

## LAS ACCIONES FANTASMA (PHANTOM SHARES)

Uno de los principales problemas con los que se enfrentan las empresas de nueva creación y las Start-Up son la necesidad de incorporar o retener talento. Sin un equipo cualificado e involucrado, costará más salir adelante y expandir la idea de negocio. Pero, para atraer y retener talento, es necesario disponer de un paquete retributivo atractivo y, a falta de financiación que nos permita ofrecer salarios acordes a mercado, tendremos que recurrir a otras fórmulas de compensación. Entre los planes de incentivos más utilizados, especialmente en empresas de nueva creación, encontramos las “Phantom Shares”, también conocidos como “acciones fantasma”.

### ¿En qué consisten las “Phantom Shares”?

A pesar de ser una fórmula no muy conocida en España, estos sistemas se basan en la concesión al trabajador (normalmente equipo directivo) de los derechos económicos vinculados al valor de las participaciones o acciones de una compañía, a cambio de su compromiso de permanencia en la empresa. Es decir, se concede al trabajador la posibilidad de ejercitar sus derechos económicos sobre un número determinado de participaciones o acciones, en un momento futuro previamente determinado. Llegado el momento, el trabajador percibirá una compensación económica por la diferencia entre el valor de la participación en el momento que se otorgó y su valor en el momento de ejercitar la acción. Así, el incentivo vendrá por la revalorización que puedan llegar a tener las participaciones o acciones de la compañía durante el tiempo que el trabajador esté vinculado al proyecto. Sin duda, lo más atractivo de estos planes de incentivos, y por ello su gran utilidad para compañías de nueva creación, es que, aun partiendo de la premisa de compartir el valor económico del capital de la compañía, **no se perderá en ningún caso los derechos políticos, al no ser necesario que el trabajador adquiera la condición de socio.** No olvidemos además que, el hecho de que el capital de la compañía no se diluya, facilitará su gestión y mantendrá el atractivo ante potenciales inversores.

### ¿Cómo tributan los “Phantom shares”?

En la medida en que estos planes de incentivos se establecen en el marco de una relación laboral, tienen la consideración de rendimiento del trabajo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Por lo tanto, y por lo que se refiere a la tributación en dicho impuesto, su devengo e imputación se producirá en el momento en que se den las condiciones establecidas contractualmente para que resulten exigibles. Cabe destacar, además, que estos planes de incentivos tienen derecho a la reducción por calificarse como renta irregular, esto es, la posibilidad de aplicar una reducción del 30 por ciento cuando se cumplan determinados requisitos. Por tanto, si su Start up necesita retener y atraer talento, los “Phantom Shares” pueden ser una buena alternativa a los tradicionales planes de opciones sobre acciones.