

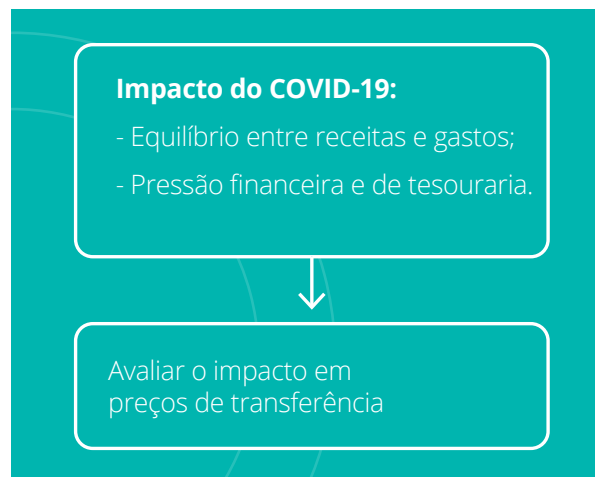
Tempo para “remuneration holiday”?

Tendo em conta os desafios sem precedentes que decorrem do COVID-19, medidas como a revisão do nível remuneratório ou o diferimento / suspensão de determinados pagamentos intragrupo podem ser equacionadas pelos grupos económicos como meios para aliviar a pressão financeira e de tesouraria.

Políticas eficazes de preços de transferência devem garantir que as transações intragrupo refletem as condições estabelecidas entre partes independentes.

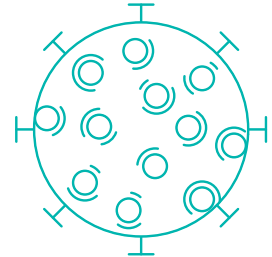
Também no contexto intragrupo, as empresas devem avaliar a possibilidade de rever as condições comerciais praticadas junto das entidades suas relacionadas, de modo a: i) assegurarem a sua viabilidade; ii) poderem reter os seus colaboradores; e, iii) estarem preparadas para o futuro próximo, aquando da redução dos constrangimentos decorrentes da pandemia.

Um dos efeitos mais debatidos no contexto da pandemia do COVID-19 é o seu impacto ao nível da tesouraria das empresas.



Consequentemente, adotar o conceito “remuneration holiday” (i.e., redução ou interrupção da remuneração) poderá reduzir substancialmente a pressão financeira das empresas e permitir a continuidade da sua atividade numa altura em que a capacidade para gerar rendimentos está severamente limitada enquanto que os gastos operacionais permanecem.

Apesar de, em diversos casos, a introdução de ajustes na remuneração intragrupo se revelar crucial para a continuidade da atividade das empresas, tal comportamento terá de ser justificável e baseado em raciais económicos. Esta situação ganha relevância quando, pela nossa experiência, a autoridade tributária analisa com maior detalhe as situações em que o lucro de uma empresa reduz, procurando conhecer os motivos das alterações com impacto na rentabilidade. Assim sendo, uma boa defesa e uma documentação apropriada são cruciais.



Neste âmbito detalhamos de seguida os aspetos a considerar para efeitos da defesa/documentação da adoção de um mecanismo de “remuneration holiday”.

Checklist

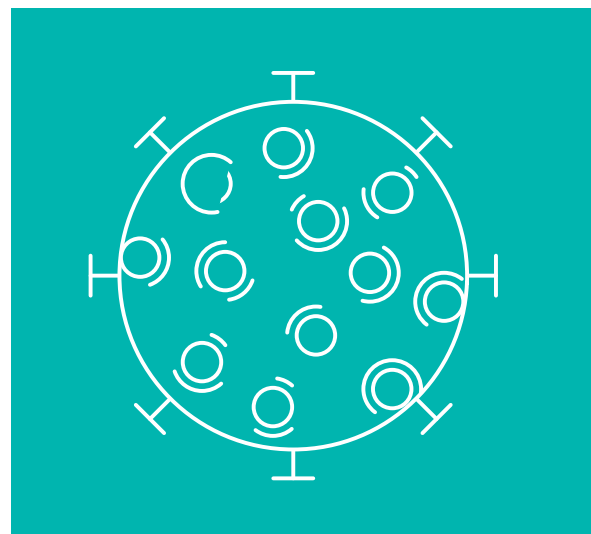
1. Considerar os termos comerciais adotados intragrupo
2. Identificar o comportamento de mercado atual
3. Avaliar a possibilidade “remuneration holiday”
4. Justificar e documentar alterações à política intragrupo

“Remuneration holiday” em contexto de partes independentes em contexto de mercado

As empresas independentes, ao reavaliarem os termos comerciais de uma transação existente (preços e / ou condições de pagamento), tipicamente procedem a uma comparação entre as opções realisticamente disponíveis, apenas aceitando novos termos contratuais caso não encontrarem uma alternativa que ofereça claramente uma oportunidade mais atrativa para atingir os seus objetivos.

Como as dificuldades sentidas em resultado da pandemia COVID-19 são transversais, empresas independentes podem estar dispostas a aceitar moratórias ou renúncias nos pagamentos, pois a alternativa, em muitas situações, seria o incumprimento ou quebra contratual por parte dos seus clientes/fornecedores. Em circunstâncias normais, uma empresa independente não abdicaria do direito a ser remunerada pelos bens fornecidos ou serviços prestados, caso não estivesse legalmente adstrita a fazê-lo, ou sem uma vantagem subsequente. Por outro lado, uma entidade independente, que enfrenta uma posição de liquidez enfraquecida e incerteza quanto à retoma normal das atividades, pode estar disposta a adiar ou renunciar aos pagamentos devidos por um período determinado em troca de uma remuneração mais elevada no futuro.

Adicionalmente, pode ser acordada pelas partes uma remuneração variável definida em função de indicadores de performance, começando com um baixo nível de remuneração e prevendo o seu aumento até níveis mais elevados em função da evolução positiva do indicador selecionado (vg. volume de vendas no caso de licenças/royalties). De referir que, quando adotado um mecanismo de “remuneration holiday” no contexto intragrupo, deve assegurar-se a existência de documentação que demonstre que esta opção corresponde a um comportamento de mercado para suportar que as decisões tomadas estão em linha com o princípio de plena concorrência.



Alterações à política de preços de transferência

Para evitar o registo de prejuízos em momentos em que a empresa / grupo está a registar uma quebra no volume de negócios, pode ser relevante avaliar alterações na política de preços de transferência que proporcionem às entidades do grupo um alívio temporário do pagamento ou uma remuneração mais reduzida.

A título de exemplo, numa situação em que a criação de valor associada ao pagamento de uma remuneração possa ser questionado (e.g. pagamento de licença por uso de marca por uma entidade que registre resultado operacional negativo) poderá ser adequado adotar uma “remuneration holiday”.

A capacidade de ajustar o nível de remuneração e / ou das condições de pagamento depende da existência de cláusulas contratuais que autorizem a revisão de tais termos. Não obstante, é importante considerar que quaisquer alterações na política de preços de transferência deverão ter por base um racional económico também defensável no pós COVID-19, caso contrário, a legitimidade destas alterações pode ser questionada pelas autoridades tributárias.

Para mais informações, por favor contacte:

Patrícia Matos
Partner
pamatos@deloitte.pt

Tânia Rodrigues
Associate Partner
tarodrigues@deloitte.pt

Clara Dithmer
Associate Partner
cdithmer@deloitte.pt

Filipe de Moura
Associate Partner
fmoura@deloitte.pt