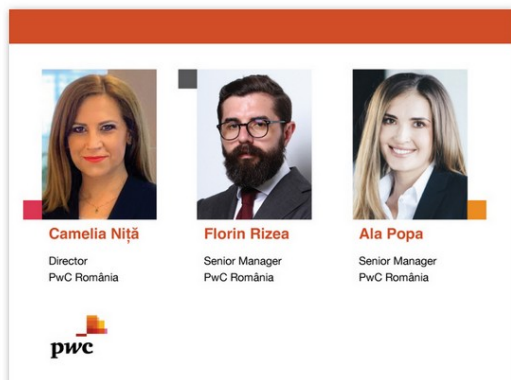


Instrumentele de capitaluri, o soluție cu multe avantaje de recompensare a angajaților, dar și cu implicații fiscale și contabile complexe



Competiția pentru forța de munca determina angajatorii sa caute diverse metode sa atraga, sa rețina și sa recompenseze personalul performant. Recompensarea angajaților în instrumente de capitaluri, în plus față de pachetul salarial și beneficiile uzuale, a început, din aceste motive, sa prinda tot mai mult teren. Conform studiului salarial *PwC Paywell România*, 10% dintre companiile respondente folosesc deja aceasta soluție care poate fi realizata prin aderarea angajaților la planuri de tip Stock Option Plan (SOP), Restricted Stock Unit (RSU) Plan, Employee Stock Ownership Plan (ESOP) și altele asemenea.

#### Planurile de remunerare a angajatilor în instrumente de capitaluri, stimulate de facilități fiscale

Planurile de compensare în instrumente de capitaluri acorda angajaților dreptul ca, la un moment viitor, sa primeasca titluri de participare cu titlu gratuit sau sa achiziționeze la un preț preferential respectivele titluri de participare la compania la care lucreaza sau în alte companii din grup. Exercitarea dreptului este condiționata însă de anumite criterii cum ar fi continuitatea relației cu angajatorul sau performanța individuala și globala.

Apetitul pentru aceasta forma de remunerare a fost stimulat și de anumite facilități fiscale aplicabile la nivelul angajaților. Mai exact, în cazul în care planurile de remunerare a angajatilor în instrumente de capitaluri se califica drept “**Stock Option Plan**” în baza definiției din Codul Fiscal, angajații pot beneficia de scutiri de la impozitul pe venit și de la contribuțiile sociale datorate pe venitul salarial. Dintre condițiile prevazute de Codul fiscal pentru aplicarea tratamentului fiscal favorabil din perspectiva impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale menționam existența unei perioade minime de un an între momentul acordarii dreptului de a achizitiona sau primi un numar determinat de titluri de participare si momentul exercitarii acestuia.

Totuși, având în vedere complexitatea planurilor, multe companii pot omite elemente importante la momentul acordarii unor asemenea beneficii angajatilor, fapt ce poate avea consecințe fiscale precum aplicarea incorecta a facilităților fiscale.

#### Care sunt implicatiile contabile, fiscale si de preturi de transfer?

Deoarece tratamentul contabil influențeaza semnificativ tratamentul fiscal al instrumentelor de participare a angajatilor la capital, încadrarea contabila corecta are o importanta majora. Totusi, diversitatea și complexitatea planurilor, alaturi de lipsa clarificarilor din legislație, pun de cele mai multe ori în dificultate persoanele din departamentul financiar.

Mergând la partea legislativa, reglementarile contabile românești prevad modul de înregistrare a instrumentelor de participare a angajaților la capital, însă fara a oferi detalii sau exemple de monografii contabile care sa acopere multitudinea de situații existente.

Monografia contabila difera în funcție de anumite criterii, trei dintre acestea fiind decisive, si anume:

- Entitatea care acorda beneficiile poate fi o companie din România care acorda beneficiile propriilor angajați; sau o alta entitate din același grup, care acorda beneficiile catre angajații companiei din România.
- Tipul instrumentelor de participare a angajaților la capital - decontate în actiuni (eng. equity settled) sau în numerar (eng. cash settled). Acest aspect influențeaza tratamentul contabil, cheltuielile fiind înregistrate în contrapartida cu un cont de capital sau de datorii.
- Refacturari între companii - planul poate genera refacturari între societatea din România și cea din grup care semneaza și acorda efectiv beneficiile angajaților din România (în cazul în care planul este acordat în cadrul unei companii multinaționale).

Daca societatea din România primește facturi din grup pentru beneficiile refacturate, sunt în discuție doua valori diferite ce vor trebui înregistrate în contabilitatea sa. De asemenea, este important de stabilit momentul în care se efectueaza înregistrările contabile: la data facturii sau la finalul anului financiar. Refacturarea poate fi realizata însa și de societatea locala catre o firma din grup, ceea ce genereaza o serie de implicații din perspectiva prețurilor de transfer ce ar trebui de asemenea analizate.

Dupa stabilirea elementelor de mai sus, specialiștii trebuie sa fie atenți la modul de calcul al valorii beneficiilor și la perioada contabila în care se înregistreaza. Enumeram mai jos trei dintre aspectele cele mai importante:

- care este **modul de evaluare a beneficiilor**, care este **suma efectiva** aferenta și în ce **perioada contabila** se înregistreaza la societatea din România, considerând doua dintre momentele de baza ale unui Stock Option Plan: acordarea (eng. grant date) sau atribuirea (eng. vesting date).
- **daca și când se revalueaza beneficiile** înregistrate în contabilitate.
- **daca și când se ajusteaza valoarea contabila** a beneficiilor pentru a surprinde modificarile generate de beneficiile aferente angajaților ce nu mai sunt în companie la momentul atribuirii.

Din perspectiva impozitului pe profit, cheltuielile cu beneficiile acordate salariaților în instrumente de capitaluri pot fi deduse doar în anumite condiții, determinate în principal de modul de decontare a acestor beneficii (în acțiuni sau numerar), impozitarea la nivelul angajaților și momentul acordarii efective a beneficiilor.

Sociațiile care au implementat un stock option plan și care deruleaza tranzacții cu persoane afiliate trebuie de asemenea sa analizeze daca planul propriu are sau nu implicații din perspectiva prețurilor de transfer, întrucât, sunt mai multe particularități care trebuie avute în vedere.

Astfel, exista câteva elemente relevante pentru analiza implicațiilor unui stock option plan din perspectiva prețurilor de transfer. Un prim aspect important este acela de a stabili cine acorda/emite titlurile de participare - o entitate afiliata (companie mama/alta companie din grup) sau societatea din România?

În cazul în care acestea sunt acordate de catre o entitate afiliata, își recupereaza grupul costurile aferente de la

societatea din România participanta la plan? Aplica grupul o marja asupra costurilor alocate societății din România?

De asemenea, în cazul în care acestea sunt considerate nedeductibile, ar trebui aceste costuri sa fie facturate cu o marja de profit?

Ce se întâmpla cu aceste costuri în continuare? În scenariul în care societatea româneasca activeaza ca un producator/prestator de servicii în baza unei remunerații de tip cost plus o marja de profit pentru grup, include compania din România în baza costurilor refacturate catre grup și costul cu planul acordat propriilor angajați? Este îndreptața compania din România sa aplice o marja de profit? Acestea și multe alte întrebări pot genera batai de cap pentru societatea din România care ar trebui analizate cu atenție înainte de luarea oricarei decizii.

Având în vedere complexitatea planurilor menționate și implicațiile pe diverse zone (contabilitate, impozit pe profit, impozit pe veniturile persoanelor fizice, prețuri de transfer), este recomandabil sa faceți o analiza pentru a identifica implicațiile specifice ale Planului de instrumente de participare a angajatilor la capital. Puteți gasi [aici](#) câteva caracteristici minimale pentru a demara o prima analiza.

Ținând cont ca au ramas mai puțin de 2 luni pâna la finalul anului financiar 2022 și ca tratamentul contabil și fiscal al beneficiilor generate de planurile de tip Stock Option are un impact direct asupra profitabilității și cuantumului obligațiilor fiscale declarate și platite de societățile din România, este extrem de important ca fiecare plan sa fie analizat separat.