

Cum influențează planurile de acțiuni (Stock Option Plan) piața muncii din România



În România, planurile de acțiuni vin în diverse forme, dar un concept care captează atenția este Stock Option Plan (SOP). Nu este un subiect deloc nou, dar este unul care nu-și pierde interesul.

Ultimii cinci ani au adus schimbări majore pe piața muncii. În contextul unei evoluții rapide a mediului de afaceri, organizațiile își revizuiesc strategiile de compensație și motivare pentru a răspunde mai bine nevoilor și așteptărilor angajaților.

În ceea ce privește piața din România, am observat o tendință tot mai pronunțată de integrare a unui plan de acțiuni de tip SOP în pachetele de beneficii în start-up-uri sau chiar și în companii locale care se extind. Scopul nu este doar atragerea de noi angajați, ci și retenția celor existenți. Unele companii au mers chiar mai departe, oferind tuturor angajaților șansa de a participa la aceste planuri, nu doar celor din top sau middle management.

Un raport recent realizat de J.P. Morgan Workplace Solutions, intitulat „[Trends in Equity Compensation: Report 2024](#)”, evidențiază tendințele actuale și provocările întâmpinate de companii în implementarea planurilor de acțiuni. Raportul arată ca 84% dintre respondenți consideră ca alinierea obiectivelor angajaților cu cele ale companiei este un motiv central pentru adoptarea acestor planuri. De asemenea, 72% dintre companii consideră ca planurile de acțiuni le oferă un avantaj competitiv în procesul de recrutare. Printre provocările menționate se numără dificultățile în comunicarea și educarea participanților, precum și administrarea planurilor la nivel global.

Astfel, planurile de acțiuni nu mai sunt limitate la gigantii tehnologici sau la startup-uri, ci sunt adoptate de companii din diverse sectoare, inclusiv sănătate, finanțe și producție. Pe măsura ce companiile se străduiesc să formeze o forță de muncă mai implicată, planurile de acțiuni s-au impus ca o strategie-cheie.

Pe plan local, pe lângă companiile multinaționale (care de regulă au transpus pentru angajații sucursalei românești un plan implementat deja la nivel de Grup), sesizăm un interes tot mai crescut și în rândul companiilor antreprenoriale românești de a implementa un astfel de plan de acțiuni de tip Stock Option Plan (SOP), în special datorită facilităților fiscale pe care le prevede Codul fiscal. Este vorba despre un avantaj fiscal relevant în contextul beneficiilor salariale neimpozabile, printre cele puține ramase în legislație și relativ unic în UE. Doar câștigul de capital care rezultă la momentul vânzării acțiunilor se impozitează cu 10%. Contribuția de sănătate (CASS) se datorează în funcție de nivelul câștigului. În plus, în cazul acțiunilor tranzacționate printr-un intermediar din România, se poate reduce impozitarea câștigului de capital de la 10% la 1% sau 3%, în funcție de perioada de deținere.

Dacă un plan de acțiuni reușește să își atingă obiectivele atât pentru angajați, cât și pentru companie, depinde

foarte mult de modul în care este implementat. Dacă implementarea se concentrează pe aspecte juridice și fiscale, dar într-un mod limitat, există posibilitatea ca una dintre părți să se confrunte cu capcane neprevăzute, inclusiv cu riscuri de natură fiscală. Astfel, este esențial ca abordarea să fie holistică, având în vedere multiplele aspecte juridice, contractuale, fiscale și contabile.

În concluzie, SOP-urile sunt o opțiune excelentă, reprezentând o strategie inteligentă pentru a construi un mediu de lucru motivant și care încurajează loialitatea. În același timp, trebuie acordată o atenție sporită modului în care un astfel de plan este implementat.