

Sistemul „Stock Options Plan”: certitudine sau Fata Morgana ?

Gabriel Sincu¹

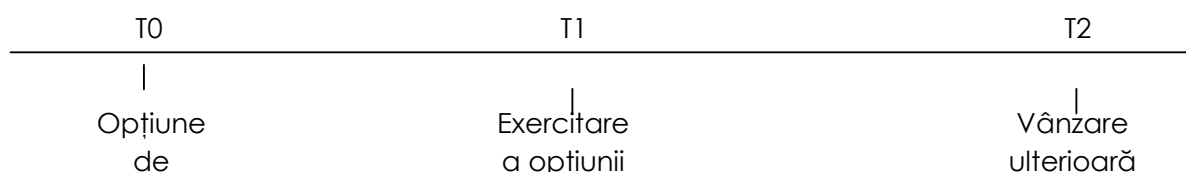
Una dintre celebrele legi ale lui Murphy spune că nicio faptă bună nu rămâne nepedepsită. Din păcate, exact așa stau lucrurile și în cazul operațiunilor „stock options plan” (pe care pentru ușurință le vom numi în continuare pe scurt „stock options”) care cad sub incidența legislației fiscale din România. Punerea în aplicare a unei astfel de operațiuni fără o analiză și o documentare suficientă sau „importul” unei structuri stock options fără a avea în vedere toate elementele specifice legislației românești poate aduce în final mai mult rău decât bine, atât companiei care acordă aceste avantaje, cât și salariaților care ar trebui să beneficieze de acestea.

În articolul de față vom încerca să facem o analiză a operațiunilor stock options, pornind de la explicarea mecanismului, prezentarea avantajelor acestui sistem, modul în care este reglementat în România, precum și riscurile și limitările pe care acesta le are.

1. Cum funcționează un stock options plan?

Acest mecanism a apărut în economice din nevoia proprietarului (proprietarilor) unei afaceri de a cointeresa angajații în general (și pe cei din conducere în special) în creșterea valorii firmei respective.

O prezentare a procesului ar fi în felul următor:



- La momentul T0 între compania care organizează operațiunea de *stock options* și angajații participanți în program se încheie un contract prin care fiecare angajat are dreptul de a cumpăra, la o anumită dată în viitor, un anumit număr de acțiuni ale companiei, la un preț fix. Acesta este de regulă prețul cu care acțiunile se tranzacționează la momentul T0.

- La momentul T1, în măsura în care prețul acțiunilor este mai mare decât cel agreat în opțiunea de cumpărare, salariații vor fi interesați să cumpere aceste acțiuni, la prețul preferențial, mai mic.

- Ulterior, la momentul T2, salariații vor putea să vândă la prețul pieței (mai mare) acțiunile achiziționate în cadrul operațiunii *stock options*, realizând astfel un câștig.

Desigur, în contextul crizei financiare actuale, în condițiile în care valoarea investițiilor la bursele din toată lumea înregistrează un trend descendent, ideea de *stock options* poate părea ca neinteresantă pentru multă lume. Totuși, în măsura în care o astfel de structură este implementată la o companie „sănătoasă”, având o strategie bine definită și o conducere care să știe să gestioneze corespunzător resursele și activitatea, beneficiarii *stock options plan*-ului pot realiza câștiguri semnificative.

În definitiv, este vorba de un pariu pe competența profesională proprie, nu de o loterie!

¹ Gabriel Sincu, ACCA este Senior Manager, Head of Tax Advisory Services la Mazars Consulting.

2. Care sunt avantajele unui *stock options plan*?

O astfel de structură aduce beneficii atât pentru compania care oferă această modalitate de remunerare, cât și pentru salariații cărora li se adresează. Printre avantajele enumerăm:

La nivelul companiei:

- alinierea intereselor angajaților cu cele ale proprietarilor companiei în dezvoltarea afacerii cu efect imediat în îmbunătățirea indicatorilor de performanță financiară și implicit creșterea valorii acțiunilor;
- asigurarea stabilității angajaților cheie care nu vor fi dispuși să părăsească firma atâta vreme cât urmează să își exercite opțiunea din cadrul *stock options plan*;
- motivarea salariaților utilizând o schemă cu costuri mult mai mici decât în cazul plății unor bonusuri.

La nivelul salariaților:

- oferă posibilitatea unor câștiguri suplimentare semnificative, în condițiile în care munca lor pe perioada respectivă este încununată de succes;
- dă posibilitatea salariaților de a deveni proprietari în compania în care lucrează.

Un alt avantaj de care se bucură atât angajatorul, cât și salariații este de natură fiscală:

- angajatorul va înregistra ca și cheltuială deductibilă fiscal cheltuiala efectuată cu achiziția acțiunilor proprii pe care urmează să le acorde salariaților la preț preferențial;
- angajatul nu va plăti la momentul exercitării opțiunii niciun impozit pe diferența de valoare între prețul de piață și prețul de achiziție plătit pentru aceste acțiuni. Angajatul va plăti impozit (numai pe această diferență) doar la momentul în care va decide să vândă acțiunile respective și să realizeze un câștig.
- de asemenea, atât angajatorul, cât și salariatul nu au obligația de plată a contribuțiilor sociale pentru aceste sume. Rezultă astfel un avantaj semnificativ față de cazul în care aceste sume reprezentând remunerații ar fi fost plătite sub o altă formă.

Până la acest punct, lucrurile par destul de clare, reglementările sunt introduse în Codul fiscal, legiuitorul a fost foarte generos în ceea ce privește tratamentul fiscal al acestor operațiuni. Ar trebui ca *stock options plan*-urile să fie ușor de implementat și la mare căutare în economia românească.

3. Și totuși sunt probleme...

Având în vedere experiența proprie, pot spune că o bună parte a clienților interesați în a implementa un *stock options plan* au renunțat la idee, având în vedere dificultățile pe care le-au avut în momentul în care au încercat să îl pună în aplicare.

Care ar fi acestea?

În primul rând, nici în Codul fiscal, nici în normele de aplicare nu se dă o definiție clară și (mai ales) completă a noțiunii de *stock options plan*. Ministerul Finanțelor consideră că definirea acestei noțiuni îi excede competențele și solicită implicarea Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare. Pe de altă parte, această instituție consideră că avem de-a face cu o problemă de natură fiscală în care nu are de ce să se amestece.

Între timp, contribuabilii rămân doar cu interpretarea dată de Ministerul Finanțelor în accepțiunea căruia o operațiune se poate încadra în categoria *stock options plan* doar dacă îndeplinește următoarele condiții:

- salariații primesc opțiunea de a cumpăra acțiuni doar la compania la care sunt angajați;

- compania respectivă este listată pe o piață reglementată.

Totuși, sunt foarte dese situațiile în care structura de *stock options* nu are în vedere acțiuni ale firmei din România, salariații având opțiunea de a cumpăra acțiuni la firma-mamă, din străinătate, nu la filiala la care ei își desfășoară activitate și sunt angajați. Această situație nu este deci recunoscută de legislația fiscală din România ca intrând sub incidența prevederilor ce reglementează *stock options plan*.

Același lucru este valabil în situația în care vorbim de o firmă care nu este listată pe o piață reglementată. În acest caz, vorbim de companii la început de drum, care sunt în faza de expansiune și care de cele mai multe ori sunt organizate ca societăți cu răspundere limitată, și nu ca societăți pe acțiuni, deci nu pot fi listate la bursă. Rezultă că nici acestea nu pot beneficia de acest tip de motivare a salariaților. Din păcate, limitarea pentru acest tip de firme are efecte negative mult mai dure decât în alte situații, întrucât în astfel de companii un sistem de *share options* este cel mai indicat pentru a motiva salariații-cheie. De altfel, se pare că în economiile dezvoltate, acest tip de motivare a angajaților a fost folosit pentru prima oară tocmai de către astfel de companii care neavând inițial resursele financiare necesare pentru plata unor salarii mari sau a unor bonusuri, au procedat la implementarea unui astfel de sistem.

În consecință, tratamentul fiscal al avantajelor obținute de pe urma unei astfel de structuri, va trebui să fie similar cu cel al unor bonusuri obținute de salariați.

4. Concluzii

Și în acest caz se confirmă (pentru a câta oară?) faptul că deși intențiile legiuitorului sunt laudabile, rămânem tributari în procesul de implementare. Așa cum este aplicabilă acum în economia românească, structura de *stock options* este una foarte limitativă, nu ține cont de realitățile mileniului III și de faptul că economia este în definitiv o lume dinamică, în continuă schimbare; în consecință, metodologia de aplicare a legislației fiscale trebuie să țină cont de acest lucru.

Soluția nu poate rezulta decât în urma unui dialog între Ministerul Finanțelor și Comisia Națională a Valorilor Mobiliare, care să spargă cercul vicios și să conducă la clarificarea tuturor aspectelor rămase pentru moment în ceață.