

LES ACTIONS ÉMISES DU TRÉSOR DANS LE CADRE DE CERTAINS RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME (RILT) PEUVENT MAINTENANT ÊTRE DÉDUCTIBLES D'IMPÔTS

- Historiquement, aucune déduction n'était accordée par l'ARC¹ dans de tels cas. Toutefois, un jugement récent (Transalta) l'a amenée à modifier sa position.
- Ainsi, l'employeur pourrait avoir droit à une déduction si ce dernier :
 - i. Offre à un employé de gagner une rémunération fondée sur les actions;
 - ii. A le droit de décider si l'octroi peut être payé en espèces ou réglé via l'émission d'actions du Trésor;
 - iii. Ne s'engage en aucun temps à émettre des actions jusqu'à la date de règlement; et,
 - iv. Émet effectivement des actions du Trésor.
- Régimes visés :
 - Les unités d'actions (UAR, UAP, UAD) pour lesquels l'employeur se réserve le droit de payer en espèces ou d'émettre des actions;
 - Des régimes de droits-à-la-plus-value des actions (DPVA), quoique dans ce dernier cas, l'ARC s'est prononcée contre pour le moment – nous vous tiendrons au courant de tout développement à ce sujet.
- Et pour le passé?
 - Il pourrait être possible d'amender rétroactivement les déclarations fiscales pour réclamer une déduction.
- Attention :
 - À ne jamais convertir la discrétion de l'employeur en une promesse d'émettre des actions avant le règlement; et,
 - Aux régimes qui sont des ententes d'échelonnement du traitement, comme des DVPA qui deviennent acquis après 3 ans.

¹ Agence du revenu du Canada

TREASURY SHARES ISSUED PURSUANT TO SOME LONG TERM INCENTIVE (LTIPS) OBLIGATIONS COULD NOW BE TAX DEDUCTIBLE

- Historically, no deduction was allowed by the CRA¹ in these situations. However, a new ruling (Transalta) forced the CRA to update its position.
- An employer could be entitled to a deduction if it:
 - i. Awards share-based compensation to an employee;
 - ii. Reserves the right to determine whether the award will be settled in cash or Treasury shares;
 - iii. Does not commit to deliver shares at any time up to the settlement date; and,
 - iv. Actually issues Treasury shares.
- Targeted plans:
 - Share units (RSUs, PSUs, DSUs) for which the employer reserves the right to either pay in cash or to issue shares;
 - Some stock appreciation rights (SARs) plans, although in this case the CRA has opposed it for the time being – we will keep you informed of any developments in this matter.
- And for the past?
 - It may be possible to retroactively amend tax returns to claim a deduction.
- Be careful:
 - To never convert the discretion of the employer into a promise to issue shares before settlement; and,
 - Of plans which are salary deferral arrangements, such as SARs that vest after 3 years.

¹ Canada Revenue Agency