https://doi.org/10.52326/csd2025.74

STOCK OPTION PLAN AND INCENTIVE CAPITAL: MODERN MECHANISMS FOR EMPLOYEE MOTIVATION AND RETENTION

STOCK OPTION PLAN ȘI CAPITALUL DE STIMULARE: MECANISME MODERNE DE MOTIVARE ȘI FIDELIZARE A ANGAJAȚILOR

Ina Gumeniuc[1], Alina Stratila[2], Marcela Botnaru[3]

[1,2,3]*Technical University of Moldova, Chisinau, Republic of Moldova*

Abstract. The stock option plan and the incentive capital represent essential instruments for companies seeking to develop human resource policies focused on performance and partnership. The experience of the United States and the European Union demonstrates that the financial participation of employees in corporate success, either through share ownership or profit-sharing, fosters loyalty and strengthens the commitment of employees to organizational goals. In the Republic of Moldova, recent legislative changes have established a clear framework for implementing these mechanisms. Through the stock option plan, employees may receive participation titles under a favorable tax regime, which reinforces their sense of belonging. At the same time, incentive capital enables the annual distribution of a portion of profits, directly rewarding collective performance. A comparative analysis reveals that both forms of remuneration are fiscally more efficient than traditional salaries and contribute to balancing the interests of employers and employees. Their balanced application may become a defining element in modernizing the compensation system in the Republic of Moldova, promoting long-term stability and sustainable development.

Keywords: *financial participation, fiscal policies, incentives, non-salary rewards, organizational performance, professional loyalty.*

JEL code *M52, J33*

Rezumat. Stock option plan (programul de stimulare pe termen lung) și capitalul de stimulare reprezintă instrumente relevante pentru întreprinderile care își propun să dezvolte politici orientate spre performanță și parteneriat. Experiența Statelor Unite ale Americii și a Uniunii Europene arată că implicarea financiară a salariaților în succesul companiei, fie prin deținerea de acțiuni, fie prin participarea la profit, determină creșterea loialității și a gradului de angajament față de obiectivele organizației. În Republica Moldova, modificările legislative recente au creat condiții clare pentru implementarea acestor mecanisme. Prin stock option plan, angajații pot primi titluri de participare cu regim fiscal favorabil, ceea ce consolidează sentimentul de apartenență. În același timp, capitalul de stimulare permite distribuirea unei părți din profit, recompensând direct performanța colectivă. Analiza comparativă relevă că ambele forme de recompensare sunt mai eficiente fiscal decât salariul tradițional și contribuie la echilibrarea intereselor dintre angajator și angajați. Aplicarea lor echilibrată poate deveni un element definitoriu al modernizării sistemului de recompense în Republica Moldova, favorizând stabilitatea și dezvoltarea pe termen lung.

Cuvinte-cheie: *fidelizare profesională, participare financiară, performanță organizațională, politici fiscale, recompense non-salariale, stimulare.*

Introducere

Pe fondul intensificării competiției pe piața forței de muncă, organizațiile moderne explorează soluții strategice de recompensare care depășesc logica salariului fix. În acest sens, stock option plan-ul, definit ca program de stimulare pe termen lung și capitalul de stimulare se conturează drept

instrumente eficiente de motivare, capabile să alinieze interesele angajaților cu obiectivele de dezvoltare ale companiei.

La scară internațională, implementarea stock option plan-urilor s-a transformat într-o practică consacrată, mai ales în sectorul tehnologic și în ecosistemul startup-urilor, fiind percepută drept o modalitate eficientă de atragere și păstrare a angajaților cu înalt potențial profesional. Acest tip de stimulare financiară consolidează implicarea pe termen lung și creează un parteneriat real între salariat și organizație, bazat pe performanță și cointeresare în succesul comun.

Angajații incluși în programe de tip stock option plan manifestă o implicare sporită și o loialitate mai mare, deoarece succesul lor financiar este direct proporțional cu performanța firmei. Se observă un efect de retenție semnificativ: salariații tind să rămână în organizație până la momentul maturizării (vesting-ului) drepturilor acordate, pentru a valorifica integral avantajele programului. În plus, programul se stimulare pe termen lung poate genera beneficii superioare bonusurilor clasice, atunci când compania are performanțe financiare pozitive. În acest context, angajații devin parteneri activi ai creșterii valorii întreprinderii și contribuie la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe responsabilitate și performanță comună. În același timp, numeroase țări dezvoltate au introdus mecanisme prin care angajații pot participa direct la profitul obținut de companie, consolidând astfel legătura dintre efortul individual și rezultatele colective. Aceste forme de cointeresare financiară îi motivează pe salariați să contribuie activ la atingerea obiectivelor economice și le oferă recompense proporționale cu performanța întreprinderii.

Acest articol își propune să analizeze stock option plan-ul și capitalul de stimulare ca instrumente moderne de motivare și fidelizare a angajaților, evidențiind atât experiențe internaționale relevante, cât și contextul specific al Republicii Moldova.

Experiențe internaționale în motivarea angajaților prin participare financiară

La nivel global, utilizarea mecanismelor de cointeresare financiară a angajaților a devenit o practică consolidată, susținută de politici publice și cadre legislative adaptate economiei de piață moderne. În Statele Unite, primele programe de tip stock option plan au apărut în a doua jumătate a secolului XX, fiind ulterior perfecționate în mediul tehnologic din Silicon Valley. Începând cu anii 1990, aceste scheme s-au extins rapid, transformându-se într-un instrument esențial de atragere și retenție a personalului cu înaltă calificare. Prin acordarea dreptului de a achiziționa acțiuni la un preț prestabilit, angajații devin direct interesați de performanța pe termen lung a companiei. Acest model a creat o nouă formă de relație de muncă bazată pe parteneriat economic, în care beneficiile viitoare depind de valoarea firmei. Studiile realizate la Universitatea Stanford de către Paul Oyer şi Scott Schaefer (2005) au demonstrat că asemenea programe determină o scădere semnificativă a fluctuației personalului înainte de momentul vesting-ului, confirmând efectul lor de retenție [1].

În SUA, planurile de tip stock option sunt reglementate prin Internal Revenue Code § 421–§ 422, care impun ca prețul de exercițiu să fie cel puțin egal cu valoarea de piață la data acordării. Pentru Incentive Stock Options (ISO), limita anuală este de 100000 dolari per angajat, iar vânzarea acțiunilor înainte de doi ani de la acordare și un an de la exercițiu este considerată înstrăinare care descalifică tratamentul fiscal preferențial. În cazul Non-Qualified Stock Options (NSO), diferența dintre prețul de piață și cel de exercițiu este impozitată ca venit salarial în momentul exercitării și supusă contribuțiilor sociale.

În Europa, raportul Index Ventures (2020) „Rewarding Talent” arată că angajaţii europeni deţin în medie o pondere redusă în acţiunile startup-urilor faţă de colegii lor din SUA, iar structurile de reglementare şi fiscalitate variază mult între ţări [2]. Marea Britanie a introdus schema Enterprise Management Incentives (EMI), destinată întreprinderilor mici și mijlocii, oferind scutiri fiscale pentru angajații care dețin acțiunile cel puțin un an înainte de vânzare, astfel încât câștigul să fie impozitat ca creștere de capital și nu ca venit salarial. Programul se aplică firmelor cu active nete sub 30 milioane euro și cu maximum 250 de angajați, iar valoarea totală a acțiunilor acordate unui angajat nu poate depăși 250 mii euro la momentul grantului. Pentru eligibilitate, angajatul trebuie să lucreze minimum 25 ore pe săptămână sau cel puțin 75 % din timpul său de lucru în cadrul companiei [3].

Franța a dezvoltat programele BSPCE (Bons de Souscription de Parts de Créateur d’Entreprise - Warrants for Company Founders) și PEE (Plan d’Épargne Entreprise - Company Savings Plan),

care oferă facilități fiscale pentru stimularea participării personalului la capitalul întreprinderii. Programul BSPCE se adresează start-up-urilor și companiilor inovatoare cu o vechime de cel mult 15 ani, neafiliate unui grup mai mare, permițând angajaților și conducătorilor să cumpere acțiuni la un preț preferențial. Câștigurile obținute la vânzare sunt impozitate ca venit din creșterea capitalului la o cotă redusă, de regulă 12,8 %. Schema PEE este un plan colectiv de economisire prin care angajații pot investi o parte din venituri în acțiunile companiei sau ale unui fond comun, beneficiind de exonerare de impozit pe venit pentru sumele blocate minimum 5 ani și, în unele cazuri, de contribuții suplimentare din partea angajatorului [4].

În Estonia, considerată un model digital european, implementarea unui stock option plan se realizează fără impunerea imediată a obligațiilor fiscale, cu condiția respectării unei perioade minime de 3 ani între momentul acordării acțiunilor și exercitarea dreptului de achiziție. După expirarea acestui termen, impozitarea intervine doar în momentul înstrăinării acțiunilor, fiind tratată ca venit din creșterea valorii capitalului. Dacă exercitarea se produce înainte de termen, diferența dintre valoarea de piață și prețul de exercitare este considerată avantaj salarial impozabil. Totodată, legislația estoniană nu stabilește plafoane maxime pentru valoarea acțiunilor acordate, ceea ce conferă un grad ridicat de flexibilitate pentru companiile emergente [5].

În România, mecanismul stock option plan este reglementat în art. 7 pct. 39 din Codul fiscal al României [6], fiind aplicat în forma actuală începând cu anul 2017. Programul oferă angajaților și administratorilor dreptul de a achiziționa acțiuni ale companiei în condiții preferențiale, iar avantajele obținute la momentul acordării și dobândirii acțiunilor sunt neimpozabile, cu condiția respectării unei perioade minime de 12 luni între acordare și momentul achiziționării acțiunilor. Impozitarea intervine doar la momentul înstrăinării acțiunilor, când câștigul realizat este tratat ca venit din investiții, pentru care se datorează impozit pe venit conform prevederilor fiscale aplicabile la data tranzacției.

O altă dimensiune semnificativă a participării financiare o reprezintă participarea la profit (profit-sharing). Franța constituie un exemplu emblematic, fiind prima țară europeană care, încă din 1967, a introdus un sistem obligatoriu de împărțire a profitului în companiile cu peste 50 de angajați. Conform Codului muncii francez (art. L.3321-1 și urm.) [7], întreprinderile trebuie să constituie anual un fond din profitul net, care se distribuie proporțional salariaților. Pe lângă această schemă obligatorie, există și varianta voluntară ce permite firmelor să ofere prime legate de performanța sau productivitatea globală. Rezultatele empirice evidențiază o creștere a motivației și a stabilității angajaților, precum și o îmbunătățire a climatului organizațional, întrucât salariații percep o legătură directă între contribuția lor și recompensele obținute.

De asemenea, în alte state europene precum Germania, Olanda și țările nordice, participarea la profit este frecvent integrată în contractele colective de muncă, fiind asociată cu o cultură organizațională bazată pe cooperare și responsabilitate mutuală. Aceste modele pun accent pe distribuția echitabilă a valorii adăugate, ceea ce consolidează sentimentul de apartenență și reduce tensiunile între management și personal.

Comparativ, participarea financiară prin acțiuni favorizează mai ales motivația pe termen lung și retenția personalului strategic, în timp ce participarea la profit are un efect imediat asupra motivației colective și coeziunii interne. Cele două mecanisme nu se exclud, ci pot fi complementare, contribuind la construirea unei culturi organizaționale orientate spre performanță, transparență și parteneriat. Experiența internațională arată că succesul acestor mecanisme depinde de un cadru legislativ clar, de tratamente fiscale stimulative și de transparența criteriilor de alocare.

Implementarea mecanismelor Stock Option Plan și Capitalul de stimulare în Republica Moldova

Republica Moldova s-a aliniat recent acestor direcții contemporane prin ajustări legislative care permit aplicarea ambelor instrumente de cointeresare financiară, respectiv Stock Option Plan (SOP) și capitalul de stimulare (CDS), în vederea motivării și retenției personalului. Implementarea acestor mecanisme marchează o reconfigurare a sistemului de remunerare, orientându-l de la structuri salariale tradiționale, bazate în principal pe retribuție fixă și bonusuri ocazionale, către modele care promovează participarea financiară pe termen lung și corelarea directă cu performanța organizațională și contribuția individuală a angajaților.

Stock Option Plan a fost legiferat în Republica Moldova începând cu 1 ianuarie 2025. Conform Legii nr. 214/2024 pentru modificarea unor acte normative ce vizează politica bugetar-fiscală și vamală pentru 2025, SOP este definit ca „un program inițiat în cadrul unei persoane juridice, prin care se acordă angajaților rezidenți și administratorilor rezidenți ai acesteia dreptul de a achiziționa la un preț preferențial sau de a primi cu titlu gratuit un număr determinat de titluri de participare, emise de entitatea respectivă” [8]. Cu alte cuvinte, compania poate oferi salariaților săi acțiuni (sau părți sociale, în funcție de forma juridică) fie gratuit, fie la un preț redus, ca parte a unui plan de recompensare pe termen lung. Noțiunea de „titluri de participare” folosită de lege acoperă atât acțiunile emise de societățile pe acțiuni, cât și cotele (părțile sociale) din capitalul societăților cu răspundere limitată, semnalând că programul se dorește aplicabil unei game largi de companii.

Legislația stabilește un set de condiții obligatorii pentru implementarea unui program de tip Stock Option Plan, având ca obiectiv principal menținerea caracterului său de instrument de fidelizare pe termen lung. În primul rând, instituirea SOP necesită aprobarea Adunării Generale a acționarilor sau asociaților, întrucât aceasta reprezintă instanța supremă de decizie în structura de guvernanță a societății. Totodată, legea prevede o limită maximă privind extinderea planului: volumul total al titlurilor de participare ce pot fi alocate tuturor beneficiarilor în cadrul SOP nu poate depăși 25% din capitalul social al entității. Această restricție urmărește să evite diluarea excesivă a drepturilor de proprietate și să protejeze interesele acționarilor existenți. Un alt element fundamental al regimului juridic îl constituie durata minimă de maturare (vesting). Legea impune un interval de cel puțin 3 ani între momentul acordării dreptului și momentul exercitării efective a acestuia, respectiv obținerea sau achiziționarea titlurilor de către angajat. Prin această structurare temporală, angajatul este încurajat să rămână în organizație și să participe activ la atingerea obiectivelor acesteia pe o perioadă extinsă. În cazul părăsirii întreprinderii înainte de expirarea termenului de vesting, dreptul de a primi titlurile este pierdut, ceea ce contribuie la diminuarea fluctuației personalului și la consolidarea loialității.

Un avantaj esențial al programelor SOP în Republica Moldova îl constituie regimul fiscal favorabil, creat în mod expres pentru a stimula utilizarea acestora în mediul de afaceri. Potrivit modificărilor operate în Codul fiscal, drepturile acordate angajatului în cadrul planului, atât în momentul în care acesta primește posibilitatea de a accesa titlurile de participare, cât și atunci când le exercită efectiv, nu sunt considerate venit impozabil. Cu alte cuvinte, atribuirea cotelor de participare sau dobândirea lor prin exercitarea dreptului nu determină pentru salariat obligația de a achita impozit pe venit ori contribuții sociale. Impozitarea se aplică doar la etapa ulterioară, respectiv atunci când angajatul decide să înstrăineze acțiunile și obține un câștig din această tranzacție. Atunci când valoarea de înstrăinare a acțiunilor depășește costul lor de achiziție, diferența rezultată este calificată drept câștig de capital. Acest câștig este supus regimului fiscal prevăzut de legislația în vigoare (în present 12%), potrivit căruia numai 50% din suma care excede baza de cost (ajustată cu eventualele pierderi de capital recunoscute) se include în venitul impozabil al persoanei fizice [9]. Cu alte cuvinte, impozitarea nu se aplică asupra întregului câștig obținut, ci doar asupra jumătății acestuia, ceea ce reduce efectiv povara fiscală asociată valorificării acțiunilor. În plus, aceste venituri nu sunt supuse contribuțiilor sociale și medicale, ceea ce reduce semnificativ costul fiscal total în comparație cu remunerarea echivalentă sub formă de salariu.

Din punct de vedere juridic și practic, introducerea unui program de tip SOP într-o companie din Republica Moldova presupune urmarea câtorva pași obligatorii. În primul rând, planul trebuie supus aprobării Adunării Generale a acționarilor sau asociaților, iar în situația în care se prevede emiterea de noi titluri de participare, va fi necesară și ajustarea actului constitutiv al societății. Ulterior, întreprinderea trebuie să elaboreze un Regulament intern al SOP-ului, document în care vor fi stabilite criteriile de eligibilitate, volumul titlurilor puse la dispoziție, prețul de exercitare, condițiile și durata de vesting, precum și situațiile în care drepturile se sting sau încetează. În cazul societăților pe acțiuni, punerea în aplicare a SOP presupune, de regulă, constituirea unui pachet distinct de acțiuni rezervat acestui program, din care vor fi acordate acțiuni angajaților, cu respectarea plafonului legal de maximum 25% din capitalul social. În schimb, în societățile cu răspundere limitată, unde capitalul este structurat în părți sociale ce nu circulă liber, modalitatea de implementare poate deveni mai tehnică. Utilizarea noțiunii de „titluri de participare” în legislație are tocmai rolul de a permite

extinderea SOP și asupra SRL-urilor, cel mai probabil prin emiterea de părți sociale suplimentare sau prin redistribuirea celor existente.

În ansamblu, programele de tip Stock Option Plan pot fi considerate o noutate semnificativă pentru mediul de afaceri din Republica Moldova, oferind companiilor un instrument modern de motivare a personalului, compatibil cu practicile consacrate pe plan internațional. Principalul lor atu constă în faptul că angajatul nu mai este doar un beneficiar al remunerației, ci poate deveni parte interesată în performanța economică a întreprinderii, fiind stimulat să contribuie la dezvoltarea și creșterea valorii acesteia pe termen lung. Pentru întreprinderi, avantajele sunt evidente mai ales în cazul startup-urilor și al companiilor aflate în faze incipiente, unde resursele pentru salarizare competitivă pot fi limitate: SOP permite atragerea și păstrarea specialiștilor valoroși fără presiune imediată asupra costurilor salariale. Pe de altă parte, există și anumite limite ale mecanismului. Eficiența sa depinde de evoluția efectivă a afacerii: dacă valoarea companiei nu se apreciază, beneficiul potențial se diminuează. Mai mult, acțiunile deținute într-o firmă nelistată nu pot fi transformate cu ușurință în numerar, ceea ce poate crea o perioadă de așteptare până la un eveniment de lichiditate, precum listarea pe piața de capital sau vânzarea întreprinderii.

Capitalul de stimulare (CDS) reprezintă cel de-al doilea mecanism recent introdus în Republica Moldova pentru motivarea angajaților. Acest instrument a fost reglementat prin modificările aduse Legii societăților cu răspundere limitată nr. 135/2007, modificări intrate în vigoare la sfârșitul anului 2023. În esență, capitalul de stimulare funcționează ca o formă internă de participare la profit, creată la nivelul întreprinderii în beneficiul salariaților. Articolul 31[1] din Legea nr. 135/2007, introdus prin Legea nr. 229/2023, prevede că o societate cu răspundere limitată poate constitui, prin hotărârea unanimă a asociaților, un capital destinat stimulării personalului, în scopul încurajării implicării active, responsabilității și inițiativei profesionale în cadrul organizației [10]. Practic, după aprobarea situațiilor financiare anuale și determinarea profitului net, societatea poate decide să transfere o parte din acest profit într-un cont separat denumit „capital de stimulare”. Din acest fond se pot efectua ulterior plăți către angajați, în funcție de criteriile și condițiile stabilite de asociați și reflectate în actele interne ale companiei. Legea prevede că aceste plăți pot fi făcute o dată pe an, la un moment stabilit sau legat de un eveniment viitor desemnat (de exemplu, atingerea unui anumit obiectiv, sau pur și simplu finalul exercițiului financiar). Este de remarcat limbajul legii care subliniază cointeresarea și inițiativa creativă a angajaților, indicând intenția de a încuraja implicarea proactivă a acestora în dezvoltarea afacerii, nu doar executarea sarcinilor de bază.

Pentru utilizarea capitalului de stimulare, legislația impune de asemenea anumite condiții și limite. Conform cerințelor programului CDS, angajații participanți trebuie să îndeplinească cumulativ anumite condiții, și anume:

- să aibă cel puțin 12 luni vechime în cadrul societății la data acordării plății;
- să fie rezidenți fiscali ai Republicii Moldova;
- suma acordată fiecărui salariat din acest fond să nu depășească 100% din cuantumul anual al salariului primit de acesta;
- cuantumul total al capitalului de stimulare să nu depășească 25% din profitul net al societății pe anul respectiv.

Aceste limitări urmăresc să mențină utilizarea capitalului de stimulare într-un cadru responsabil și proporțional. Ele vizează, în primul rând, orientarea schemei către salariații cu un grad ridicat de stabilitate și implicare în cadrul întreprinderii, motiv pentru care este prevăzută o vechime minimă de un an pentru a putea beneficia de plăți din acest fond. Totodată, mărimea sumelor acordate nu poate depăși pragul echivalentului unui salariu anual per angajat, ceea ce previne transformarea capitalului de stimulare într-un mecanism de bonusare excesivă și menține caracterul său de recompensare echilibrată. În plus, alocarea resurselor este legată de profitabilitatea societății: doar entitățile care înregistrează profit net după impozitare pot constitui capitalul de stimulare, întrucât sursa acestuia este chiar profitul obținut. Legea limitează și proporția din profit ce poate fi destinată fondului, acesta neputând depăși aproximativ un sfert din rezultatul net, pentru a permite societății să păstreze resurse suficiente pentru alte obligații, investiții sau dezvoltare ulterioară.

Din punct de vedere fiscal, capitalul de stimulare este tratat în mod preferențial, într-o manieră similară distribuirii de dividende. Norma legală prevede în mod expres că sumele plătite din capitalul de stimulare către angajați sunt considerate dividende și se acordă, de regulă, o singură dată pe an. În consecință, la momentul efectuării plății, societatea reține un impozit de 6%, aceeași cotă aplicabilă dividendelor distribuite persoanelor fizice, conform art. 90^1 alin. (3^1) din Codul fiscal [9]. În afara acestei rețineri, nu se datorează nici contribuții sociale, nici contribuții de asigurare medicală, nici din partea angajatului, nici a angajatorului. Pentru companie, fondurile utilizate provin din profitul net, adică din profitul rămas după achitarea impozitului pe venit (cota generală fiind de 12%). Din acest motiv, constituirea și distribuirea capitalului de stimulare nu influențează baza impozabilă a întreprinderii, deoarece nu reprezintă o cheltuială deductibilă, ci o modalitate de repartizare a profitului. Beneficiul pentru angajați constă într-un nivel redus de impozitare finală, comparativ cu remunerarea echivalentă prin salariu. Statul, la rândul său, încasează impozitul pe venit al companiei și un impozit de 6% pe distribuirea către angajați, deci nu pierde complet veniturile fiscale, însă mută povara de pe contribuțiile salariale către impozit pe venit și dividend.

Pentru aplicarea capitalului de stimulare, societatea cu răspundere limitată trebuie să elaboreze un Regulament intern care să reglementeze constituirea și utilizarea fondului, precum și criteriile de identificare a angajaților beneficiari. După aprobarea situațiilor financiare și determinarea profitului net, asociații pot decide ce parte din acesta (în limita a 25%) va fi direcționată către capitalul de stimulare. Regulamentul va preciza, de asemenea, eventualele condiții de eligibilitate sau indicatori de performanță pe baza cărora se efectuează plățile, cum ar fi realizarea unor obiective, îndeplinirea unui anumit stagiu de muncă sau apartenența la anumite funcții ori compartimente. În absența unor criterii diferențiate, distribuirea sumelor poate fi efectuată uniform sau proporțional cu salariile angajaților, cu respectarea plafonului maxim de 100% din salariul anual al fiecăruia.

Este important de menționat că mecanismul capitalului de stimulare poate fi aplicat doar în cadrul societăților cu răspundere limitată (SRL), întrucât acesta este prevăzut exclusiv de Legea nr. 135/2007. Societățile pe acțiuni nu dispun, în Legea nr. 1134/1997, de o reglementare similară, având în schimb alte instrumente la dispoziție, precum distribuirea dividendelor obișnuite către acționari (inclusiv către angajați dacă aceștia dețin acțiuni) sau implementarea planurilor de tip Stock Option Plan analizate anterior. În acest sens, capitalul de stimulare a fost conceput ca un mecanism particular destinat SRL-urilor, în care angajații nu puteau fi integrați formal în structura de proprietate fără transformarea societății în societate pe acțiuni. Din acest motiv, considerăm că CDS reprezintă un instrument util dar limitat și salutăm apariția SOP care se poate aplica și altor forme de societate, eliminând astfel o inechitate.

Capitalul de stimulare are ca punct forte simplitatea și eficiența sa: poate fi aplicat rapid, presupune o sarcină fiscală redusă pentru ambele părți și nu afectează structura de proprietate a companiei. Spre deosebire de SOP, nu transformă angajații în coproprietari și nu oferă perspective de câștig pe termen lung, deoarece suma acordată este plafonată la nivelul unui salariu anual. Totuși, pentru întreprinderile stabile și profitabile, acest mecanism poate contribui semnificativ la creșterea loialității și a implicării angajaților, prin transmiterea mesajului că rezultatele favorabile ale firmei se regăsesc și în beneficiile directe ale personalului.

Compararea mecanismelor de recompensare: Stock Option Plan, Capital de stimulare și Remunerarea salarială

Având în vedere faptul că în Republica Moldova sunt reglementate în prezent două instrumente distincte de motivare a angajaților, respectiv Stock Option Plan și capitalul de stimulare, se consideră necesară analizarea comparativă a acestora în raport cu forma tradițională de remunerare salarială. O astfel de analiză permite identificarea particularităților fiecărui instrument, a beneficiilor și limitelor pe care le prezintă, precum și a circumstanțelor în care unul dintre ele poate oferi rezultate superioare. Tabelul 1 prezintă în sinteză aceste diferențe, oferind o perspectivă de ansamblu asupra rolului fiecărui mecanism în cadrul politicilor de motivare și fidelizare a personalului.

Tabelul 1. Compararea instrumentelor de motivare și recompensare a angajaților

Criteriu	Stock Option Plan	Capital de stimulare	Salariu (remunerație clasică)
Natura	Drept de a dobândi acțiuni/părți sociale (participare la capital)	Fond de profit distribuit angajaților sub formă de bonus anual	Plată în numerar pentru munca prestată
Forma organizatorico-juridică eligibilă	Societăți pe acțiuni (SA) și societăți cu răspundere limitată (SRL)	Doar societăți cu răspundere limitată (SRL)	Toate tipurile de întreprinderi angajatoare
Beneficiari	Angajați rezidenți și administratori	Angajați ai SRL cu vechime ≥1 an	Toți angajații conform contractului de muncă
Orizont de timp	Lung (≥3 ani perioadă de vesting)	Scurt/periodic (bonus anual condiționat de profit)	Imediat (lunar)
Condiții principale	Aprobarea de Adunarea Generală a acționarilor; plafon maxim 25% din capital; exercitare după minim 3 ani	Societatea trebuie să fie profitabilă; maxim 25% din profit alocat; bonus ≤ salariul anual per angajat	Respectarea contractului individual de muncă și politicilor salariale
Tipul recompensei	Potențial de câștig ridicat, dar dependent de creșterea valorii companiei	Recompensă moderată, relativ sigură, condiționată de profit	Recompensă sigură, dar limitată la valoarea nominală
Impozitare pentru angajat	0% la acordare/exercitare; 12% la vânzarea acțiunilor (câștig de capital)	6% impozit final la plată (asimilat dividendelor)	12% impozit pe venit
Contribuții sociale	0%	0%	CAS (24 % suportate de angajator) + CAM (9% suportate de angajat)
Impact asupra companiei	Diluează structura de proprietate (apar noi acționari); nu generează cheltuială deductibilă	Nu afectează structura de proprietate; repartizează profitul net deja impozitat	Reprezintă cheltuială deductibilă și reduce venitul impozabil, dar costul total pentru firmă este ridicat
Potrivit pentru	Companii în creștere, startup-uri orientate spre scalare	SRL-uri stabile și profitabile	Toate întreprinderile, pentru remunerația standard

Sursa: [8-10].

Concluzii

Stock Option Plan-ul și capitalul de stimulare reprezintă două instrumente inovative și binevenite în peisajul resurselor umane din Republica Moldova, aliniind practicile locale la tendințele internaționale de motivație pe termen lung a angajaților. Dacă până recent motivarea personalului se putea realiza aproape exclusiv prin majorări salariale sau prime ocazionale (cu costuri fiscale ridicate și eficacitate limitată în timp), noul cadru legislativ oferă companiilor posibilitatea de a crea pachete de compensare mult mai atractive, care să răsplătească implicarea și loialitatea angajaților într-un mod sustenabil și eficient fiscal [11]. Experiența altor țări a demonstrat că angajații tratați ca parteneri, fie prin oferirea de acțiuni, fie prin participarea la profit, dezvoltă un sentiment de apartenență mai puternic, sunt mai motivați să contribuie la succesul pe termen lung al organizației și, nu în ultimul rând, tind să rămână mai mult timp alături de aceasta. Aceste efecte sunt extrem de valoroase într-o economie în care capitalul uman și know-how-ul acumulat de angajați pot face diferența în competitivitatea unei firme [12].

Comparând cele două instrumente, putem concluziona că nu există unul universal mai bun decât celălalt, ele sunt complementare, adresând nevoi și contexte diferite. Desigur, succesul acestor mecanisme nu depinde doar de cadrul legal și fiscal, ci și de gradul de înțelegere și acceptare de către angajatori și angajați. Va fi necesară o schimbare de mentalitate: angajatorii trebuie să își instruiască personalul pentru a înțelege beneficiile pe termen lung ale deținerii de acțiuni sau ale primirii unor

bonusuri anuale variabile, iar angajații trebuie să capete încredere în aceste promisiuni viitoare (ceea ce implică transparență din partea companiilor și o comunicare clară).

Merită subliniat că implementarea acestor instrumente nu este un panaceu universal, ele trebuie integrate într-o strategie mai largă de management al resurselor umane [13,14]. Factorii precum dezvoltarea profesională, climatul de lucru, leadership-ul, stabilitatea economică generală rămân esențiali pentru motivarea și retenția personalului.

Referințe

1. OYER, P. & SCHAEFER, S. (2005). Why Do Some Firms Give Stock Options to All Employees?: An Empirical Examination of Alternative Theories. Journal of Financial Economics, 76(1), 99-133. Disponibil: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304405X04001357
2. Index Ventures (2020). Rewarding Talent: A Guide to Stock Options for European Startups. Londra. Disponibil: https://www.indexventures.com/rewarding-talent
3. United Kingdom – Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003 (ITEPA 2003), Schedule 5: Enterprise Management Incentives (EMI). Disponibil: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2003/1/schedule/5
4. Service-Public.fr (2024). Plan d’épargne entreprise (PEE) et bons de souscription de parts de créateur d’entreprise (BSPCE): dispositifs d’actionnariat salarié en France. [accesat 23.10.2025] Disponibil: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2385.
5. Estonian Tax and Customs Board (2024), Taxation of Share Options. [accesat 23.10.2025]. Disponibil: https://www.emta.ee/en/business-client/taxes-and-payment/income-and-social-taxes/fringe-benefits/taxation-share-options
6. Codul fiscal al României: Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, disponibil în format electronic pe site-ul Agenției Naționale de Administrare Fiscală (ANAF): https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/Cod_fiscal_norme_2023.htm
7. France – Code du travail, art. L. 3321-1 și următoarele („Participation aux résultats de l’entreprise”). [accesat 24.10.2025]. Disponibil: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038613218/
8. Legea 214 din 31.07.2024 pentru modificarea unor acte normative (ce vizează politica bugetar-fiscală și vamală). [accesat 25.10.2025]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144601&lang=ro
9. Codul fiscal al Republicii Moldova COD Nr. 1163 din 24.04.1997. [accesat 25.10.2025]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=149755&lang=ro#
10. Legea 135 din 14.06.2007 privind societăţile cu răspundere limitată. [accesat 26.10.2025]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=150109&lang=ro
11. ȚURCAN, R., TURCAN, Iu., Digital transformation of business in the context of sustainable development, International Conference „EU: Building links to Eastern Partnership Countries”: Conference Proceedings, March 15-16th, 2023, State University of Moldova, p.12-18, ISBN 978-9975-175-46-3 (PDF) https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/12-18_29.pdf
12. OBERȘT, A.; NEGRU, M. Provocări și soluții în transformarea digitală a afacerilor, Culegerea Marketingul şi logistica în era digitală: Ediția II, 23 mai 2025, Chișinău/ Universitatea Tehnică a Moldovei, Facultatea Inginerie Economică şi Business, Departamentul Teorie Economică şi Marketing, 2025, ISBN 978-9975-64-555-3 (PDF), pp. 95-102. https://doi.org/10.52326/mled2025.13 https://repository.utm.md/handle/5014/33134
13. LITVIN, Aurelia. Leadership și dezvoltarea personală: suport de curs. Universitatea Tehnică a Moldovei, Facultatea Inginerie Economică şi Business, Departamentul Economie şi Management. Chişinău: Tehnica-UTM, 2025, 112 p. ISBN 978-9975-64-500-3. http://repository.utm.md/handle/5014/29168
14. OBERȘT, A. Tehnologii de recrutare în era digitală. Culegerea Marketingul şi logistica în era digitală: Seminar ştiinţific naţional, dedicat aniversării 60 de ani al UTM, 18 octombrie 2024, Chișinău/ Universitatea Tehnică a Moldovei, Facultatea Inginerie Economică şi Business, Departamentul Teorie Economică şi Marketing, 2024, ISBN 978-9975-64-481-5 (PDF), pp. 92-97. http://repository.utm.md/handle/5014/28741

Bun de tipar 15.12.25. Format electronic. Coli de tipar 75,0. Comanda nr. 112

MD-2004, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, 168, UTM
MD-2045, Chișinău, str. Studenților, 9/9, Editura „Tehnica-UTM”