

CONTABILITATEA ȘI IMPACTUL STOCK OPTION PLAN ASUPRA PERFORMANȚEI FINANCIARE A ENTITĂȚILOR

ACCOUNTING AND THE IMPACT OF THE STOCK OPTION PLAN ON THE FINANCIAL PERFORMANCE OF ENTITIES

Author: Ana FRUNZĂ

frunza.ana.egda@ase.md

Scientific Coordinator: Rodica CUȘMĂUNSA

Dr., conf. univ., Academy of Economic Studies of Moldova

cusmaunsa.rodica.gheorghe@ase.md

ORCID ID: 0000-0003-0444-9799

Abstract. Stock option plans are financial instruments used by companies to attract, motivate and retain key employees by giving them the opportunity to purchase company shares at a preferential price during a specified period. These plans are designed to reward, retain, and inspire workers. They also serve as a means of boosting business productivity and cutting expenses associated with production. This study examines the structure, types, and impact of stock option plans on organizational performance and employee satisfaction, highlighting both the advantages and risks associated with them. Furthermore, it explores how these financial tools influence corporate strategic decisions, as well as the legal and fiscal regulations applicable across different jurisdictions. The conclusions emphasize the importance of effectively managing stock option plans to maximize benefits for all stakeholders involved.

Keywords: stock option plan, vesting period, options.

JEL: M40, M41

Introducere

În cadrul unei entități angajații săi sunt cruciali pentru succesul acesteia, aceștia fiind motorul care contribuie la atingerea obiectivelor și la progresul continuu al companiei. Munca lor asiduă, abilitățile profesionale și inovațiile pe care le aduc joacă un rol esențial în majorarea productivității și în crearea unui climat de muncă armonios. Investiția în angajații săi, prin traininguri constante și recunoașterea meritelor lor, nu doar că îmbunătățește performanța individuală, dar și contribuie la crearea unei culturi organizaționale puternice, bazate pe încredere și respect reciproc. A stock option plan (în continuare – SOP) este un instrument financiar folosit de entități pentru atragerea, motivarea și păstrarea angajaților săi valoroși, oferind posibilitatea acestora de a procura acțiunile companiei la un preț fix, deseori mai mic decât valoarea de piață.

Conținutul de bază

În plan național noțiunea de SOP este enunțată pentru prima dată în proiectul politicii bugetar-fiscale și vamale pentru anul 2025. În conformitate cu aceasta, SOP reprezintă: „un program inițiat în cadrul unei persoane juridice, aprobat de către adunarea generală a asociaților/acționarilor prin care se acordă angajaților rezidenți și administratorilor rezidenți acesteia, dreptul de a achiziționa la un preț preferențial sau de a primi cu titlu gratuit un număr determinat de titluri de participare, emise de entitatea respectivă, dar nu mai mult de 25% din capitalul social, în raport cu toți participanții la program” [7].

În plan internațional aspectele contabile referitor la modul cum sunt tratate aceste planuri sunt reglementate de IFRS 2 „Plăți bazate pe acțiuni” [3], care explică cum trebuie să fie recunoscute și raportate plățile și tranzacțiile în care se acordă acțiuni ale entității sau opțiuni pe acțiuni angajaților sau altor părți. Pentru prima dată conceptul de SOP a apărut în Statele Unite ale Americii în anii 1950-

1960. Prima companie ce a inițiat un SOP documentat a fost entitatea American Telephone and Telegraph Company în anul 1955, aceasta folosind opțiunile pe acțiuni ca metodă de atrangere și recompensare a angajaților. Ulterior alte companii din industria tehnologică au adaptat acest concept, printre acestea numărându-se Intel și Hewlett-Packard în anii '70, care au răspândit această practică în cadrul companiilor din Silicon Valley.

În practica internațională se enunță două tipuri principale de SOP, fiecare având caracteristica sa specifică: Incentive Stock Options (în continuare – ISO) și Non-qualified Stock Options (în continuare – NSO). Opțiunile de acțiuni ISO reprezintă un instrument financiar folosit de entități pentru a recompensa angajații cheie și a încuraja loialitatea pe termen lung. Aceste opțiuni beneficiază de avantaje fiscale semnificative, însă se supun unor condiții stricte pentru asigurarea aplicării tratamentelor fiscale favorabile. Opțiunile de acțiuni NSO se utilizează mai des în practică din motivul flexibilității mai mari de acordare a acestora. Acestea deși nu beneficiază de avantaje fiscale, fiind mai puțin reglementate, permit entităților să ofere astfel de opțiuni unui spectru mai mare de persoane. Indiferent de tipul de opțiuni, există de obicei patru etape în ciclul de viață al opțiunilor pe acțiuni pentru angajați: acordare, dobândire, exercitare, vânzare.

1. **Acordare:** Opțiunile pe acțiuni pentru angajați sunt acordate la un preț care este egal cu valoarea de piață a acțiunilor la momentul acordării opțiunilor.

2. **Dobândire:** Dobândirea reprezintă o perioadă prin care se așteaptă obținerea dreptului de exercitare a opțiunilor. Aceasta poate fi un proces bazat pe timp sau pe performanță.

3. **Exercitare:** După ce perioada de dobândire a trecut, opțiunile pe acțiuni pot fi exercitate la prețul stabilit în funcție de tipul opțiunii pe care le deține. Conform prevederilor Codului Fiscal pentru anul 2025, drepturile acordate în cadrul SOP, în momentul acordării, în conformitate cu condițiile stabilite de Guvern sunt surse de venit neimpozabile.

4. **Vânzare:** Acțiunile pot fi vândute imediat după exercitare. Câștigurile de capital vor fi impozitate la vânzare. În cazul tranzacțiilor cu titluri de participare dobândite la un preț preferențial sau primite cu titlu gratuit, se vor determina câștigurile de capital (completările fiind stipulate în art. 40 din Codul Fiscal [5]). Baza valorică a activelor tranzacționate va reprezenta prețul de achiziție preferențial, iar pentru titlurile de participare dobândite cu titlu gratuit, baza valorică a acestora va fi considerată egală cu zero. Implementarea unui SOP precede multe beneficii atât pentru angajați cât și pentru entitate. Printre beneficiile pentru angajați se enumeră:

✓ **Posibilitatea de a profita de creșterea companiei:** În cazul în care valoarea acțiunilor companiei înregistrează o majorare, angajații pot obține un beneficiu considerabil prin exercitarea opțiunilor de achiziție a acestora.

✓ **Motivație pe termen lung:** Planurile sunt adesea structurate astfel încât angajații să beneficieze de recompense doar dacă rămân la companie pe o perioadă mai lungă de timp (perioadă de vesting). În legislația națională această perioadă se consideră a fi trei ani. Stabilirea acestui termen are ca scop păstrarea forței de muncă în cadrul companiei pentru o perioadă mai îndelungată, implicarea activă a angajatului și majorarea contribuției acestuia la dezvoltarea entității.

✓ **Posibilitatea de a participa la succesul entității:** Folosirea acestui plan aliniază interesele angajatului cu cele ale asociatului/acționarului majoritar, permițând acestuia să beneficieze și el de progresul și creșterea valorii entității.

Beneficii pentru entitate:

✓ **Atragerea talentelor:** Oferirea de opțiuni pe acțiuni poate fi o modalitate eficientă de a atrage angajați talentați, mai ales pentru entitățile noi sau startup-uri.

✓ **Reducerea costurilor cu personalul:** În loc să achite salarii mai mari, compania poate să ofere opțiuni pe acțiuni, ceea ce le permite să recompenseze angajații fără a face plăți în numerar.

✓ **Creșterea loialității:** Angajații care dețin acțiuni sunt mai predispuși să rămână mai mult timp în companie, deoarece succesul lor financiar este legat de succesul companiei. [6]

Un aspect crucial care merită atenție este că pe lângă avantajul fiscal pe care îl oferă, acest instrument contribuie și la reducerea caracterului discriminatoriu al unui alt mecanism de fidelizare a personalului, reglementat de Legea nr. 135/2007 privind societățile cu răspundere limitată [8], cunoscut sub denumirea de „capital de stimulare”, care este aplicabil exclusiv societăților cu răspundere limitată. Problema principală constatată în introducerea noului instrument de stimulare a angajaților este absența legislației aferente mecanismului de emitere a titlurilor de participare (acțiuni/părți sociale) în cadrul acestuia, altfel spus SOP nu are reglementare juridică ci doar fiscală. Conform articolului 252 alin. (2) din Codul Civil al Republicii Moldova, prestațiile în muncă și serviciile depuse la înființarea sau pe parcursul existenței unei societăți comerciale nu pot constitui aport la formarea sau majorarea capitalului social [1].

Astfel, în cadrul normativ existent, conform art. 77 alin. (2) din Legea nr. 1134/199 [4] și art. 26 din Legea nr. 135/2007 [8]), procedura poate fi complicată și, în anumite cazuri, imposibil de realizat, în special atunci când titlurile de participare nu sunt reprezentate prin valori mobiliare cotate pe o piață liberă (în cazul Societății pe Acțiuni) sau când partea socială nu aparține unui singur asociat unic (în cazul Societății cu Răspundere Limitată).

Aceste constatări sugerează o corelație între dificultatea implementării SOP în cadrul SRL și caracterul juridic dificil, întrucât orice modificare a structurii asociaților necesită proceduri legale de modificare a actelor de constituire ale societății. Astfel, SOP va duce, inevitabil, la retragerea noilor asociați (angajați) din cadrul SRL, iar asociatul retras va beneficia de valoarea de retragere a părții sale sociale, calculată proporțional cu valoarea de bilanț a activelor nete ale societății la data depunerii notificării de retragere (conform art. 471 din Legea nr. 135/2007).[2]

Concluzii

În urma studiului efectuat conchidem, că SOP poate oferi un avantaj fiscal semnificativ atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, prin posibilitatea de a oferi acțiuni sau părți sociale într-un mod mai favorabil din punct de vedere al impozitelor. În plus, acest instrument contribuie la consolidarea motivației și retenției angajaților, în special a celor care fac parte din personalul cheie, stimulând astfel performanța acestora în cadrul organizației.

Este fundamental că introducerea noului SOP determină niște proceduri juridice complicate de modificare a actelor constitutive și retragerea noilor asociați din entitate, acestea fiind obstacole semnificative în aplicarea eficientă a acestui instrument.

În comparație cu capitalul de stimulare prevăzut în Legea nr. 135/2007, SOP reduce unele dintre aspectele discriminatorii, extinzând accesul la stimulente și pentru angajații din alte tipuri de entități juridice, nu doar pentru societățile cu răspundere limitată.

În concluzie, acesta reprezintă un instrument eficient de stimulare și motivare a angajaților, dar necesită o implementare atentă și meticuloasă, având în vedere complexitatea sa juridică și limitările sale în ceea ce privește acoperirea și eficiența pentru toate categoriile de personal.

Referințe bibliografice

1. Codul civil al Republicii Moldova [online]: COD nr. 1107 din 06 iunie 2002. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125043&lang=ro#
2. NEĞARA, G. Stock option plan vs capital de stimulare: vrabia din mână pentru cioara de pe gard. Disponibil: <https://www.contabilsef.md/stock-option-plan-vs-capital-de-stimular-vrabia-din-mana-pentru-cioara-de-pe-gard>
3. Standardul Internațional de Raportare Financiară 2 „Plăți bazate pe acțiuni”. Disponibil: <https://auditeam.ro/wp-content/uploads/IFRS-2.pdf>
4. Legea privind societățile pe acțiuni nr. 1134 din 02.04.1997 cu modificările și completările ulterioare. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=146831&lang=ro#

5. Codul Fiscal al Republicii Moldova: nr. 1163 din 24-04-1997. Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 18-09-1997, nr. 62, art 522, cu modificările ulterioare
6. GRIGORESCU, Ș. Ghid pentru implementarea planurilor stock option în România. Disponibil: <https://www.bpv-grigorescu.com/wp-content/uploads/2022/10/Ghidul-ESOP-in-Romania.pdf>
7. Legea bugetului de stat pentru anul 2025 nr. 310 din 26.12.2024. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=146467&lang=ro
8. Legea privind societățile cu răspundere limitată, nr. 135 din 14.06.2007 cu modificările și completările ulterioare. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138260&lang=ro