

Stock Option Plan (SOP) – Beneficii pentru echipa și companie



schönherr

Retenția și motivarea angajaților au devenit priorități esențiale pentru companiile care își doresc un succes sustenabil pe termen mediu și lung. În același timp, pe fondul unei presiuni crescânde asupra optimizării costurilor, companiile caută soluții de recompensare care să fie și eficiente financiar. Iar Stock Option Plan (SOP) se conturează ca o soluție atractivă ce aduce beneficii semnificative pentru angajat, chiar dacă în viitor, dar totuși motivante, și fără un impact imediat, major, asupra cash-flow-ului companiei.

La prima vedere, tratamentul fiscal favorabil al SOP-urilor, reglementat în Codul fiscal, pare extrem de accesibil. Totuși, definiția relativ sumară a SOP-ului ascunde o serie de condiții, care trebuie îndeplinite cumulativ pentru ca avantajele fiscale să devină realitate. Astfel, pentru ca un plan SOP să beneficieze de tratamentul fiscal favorabil, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

1. Să fie inițiat în cadrul unei societăți;
2. Să se adreseze persoanelor fizice care au calitatea de angajat, administrator sau director în cadrul societății sau în cadrul entităților afiliate acesteia;
3. Să ofere dreptul de a achiziționa titluri de participare la un preț preferențial sau de a le primi cu titlu gratuit;
4. Numărul titlurilor de participare oferite să fie clar determinat;
5. Să existe o perioadă minimă de un an între momentul acordării dreptului și cel al exercitării acestuia.

Aceste cerințe nu trebuie tratate superficial. Documentarea riguroasă a planului și alinierea sa cu realitatea implementării sunt cruciale – în lipsa unei concordanțe între ceea ce este scris și ceea ce se întâmplă în practică, riscurile fiscale pot deveni semnificative. Am întâlnit frecvent situații în care planurile propuse nu se mai încadrează în definiția SOP-urilor din Codul fiscal, fie prin natura beneficiarului, fie prin structura în sine a planului, precum:

- Acordarea planurilor unor persoane juridice (ex., administratori care acționează în această calitate prin intermediul unei societăți) sau unor colaboratori externi (PFA, profesii liberale etc.);
- Oferirea de titluri fictive fără suport real în capitalul societății („phantom shares”);
- Acordarea de titluri de participare cu drepturi foarte limitate, ce nu reflectă un drept de participare real la capitalul societății;

•Plata în numerar în locul acordării efective a titlurilor;

•Planuri pe termen foarte scurt, care permiteau vânzarea imediată a titlurilor de către beneficiar, fără ca acesta să aibă efectiv ocazia de a acționa ca un veritabil participant la capitalul societății – rolul său fiind redus, practic, la simpla valorificare a unui beneficiu financiar, fără vreo implicare reală în dezvoltarea și performanța companiei.

În cazul în care planul este oferit de o altă entitate din cadrul grupului, este esențial ca, pe lângă documentarea detaliată a planului, să fie clar reglementată și componenta economică dintre cele două societăți. Dacă entitatea care acordă planul refacturează costurile către societatea angajatoare, trebuie să existe documente justificative în acest sens (spre exemplu, acorduri de refacturare, facturi și alte documente suport).

Deși Codul fiscal nu impune condiții suplimentare pentru aplicarea regimului fiscal favorabil, obligațiile de raportare și înregistrare contabilă sunt direct influențate de implementarea unui SOP. Astfel, planurile trebuie să fie reflectate corect:

•În declarațiile fiscale (ex. Declarația D112, privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale), la momentul exercitării opțiunilor. Valoarea avantajului se determină ca diferența între prețul de piață al titlurilor de participare, la momentul exercitării acestora, și prețul de achiziție preferențial/ valoarea zero (pentru cele acordate cu titlu gratuit);

•În contabilitate, la momentul acordării SOP, în funcție de valoarea justă a titlurilor de participare oferite.

Aici apar provocări semnificative, mai ales în cazul societăților nelistate, unde determinarea valorii de piață/ valorii juste poate fi dificilă și susceptibilă de interpretare. Provocări apar și în cazul acelor SOP-uri acordate de alte companii din grup, pentru care la nivelul companiilor locale există foarte puține informații.

Un SOP bine conturat poate fi mai mult decât un beneficiu fiscal – poate fi un mesaj de încredere și apreciere pentru oamenii care participă la construirea succesului companiei. Iar atunci când este susținut de o implementare solidă, devine o investiție care aduce valoare pe termen mediu și lung. Merită să se investească timp și atenție în fiecare detaliu, pentru că un plan bine gândit nu doar motivează, ci și protejează de eventuale riscuri fiscale.

Autor: Adriana Stoian (head of tax), consultant fiscal – Schoenherr și Asociații SCA