



Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Workshop

Raluca Bontas
Florentina Munteanu
Ana Petrescu

Hotel Marriott, Bucuresti, 7.10.2014

Reff | Asociații



Agenda

1. Introducere in principalele tipuri de instrumente de remunerare in capitaluri proprii de care ar putea beneficia angajatii:

- ✓ tendinte, particularitati in functie de industrie, planuri globale versus locale, categorii de potentiali beneficiari

2. Punctele cheie in implementare:

- ✓ cerinte de reglementare, protectia datelor cu caracter personal, retineri din salariu, riscuri de discriminare
- ✓ consecintele fiscale pe fiecare etapa a planului, atat pentru angajator cat si pentru salariati
- ✓ recunoasterea cheltuielilor si deductibilitatea costurilor asociate

3. Beneficiile acestui tip de remunerare

Tipuri de planuri Mecanism Caracteristici

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Caracteristici

- ✓ Remuneratie non-numerar sau amanata
- ✓ Co- interesare evolutia financiara a angajatorului

Mecanism

- ✓ Acordare (Grant/Award) → Vest (Investire, Maturizare) - > Exercitare (transferabilitate)
→ Vanzare

Finantare

- ✓ Impact pe cash: daca planul implica remuneratie in numerar sau achizitionarea de actiuni de pe piata
- ✓ Cost de diluare: emisiune noua de actiuni. Poate fi redus daca angajatorul are obligatia sa retina impozit/contributii, asa incat emite actiuni doar pe valoarea neta
- ✓ Refacturare catre entitatile din grup aicaror salariati beneficiaza de plan?

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Implica elemente reale de capital

- ✓ **Share awards** – angajatorul acorda salariatilor actiuni cu titlu gratuit (sau discount foarte mare) in general menite sa recompenseze loialitatea in firma
- ✓ **Restricted stock units** – angajatorul acorda salariatilor actiuni cu titlu gratuit dar care sunt transferate doar dupa indeplinirea anumitor conditii (performanta individuala si performanta societatii)
- ✓ **Share purchase plan** – angajatorul da dreptul salariatilor de a achizitiona actiuni, la pretul pietei sau cu discount. Cind nu exista discount, se combina cu Matching Shares.
- ✓ **Matching shares** - angajatorul acorda gratuit un numar de actiuni in functie de numarul de actiuni achizitionate efectiv de salariat
- ✓ **Stock options plans** – optiunea de a achizitiona actiuni ale societatii la un pret preferential (transferul are loc in functie de exercitare, nu de indeplinirea anumitor conditii de performanta) + definitie locala

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Mimeaza capitalurile reale (remuneratii in numerar)

- ✓ **Phantom shares** – instrumente care mimeaza o actiune cu toate caracteristicile ei financiare, fara insa a acorda calitatea efectiva de actionar
- ✓ **Stock appreciation rights** – remuneratie in numerar a carei valoare o reprezinta un numar fictiv de actiuni multiplicat cu aprecierea valorii unei actiuni a societatii intr-un anumit interval de timp
- ✓ **Profit interest** – o suma din profitul net al societatii este acordat salariatilor



Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Sistemul bancar si de investitii

- ✓ Directiva CRDIV & Regulament Delegat 604/2014
- ✓ Ghid ESMA
- ✓ Reguli stricte privind asigurarea unui echilibru intre componenta variabila (sau de bonus) si componenta fixa (salariul) din totalul remuneratiei

Sectorul energie & resurse

- ✓ RSU
- ✓ Phantom shares
- ✓ Componenta de loializare e foarte importanta

Sectorul telecom

- ✓ Stock options
- ✓ Share purchase & restricted stocks
- ✓ Componenta de amanare e foarte importanta

Global versus local

- ✓ Multinationale - vizeaza conducere executiva, expatriatii din firma
- ✓ Putine entitati locale listate - aleg forme rudimentare

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Perioada de vest (învestire in drepturi) :

- ✓ 1, 3 sau 5 ani, functie de scopul acordarii (stimulare mai competitiva sau aliniere la obiective business pe termen mediu si lung)
- ✓ “Tranche vesting” (învestire progresiva) sau “cliff vesting” (învestire la un singur moment)

Tipuri de plan:

- ✓ Planuri pentru conducere (executive plans) - destinate doar pentru angajatii cheie
- ✓ Planuri generale (broad-based plans) – destinate tuturor salariatilor, indiferent de pozitie sau de pachetul existent de remuneratie (in general este exclusa conducerea executiva)

Masurarea performantei:

- ✓ >50% din planurile pentru conducere sunt conditionate de performanta (individuala si a firmei)

Puncte cheie in implementare

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Nediscriminarea

- ✓ Cadrul legal – Codul Muncii (art. 5), O.G. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, Legea 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati, Constitutia Romaniei (art. 4,16, 26), Tratatul de functionare a Uniunii Europene.
- ✓ Problema nediscriminarii intervine in special la momentul **identificarii** participantilor la planurile de tip stock-options.
- ✓ Ulterior, problema nediscriminarii se pune in contextul **alocarii** unui numar diferit de actiuni/optiuni diverselor persoane participante la plan.
- ✓ Criteriile de eligibilitate trebuie concepute de o maniera **obiectiva** in asa fel incat sa nu duca la o diferentiere pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, rasa, religie, varsta, optiunile politica, origine sociala etc.

Atentie! In cazul unui litigiu, sarcina probei e inversata – revine persoanei fata de care se face plangerea privind discriminarea

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Protectia datelor cu caracter personal

Potrivit Legii nr. 677/2001 orice prelucrare de date cu caracter personal [...] poate fi efectuata numai daca persoana vizata si-a dat consimtamantul in mod expres si neechivoc pentru acea prelucrare;

- ✓ Consimtamant; informare; notificare;
- ✓ Identificarea unor eventuale exceptii aplicabile de la obligatia de notificare de mai sus - Decizia 100/2007 ANSPDCP: *“cand prelucrarea datelor cu caracter persoana referitoare la proprii angajati este efectuata in vederea subscrierii de actiuni in interesul angajatilor.”*
- ✓ Asigurarea protectiei datelor cu caracter personal supuse prelucrarii;
- ✓ In cazul transferului de date cu caracter personal – notificarea ANSPDCP;
- ✓ In ipoteza transferului in afara Romaniei – posibil chiar necesitatea obtinerii autorizatiei prealabile.
- ✓ Conditii suplimentare de indeplinit pentru obtinerea autorizatiei de mai sus.

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Exercitarea drepturilor conferite de plan – plati

- ✓ Art. 169 Codul Muncii – nicio retinere din salariu nu poate fi operata in afara cazurilor si conditiilor prevazute de lege.
- ✓ Calificarea juridica a instructiunii data societatii din partea salariatului de a retine anumite sume din salarii in scopul exercitarii de catre salariat a drepturilor conferite de plan.
- ✓ **Retinere** – ca act unilateral al angajatorului vs. executarea unui **mandat**
- ✓ Riscuri: exclusiv din perspectiva ITM, amenda.
- ✓ Gestionarea riscurilor existente: limbaj neechivoc, revocarea mandatului, efectuarea platilor in mod direct de catre salariat.

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Incetarea participarii la plan

- ✓ Necesitatea corelarii participarii la plan cu derularea in bune conditii a contractului individual de munca/mandat; de obicei demisia atrage imposibilitatea exercitarii drepturilor pentru care perioada de asteptare (vesting period) nu s-a implinit;
- ✓ Acordarea de catre instante a unor drepturi pro-rata cu perioada de timp scursa pana la momentul incetarii;
- ✓ Posibile probleme de interpretare in cazul “*importului*” unui plan conceput sub imperiul unei alte legii decat cea romana.

Exemple:

- “*termination for good reason*” (incetarea fara o culpa a salariatului)
- “*termination for cause*” (incetarea motivata)
- ✓ Riscul considerarii compensatiei prin actiuni/optiuni ca fiind obligatorie si nu discretionara.
- ✓ Problema specifica: incetarea contractului de munca imediat anterior unei perioade de exercitare;
- ✓ Efectele reintegrarii in cazul unui salariat concediat in mod ilegal.

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Emitenti - Societati listate romane [1/2]

I. Etapa preliminara

A. Dobandirea actiunilor ce vor fi acordate conform planului de acordare de actiuni

i. Emiterea de noi actiuni prin majorarea capitalului social

✓ Formalitati principale

- aprobarea majorarii de catre Hotararea Adunarii Generale Extraordinare a Actionarilor
- pregatirea, autorizarea si publicarea unui prospect limitat (conform prevederilor Regulamentului UE 809/2004)
- Derularea ofertei

ii. Planuri de rascumparare a actiunilor

✓ Formalitati principale

- aprobarea planului de rascumparare de catre Hotararea Adunarii Generale Extraordinare a Actionarilor
- nu este necesar un prospect ci doar notificarea operatiunii

✓ Sunt exceptate de la aplicarea normelor de abuz de piată

B. Emiterea optiunilor – doar in cazul planurilor de oferire de optiuni angajatilor

✓ daca optiunile nu sunt admise la tranzactionare, nu este necesar un prospect – acestea reprezinta doar obligatii contractuale ale societatii

✓ Daca aceste optiuni vor fi listate pe piata de capital, atunci vor fi considerate valori mobiliare (instrumente financiare) si va fi necesara pregatirea, autorizarea si publicarea unui prospect

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Emitenti - Societati listate romane [2/2]

II. Perspectiva normativa

- ✓ din perspectiva legislatiei privind piata de capital, planul de optiuni pe actiuni este o oferta publica de valori mobiliare exceptata de la obligatia de pregatire (obtinere a autorizatiei sau publicarii) a unui prospect
- ✓ un document informativ ar trebui pus la dispozitia persoanelor eligibile. Documentul are de obicei cateva pagini (3-4) si contine urmatoarele detalii:
 - Persoanele raspunzatoare pentru informatiile cuprinse in document si declaratiile aferente
 - Informatii despre emitent (nume, sediu social, numar de inregistrare, capital social, actiuni emise, valoare nominala a acestor actiuni)
 - Informatii despre oferta (Planul de actiuni) – hotarari corporative, descrierea motivelor operationale din oferta, numar total de actiuni oferite, numarul de actiuni pe tipul de investitor
 - Perioada de subscriere si pretul
 - Persoana intermediara folosita pentru inscriere/ pentru pregatirea documentului de prezentare
 - Alte informatii considerate relevante de catre emitent sau de catre ASF

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Emitenti - societati listate straine (nelistate in Romania)

Societati cu sediul in UE

- ✓ Libertatea serviciilor si a capitalului;
- ✓ Angajatorul sau societatea mama sau filiala isi au sediul principal sau sediul social in UE: aceleasi reguli ca acelea pentru angajatii romani: e.g.fara prospect, doar un document informativ pus la dispozitie

Societati din afara spatiului UE

- ✓ Daca o hotarare echivalenta cu privire la regimul de reglementare aplicabil pietei unde actiunile sunt admise la tranzactionare a fost emisa de catre Comisia Europeana (in cadrul unui proces formal), atunci se aplica aceleasi reguli ca pentru societatile din spatiul UE.
- ✓ Daca aceste societati deruleaza o oferta de valori mobiliare in Romania, trebuie sa intocmeasca un prospect daca acea oferta nu face exceptie de la celelalte prevederi (oferte gratuite, oferte adresate la mai putin de 150 de persoane etc.)

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Provocari :

- ✓ Evaluarea corecta a momentului taxarii
- ✓ Refacturarea costurilor
- ✓ Informarea salariatului cu privire la obligatiile personale
- ✓ Obligatii fiscale pentru angajatorul global?

Intrebarile fundamentale:

- ✓ Care sunt obiectivele firmei si pot lega performanta salariatilor de indeplinirea acestora?
- ✓ Actionarii sunt dispusi sa renunte la o parte din capital?
- ✓ Cum va influenta un astfel de plan situatiile financiare si ce alte expuneri legale exista?
- ✓ Care sunt nevoile / asteptarile personalului de conducere?

Instrumente de remunerare în capitaluri proprii

Fiscalitate Romania - Stock Options

Element	Plan global			Plan local	
	Angajator global	Angajator local	Salariat	Angajator	Salariat
Acordare	-	-	-	- Cheltuiala nedeductibila	-
Investire	-	-	-	- Cheltuiala nedeductibila	-
Exercitare	-	-	-	- Elemente similare cheltuielilor	-
Utilizare-vanzare	-	-	- 16% castig (pret vanzare – pret preferențial achizitie) Decl 201		-16% castig (pret vanzare – pret preferențial achizitie) Decl 200
Dividende	WHT local sau DTT		- 16% Decl 201 + credit fiscal	- WHT 16%	-
Refacturare costuri	-	Cheltuiala deductibila (contract, documente justificative)	-	-	-

Instrumente de remunerare în capitaluri proprii

Fiscalitate Romania – Acțiuni Fantomă

Element	Plan global			Plan local	
	Angajator global	Angajator local	Salariat	Angajator	Salariat
Acordare	-	-	-	- Provizion	-
Investire	- Potential inregistrare in scop de asig. Sociale, daca nu se raporteaza la nivel local	- Avantaj de natura salariala, daca nu se inregistreaza angajatorul global in scop de contribuții	- Taxare salarială	- Avantaj de natură salarială - Cheltuiala deductibila	- Taxare salariala
Exercitare	Nu se aplica				
Utilizare-vanzare	Nu se aplica				
Echivalent dividende	Discuție privind natura (documentele de plată evidențiază dividend deși nu este un dividend real)			- Cheltuiala salariala	- Taxare salariala
Refacturare costuri	-	Cheltuiala deductibila (contract, documente justificative)	-	-	-

Beneficii

Instrumente de remunerare in capitaluri proprii

Angajator

- Loializare si stimulare salariati-cheie
- Alinierea obiectivelor individuale la strategia pe termen mediu/lung a societatii
- Co-interesarea salariatilor in profitabilitatea societatii
- Imbunatatire cash-flow
- Avantaje fiscale

Angajat

- Factor motivational: legatura tangibila intre munca si efectele ei la nivel de societate
- Tratament fiscal favorabil

Contact

Contact



Raluca Bontas
Director
E-mail: rbontas@deloittece.com
Tel: (+40) 730 077 921



Florentina Munteanu
Senior Manager
E-mail: fmunteanu@deloittece.com
Tel: (+40) 730 077 934



Ana Petrescu
Manager
E-mail: apetrescu@deloittece.com
Tel: (+40) 730 585 857

Deloitte.

Reff | Asociații

© 2014 Deloitte Romania

Numele Deloitte se refera la organizatia Deloitte Touche Tohmatsu Limited, o companie cu raspundere limitata din Marea Britanie, la firmele membre ale acesteia, fiecare firma membra este o persoana juridica independenta. Pentru o descriere amanuntita a structurii legale a Deloitte Touche Tohmatsu Limited si a firmelor membre, va rugam sa accesati www.deloitte.com/ro/despre.

Reff & Asociații este societatea de avocati membra a Deloitte Legal, pe deplin integrata in practica multi-disciplinara de consultanta a Deloitte. Deloitte Legal se refera la departamentele juridice ale firmelor membre Deloitte Touche Tohmatsu Limited sau ale afiliatilor acesteia care furnizeaza servicii juridice. Accesati site-ul global Deloitte Legal www.deloitte.com/deloittelegal pentru a vedea serviciile puse la dispozitie de Deloitte Legal intr-o anumita tara.