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso de um ex-gerente geral de tecnologia das Lojas Renner S. A. e condenou a rede ao compensá-lo pelas perdas financeiras decorrentes da impossibilidade de comprar ações previstas em plano da empresa (stock options). Para a Turma, a dispensa, oito meses antes do prazo para que ele pudesse adquirir as ações da companhia, foi obstativa do direito de adquiri-las, razão pela qual o relator arguiu que flagrante afronta aos artigos 122 e 129 do Código Civil. (RR-1328-50.2010.5.04.0010, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT 04/12/2015).

“STOCK OPTIONS . NATUREZA NÃO SALARIAL. Embora decorram do contrato de trabalho, as stock options constituem espécie de operação financeira no mercado de ações. Tratam-se de opção oferecida aos empregados para aquisição de ações da empresa por um custo abaixo do mercado. Ao exercer a opção de compra e assumir a titularidade das ações, o empregado também acolhe a álea da atividade e da volatilidade do mercado financeiro. Contexto em que eventual lucro obtido se dá em razão do negócio, e não dos serviços prestados pelo trabalhador, motivo pelo qual a parcela não possui natureza salarial, não fazendo jus o autor à integração vindicada.”

(TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021745-77.2017.5.04.0010 ROT, em 12/02/2021, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)



NATUREZA JURÍDICA DOS ILPs



REMUNERATÓRIA

- Phantom Shares
- Ações Restritas/Restrict Shares
- Stock Bonus Award
- Matching



4. CASOS PRÁCTICOS



ANÁLISE DE CASOS



Incentivos de Longo Prazo praticados no mercado por companhias abertas de mesmo segmento

Fonte: Formulários de Referências ativos de tais companhias em 26.10.2021

Companhia	Tipo de Incentivo	Beneficiários	Observações
Gafisa S.A.	Programa de opção de compra de ações – Opção A	Diretores estatutários e não estatutários	Preço de exercício será equivalente ao valor médio das ações nos 30 pregões anteriores à data de outorga.
	Programa de opção de compra de ações – Opção B	Diretores estatutários e não estatutários	Pelo FRE 2021, tal opção pode ser outorgada pelo Conselho de Administração para certos beneficiários pelo preço de exercício de R\$0,01, condicionado e proporcional ao prévio exercício da Opção A, com a respectiva outorga de ações, e o decurso de, no mínimo, 2 anos contados da data dessa outorga.
	<i>Restricted Stock Options</i>	Diretores estatutários e não estatutários	Vincula a outorga de Opção A à Opção B
	<i>Phantom Shares</i>	Diretores estatutários e não estatutários	Volume outorgado é baseado no investimento prévio de cada beneficiário em ações da Companhia no mercado, que é condição de elegibilidade para o programa. Após o período de carência de três anos, o beneficiário poderá exercer as Opções e passará a ser elegível ao recebimento da parcela em dinheiro relativa ao valor de mercado das <i>phantom shares</i> .



ANÁLISE DE CASOS

HBR Realty Empreendimentos Imobiliários S.A.	Plano de Outorga de Opções de Compra de Ações	Diretor Presidente e Diretor de Relações com Investidores da Companhia	Contempla a outorga de opções de compra que conferem direitos de aquisição sobre um total de 3.371.758 (três milhões, trezentos e setenta e um mil, setecentos e cinquenta e oito) ações de emissão da Companhia.
	Plano ILP	(a) os administradores e empregados da Companhia; e (b) os administradores e empregados de sociedades controladas pela Companhia que sejam considerados parte do pessoal-chave das sociedades em questão.	Contempla a concessão de ações de emissão da Companhia representando até 3% (três por cento) do seu capital social, verificado na data da efetiva concessão, havendo fixação de período de carência e de indisponibilidade das ações recebidas. Os beneficiários de tal plano estão sujeitos à aprovação do Conselho de Administração.
MRV Engenharia e Participações S.A.	Plano de Outorga de Opção de Compra de Ações	Conselheiros, diretores estatutários e não estatutários	Limite de 5% (cinco por cento) do total de ações correspondentes ao capital social da Companhia conforme seu Estatuto Social.
Tecnisa S.A.	1º Plano ILP	Diretores estatutários e não estatutários	Contempla o recebimento de valor financeiro, em moeda corrente nacional, referenciado no valor de ações e/ou na valorização de ações de emissão da Companhia, com ou sem desconto.
	2º Plano ILP	Diretores estatutários e não estatutários	Contempla o recebimento de valor financeiro, em moeda corrente nacional, calculado em conformidade com os termos definidos na respectiva outorga, a partir da definição de elementos sobre os quais o bônus estará referenciado, incluindo número de ações em que está referenciado o bônus e o valor de referência das ações para fins de cálculo do bônus. Alternativamente ao



ANÁLISE DE CASOS

			pagamento em moeda corrente nacional, a Companhia poderá estabelecer, a seu exclusivo critério, obrigação de o beneficiário subscrever e/ou adquirir ações de emissão da Companhia, mediante a capitalização de parte ou da totalidade do crédito correspondente ao bônus, nos termos estabelecidos no programa e/ou no contrato de retenção aplicáveis. Neste caso, o Conselho de Administração poderá: (i) aprovar (i.a) o aumento de capital, dentro do limite de capital autorizado, mediante a emissão de novas ações, e/ou (i.b) a aquisição de ações pela própria Companhia e/ou a alienação de ações mantidas em tesouraria; e (ii) estabelecer o preço de emissão e/ou de aquisição das ações, observado o disposto no 2º Plano ILP.
Construtora Tenda S.A.	Plano de Outorga de Opção de Compra de Ações	Administradores e empregados de alto nível da Companhia indicados pela Diretoria com base em critérios de valiação de performance e aprovados pelo Conselho de Administração.	A outorga de opções deve respeitar o limite máximo de 10% do total de ações do capital social da Companhia, considerando-se, neste total, o efeito da diluição decorrente do exercício de todas as opções concedidas e não exercidas de todos os programas vigentes.
	Plano de Outorga de Ações Restritas	Administradores, conselheiros e empregados de alto nível da Companhia indicados pela Diretoria com base em critérios de avaliação	Poderão ser entregues aos beneficiários, no âmbito deste plano, ações representativas de, no máximo, 5% (cinco por cento) das ações representativas do capital social da Companhia na data de aprovação de referido plano.



ANÁLISE DE CASOS



		de performance e aprovados pelo Conselho de Administração.	
Even Construtora e Incorporadora S.A.	Plano de ILP	Conselheiros, a partir do segundo mandato, bem como diretores estatutários e não estatutários	O plano é baseado em 3 ou 6 lotes de ações, conforme o contrato assinado, concedido mediante atingimento de Metas Globais, que poderão ser revistas anualmente pelo Conselho de Administração, e as Macrometas da Companhia, que são aprovadas anualmente pelo Conselho de Administração da Companhia.
	Matching	Administradores e empregados da Companhia e de suas Controladas, escolhidos pelo Conselho de Administração, a seu exclusivo critério	Este plano é baseado na transferência de 4 ações, sem contrapartida financeira, para cada ação que o beneficiário adquirir, sujeito ao atingimento de determinadas metas de longo prazo da Companhia, especificadas no programa e nos contratos celebrados com os beneficiários.

A stack of several books is positioned on the right side of the image. The books have various colored spines, including red, orange, and dark brown. The background is a soft, out-of-focus teal color. A red banner is overlaid at the bottom of the image, containing the text.

5. PREVISÃO LEGAL



PREVISÃO LEGAL NO DIREITO BRASILEIRO



- **Resolução CVM 44/21, artigo 2º, XII: obrigatoriedade da divulgação de informações sobre ato ou fato relevante acerca do Plano de Opção de Compra de Ações**

Art. 2º Considera-se relevante, para os efeitos desta Resolução, qualquer decisão de acionista controlador, deliberação da assembleia geral ou dos órgãos de administração da companhia aberta, ou qualquer outro ato ou fato de caráter político-administrativo, técnico, negocial ou econômico-financeiro ocorrido ou relacionado aos seus negócios que possa influir de modo ponderável:

XII – aprovação de plano de outorga de opção de compra de ações;
- **Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas):**

Art. 168. O estatuto pode conter autorização para aumento do capital social independentemente de reforma estatutária.

§ 3º O estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com plano aprovado pela assembleia geral, outorgue opção de compra de ações a seus administradores ou empregados, ou a pessoas naturais que prestem serviços à companhia ou a sociedade sob seu controle.
- **Lei nº 10.406/02 (Código Civil):**

Art. 1.053. A sociedade limitada rege-se, nas omissões deste Capítulo, pelas normas da sociedade simples.

Parágrafo único. O contrato social poderá prever a regência supletiva da sociedade limitada pelas normas da sociedade anônima.



PROJETO DE LEI Nº 286/15



- O Projeto de Lei nº 286/15 proposto pelo ex-Deputado Federal Carlos Bezerra (PMDB/MT) (em tramitação na Câmara dos Deputados), que tem por finalidade regulamentar os planos de stock option e outras formas de benefícios baseados no valor de ações, conhecidos como planos de incentivo de longo prazo (ILP).
- O Projeto de Lei nº 286/2015 visa a definir de forma mais clara os critérios para determinar esse tipo de benefício tem caráter salarial ou não, especificando critérios na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



R. Leopoldo Couto de Magalhães Júnior, 758 – CJ. 131

Itaim Bibi – São Paulo – SP – CEP 04542-000

+ 55 (11) 3181-8833



vbdlaw.com.br



institucional@vbdlaw.com.br



[@vbdadvogados](https://www.linkedin.com/company/vbdadvogados)