

Ghid pentru implementarea planurilor de tip Stock Options pentru angajați (ESOP)



Ne bucurăm să îți putem oferi în continuare ghidul nostru despre cum să implementezi un plan de tip Stock Options pentru angajați (ESOP) în compania ta. Vom încerca să îți oferim o înțelegere detaliată a acestei forme de compensare a angajaților și de transformare a lor în acționari, păstrând în același timp totul rapid și simplu. Deși este posibil să nu reușim să acoperim toate detaliile de care ai putea avea nevoie pentru compania și situația ta specifică, credem că îți putem oferi o bază solidă pentru a începe implementarea unui ESOP.

Cuprins

1. Ce este un plan de tip Stock Options pentru angajați (ESOP)?	3
2. Este preferabil un ESOP față de bonus-urile cash?	4
3. Care sunt pașii principali pentru implementarea unui ESOP în compania mea?.....	5
4. Cum atribui acțiuni angajaților eligibili?.....	6
5. Cum funcționează vesting-ul	7
6. Cum își exercită angajații opțiunile?.....	8
7. Mai am câteva întrebări.....	9
8. Ce ar putea face Nimity pentru mine?.....	10
9. Ce înseamnă termenii cheie	11
10. În final.....	11

1. Ce este un plan de tip Stock Options pentru angajați (ESOP)?

Un ESOP este o schemă structurată de compensare pe care compania ta o poate oferi angajaților. Participând la ESOP-ul companiei tale, ei vor primi opțiunea de a cumpăra acțiuni ale companiei la un preț prestabilit, astfel încât, în cele din urmă, să poată deține o parte din companie. Motivația principală pentru care ai putea implementa un plan ESOP este pentru a te asigura că interesele angajaților tăi se aliniază cu dezvoltarea și succesul pe termen lung al companiei. Poți găsi mai multe informații generale aici.

- **Există mai multe tipuri de ESOP-uri?** ESOP-urile pot lua diferite forme, fiecare cu caracteristicile lui. În funcție de decizia ta., le poți oferi angajaților **opțiuni** pentru a cumpăra acțiuni ale companiei la un anumit preț, le poți acorda **acțiuni reale** de la început sau le poți oferi o sumă echivalentă **în numerar** legată de performanța acțiunilor companiei (acțiuni fantomă). Poți alege o variantă sau alta în funcție de obiectivele companiei și de ceea ce e cel mai potrivit pentru angajezi.
- **Există elemente comune tuturor acestor tipuri de ESOP?** ESOP-urile nu sunt universal aplicabile oricărui angajat și, adesea, poți decide să oferi participarea în ESOP doar anumitor categorii de angajați, pe baza unor factori precum atribuțiile postului, obiectivele individuale, performanța și calificările angajatului respectiv. Cu toate acestea, obținerea în timp a avantajelor (vom folosi în continuare termenul consacrat „vesting”) este un principiu de bază prezent în toate ESOP-

urile. Vesting-ul presupune un interval de timp în care angajații pot obține drepturi de proprietate asupra opțiunilor sau acțiunilor acordate. Motivarea angajaților în timp, și nu imediat, are menirea de a le încuraja loialitatea, deoarece recompensează implicarea lor continuă în dezvoltarea companiei.

- **Ce angajați pot face parte din ESOP?** Includerea unui angajat în programul ESOP depinde de o combinație de factori, cum ar fi poziția lor în companie, performanțele individuale și, uneori, dacă părăsesc compania, relația lor cu compania în acel moment („good” sau „bad leaver”). Criteriile după care se face aceasta diferențiere trebuie precizate foarte clar la nivel de companie pentru a te asigura că angajații care contribuie pozitiv la obiectivele companiei sunt și cei care beneficiază de ESOP.

Pentru mai multe detalii despre posibilele tipuri de ESOP-uri, poți consulta următorul [articol](#).

2. Este preferabil un ESOP față de bonus-urile cash?

Ei bine, ca întotdeauna, există avantaje și dezavantaje în fiecare situație. Deși angajații pot avea preferințele lor, ar trebui să deiciți asupra unei variante, care poate să fie chiar și o combinație de ESOP și bonus-uri cash pentru angajați, și apoi să implementezi ce ai decis în pachetele de compensare, bazate pe îndeplinirea unor obiective pe care le consideri esențiale pentru companie.

- **Avantajele ESOP-ului.**

Recompensarea angajaților printr-un ESOP le poate oferi acestora mai multe avantaje. Valoarea opțiunilor sau acțiunilor lor poate crește în timp, oferindu-le un potențial câștig financiar. În plus, ESOP-urile se bucură de beneficii fiscale, permițându-vă ție și lor să plătiți mai puține taxe sau să le plătiți mai târziu, decât dacă decizi să îi motivezi printr-o recompensă cash. De asemenea, poate fi mai ușor pentru companie să ofere opțiuni sau acțiuni în loc de cash, deoarece numerarul este necesar pentru dezvoltarea companiei. În plus, dacă se petrec anumite evenimente cu impact asupra capitalului firmei, cum ar fi o achiziție sau o listare la bursă (IPO), angajații tăi pot obține profituri semnificative din acțiunile lor.

- **Dezavantajele ESOP-ului.**

Accesarea avantajelor ESOP vine cu unele constrângeri care pot fi dificile pentru angajați. Principala dificultate este nevoia de a plăti o anumită sumă pentru exercitarea opțiunilor sau cumpărarea de acțiuni. În plus, poate exista o anumită perioadă înainte ca angajații să poată dispune pe deplin de acțiunile lor. Ca dezavantaje pentru angajator, ei vor participa la toate evenimentele din viața companiei tale, vor trebui consultați atunci când se supun decizii la vot și, în general, vor deveni acționari în plus de care trebuie să ai grijă. Implementarea și gestionarea unui ESOP necesită documentație, consiliere juridică, timp și energie din partea unei persoane dedicate sau chiar a unei echipe.

Poți obține mai multe informații practice despre crearea și gestionarea unui ESOP [aici](#)

3. Care sunt pașii principali pentru implementarea unui ESOP în compania mea?

Dacă intenționezi să implementezi un ESOP în compania ta, ar trebui să treci prin următoarele faze cheie:

- **Structurarea ESOP-ului:** trebuie să determini obiectivele ESOP, inclusiv volumul total de acțiuni dedicate angajaților, criteriile de participare și atribuire pentru opțiuni sau acțiuni. Va trebui să te asiguri că ESOP-ul este aliniat cu planurile de creștere a companiei și de asemeni cu situația și obiectivele financiare.
- **Documentare:** Odată ce ai structurat ESOP-ul, este timpul să îl documentezi. Trebuie să creezi documente cuprinzătoare care descriu termenii și condițiile ESOP-ului. Ele trebuie să acopere aspecte precum criteriile de eligibilitate, timing-ul pentru vesting, procedurile de exercitare a opțiunilor și potențialele modificări în cazul unor evenimente semnificative. Deși vizi găsi câteva modele în secțiunea noastră de resurse, te recomandăm să discuți și cu un avocat pentru a te asigura că ai inclus toate detaliile necesare.
- **Comunicare:** planul nu are valoare dacă angajații nu știu despre el. Trebuie să comunici detaliile ESOP-ului angajaților tăi, asigurându-te că aceștia înțeleg beneficiile, mecanismele și rezultatele potențiale ale participării la ESOP. Prezentarea ar trebui să fie cât mai transparentă, deoarece acest lucru va genera încredere și, sperăm, va duce la un angajament cât mai activ.
- **Implementare:** Odată ce sunteți gata să lansezi ESOP-ul și să facilitezi acordarea de opțiuni sau acțiuni angajaților eligibili, va începe procesul oficial de atribuire a acțiunilor sau opțiunilor în conformitate cu termenii ESOP-ului.
- **Vesting-ul și monitorizarea:** Pe toată durata de viață a ESOP-ului, trebuie să monitorizezi progresul angajaților în ce privește vesting-ul și numărul de opțiuni exercitate și, în același timp, să va informezi angajații în orice moment cu privire la programele și etapele participării lor la ESOP. Deoarece aceasta este o sarcină relativ complicată și care ar trebui făcută corect, credem că spreadsheet-urile și evidența pe hârtie nu mai sunt suficiente.

Poți găsi informații utile și [aici](#).

Urmărirea a ceea ce se întâmplă în toate aceste faze, gestionarea internă a ESOP-ului și oferirea unei modalități angajaților de a urmări opțiunile primite și de a le exercita când doresc poate crea complicații atât pentru tine, cât și pentru ei. Nimity te rezolvă toate grijile, e suficient să înregistrezi ESOP-ul la www.nimity.com și apoi să îi inviți angajații să deschidă conturi la noi.

4. Cum atribui acțiuni angajaților eligibili?

- **Cum decid câte acțiuni sau opțiuni să atribui?**

Decizia de a acorda opțiuni sau acțiuni angajaților este luată de obicei de echipa de conducere sau de consiliul de administrație al companiei. Aceste decizii se iau în funcție de obiectivele companiei și de pachetul total de acțiuni rezervat participării angajaților în firmă. Unii angajați pot negocia câte acțiuni/opțiuni le vor fi acordate atunci când vor începe să lucreze pentru companie, sau în caz ca sunt avansezi, dar în afară de asta, odată decise, pachetele de acțiuni/opțiuni acordate vor rămâne probabil neschimbate.

- **Deci nu vor exista modificări odată ce se atribuie acțiuni/opțiuni?**

Deși modificările aduse pachetelor de acțiuni sau opțiuni acordate sunt relativ rare, ele pot apărea în împrejurări specifice, cum ar fi schimbări în structura companiei, sau cerințe legale. De asemenea, în cazul în care angajații obțin un nou post sau în cazul unei performanțe excepționale, aceștia își pot renegocia pachetul ESOP.

Evenimentele corporative semnificative, cum ar fi rundele de finanțare sau listarea la burse de valori, pot afecta valoarea și accesibilitatea opțiunilor sau acțiunilor. Aceste evenimente pot duce la reevaluarea pachetelor de opțiuni sau acțiuni și pot duce la ajustări ale termenilor și condițiilor ESOP.

- **Există o perioadă anume de negociere?**

Termenii și condițiile în care se acordă opțiuni sau acțiuni sunt de obicei negociate în timpul procesului de angajare sau la intervale specifice, în funcție de politicile companiei. Prin urmare, asigură-te că incluzi informațiile relevante acestor subiecte în documentele care descriu ESOP-ul.

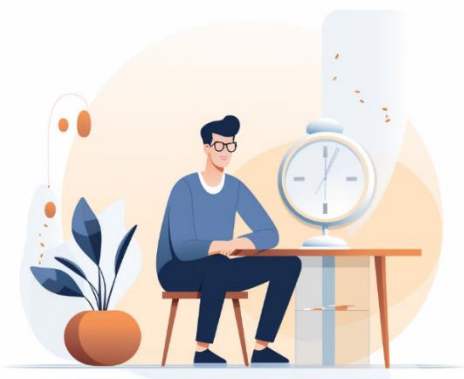
- **Cum văd angajații starea acțiunilor/opțiunilor lor?**

De obicei, companiile bine organizate oferă angajaților lor un instrument sau o platformă care le permite să urmărească opțiunile sau acțiunile acordate și să le asigure vizibilitatea asupra situației lor ca acționari.

Toate etapele de participare a angajaților tăi la ESOP se pot vizualiza în conturile lor individuale deschise pe platforma Nimity (înregistrare la www.nimity.com).

5. Cum funcționează vesting-ul

Vesting-ul este un concept care se găsește întotdeauna la baza oricărui ESOP, deoarece recompensează loialitatea și angajamentul susținut al angajaților (compania recompensează angajații stabili și productivi). Prin sincronizarea acordării de acțiuni cu vechimea angajatului în companie sau cu obiectivele îndeplinite, acordarea de acțiuni ar trebui să îi încurajeze să rămână implicați și să contribuie în timp la creșterea companiei.



- **Există mai multe tipuri de vesting?**

Există două tipuri principale de vesting: bazat pe timp și bazat pe performanță. Vesting-ul în funcție de timp se va baza pe vechimea în muncă a angajatului, deblocând treptat dreptul de a primi acțiuni pe parcursul unei perioade predeterminate. Pe de altă parte, vesting-ul bazat pe performanță este legat de atingerea unor obiective sau etape specifice (ale angajatului sau ale companiei), primirea acțiunilor sau opțiunilor fiind condiționată de îndeplinirea cu succes a acestora.

- **Ce este un program de vesting?**

Un program de vesting detaliază intervalul de timp în care un angajat va

câștiga drepturi de proprietate asupra opțiunilor sau acțiunilor acordate. Acest program este un element crucial pentru angajat, oferind claritate cu privire la momentul în care vor fi primite acțiunile sau opțiunile. În unele cazuri (achiziție, rundă de investiții, IPO), firma poate accelera programele de vesting, ceea ce înseamnă că toate acțiunile/opțiunile care nu au fost încă atribuite pot deveni imediat eligibile.

- **Ce înseamnă condițiile de vesting?**

Condițiile detaliate de vesting, inclusiv obiectivele specifice sau indicatorii de performanță, sunt de obicei prezentate în documentele oficiale ale companiei sau în platformele prin care se gestionează ESOP-ul. Aceste condiții oferă angajaților claritate și posibilitatea de a vedea exact unde se află în evoluția lor în cadrul ESOP-ului.

- **Există vreo modalitate de a prezenta angajaților situația lor în ESOP?**

Dashboard-ul angajaților din platforma Nimity le arată care este progresul lor în programul de vesting (vezi secțiunea de mai sus), le permite, de asemenea, să vadă câte acțiuni/opțiuni sunt investite și, de asemenea, să le exercite (vezi mai jos).

6. Cum își exercită angajații opțiunile?

Angajații trebuie să plătească pentru a obține acțiuni/opțiuni?

Exercitarea opțiunilor sau cumpărarea de acțiuni în cadrul unui ESOP poate presupune ca angajații să plătească un anumit preț. Acest lucru se aplică fie transformării opțiunilor în acțiuni la prețul de exercitare predeterminat, fie achiziționării directe de acțiuni. Acest preț poate fi mai mic decât prețul acțiunilor pe piață, dar cu toate acestea poate reprezenta o sumă semnificativă pentru angajat.

Trebuie ca angajații să-și exercite toate acțiunile/opțiunile pe care le-au primit?

În mod obișnuit, angajaților li se acordă adesea flexibilitatea de a exercita doar o parte din opțiunile lor, permițându-le să-și gestioneze strategic angajamentele financiare. Deci aceștia ar putea alege să exercite doar o parte din acțiunile/opțiunile lor, sau chiar să nu le exercite deloc.

Angajatul ar trebui să decidă imediat ce se produce vesting-ul câte acțiuni/opțiuni să exercite?

Angajații nu sunt obligați să își exercite opțiunile imediat după ce devin eligibile. Ei pot alege când să le exercite, într-un interval de timp specificat, în funcție de condițiile pieței și situația lor financiară personală. Cu toate acestea, perioada în care se poate face exercitarea poate fi limitată, astfel încât după un timp, dacă nu sunt exercitate, acțiunile/opțiunile pot fi pierdute.

Ce se întâmplă după ce angajații primesc acțiunile?

La exercitarea opțiunilor sau la cumpărarea de acțiuni, angajații devin acționari ai companiei, și vor beneficia de orice creștere a valorii acțiunilor. Dacă valoarea companiei crește, crește și valoarea cotei lor din companie. Dacă societatea nu are performanțe bune, acțiunile lor pot pierde din valoare.

Operațiunile de exercitare a opțiunilor și cumpărarea de acțiuni sunt mult simplificate prin folosirea dashboard-ului ESOP al angajaților, la www.nimity.com.

7. Mai am câteva întrebări

- **Ce se întâmplă dacă un angajat părăsește compania în timpul perioadei de vesting?**

Angajații care părăsesc compania pot să-și păstreze sau nu opțiunile sau acțiunile, în funcție de relația cu compania în momentul încetării contractului. Cei considerați „good leavers”, adică cei care pleacă din motive precum pensionarea sau încetările de contract pe cale amiabilă, pot păstra drepturile de proprietate. „Bad leavers”, cei care părăsesc firma în circumstanțe mai puțin favorabile, se pot confrunta cu restricții asupra drepturilor de proprietate sau trebuie să renunțe la acestea. Cu toate acestea, acțiunile odată primite, pe care le dețin deja atunci când pleacă rămân ale lor în orice împrejurare.

- **Cum pot angajații să-și vândă acțiunile/opțiunile?**

În unele cazuri, angajații pot avea posibilitatea de a-și vinde acțiunile sau opțiunile. Acest lucru este supus

politicilor companiei, legilor și reglementărilor fiscale, și oricăror restricții contractuale. Vânzarea poate oferi angajaților lichiditate și oportunitatea de a realiza valoare din pachetul de lor de acțiuni sau opțiuni.

- **Cum știu angajații valoarea acțiunilor/opțiunilor lor?**

Determinarea valorii opțiunilor sau acțiunilor într-un ESOP poate fi complexă și este adesea legată de diverși factori. Acești factori includ performanța financiară a companiei, tendințele industriei, condițiile pieței și potențialele evenimente viitoare din viața firmei. Metodele de evaluare pot implica angajarea unor experți profesioniști pentru a asigura acuratețea și corectitudinea evaluării. Companiile care implementează ESOP-uri fac de obicei astfel de evaluări periodice, deoarece în unele țări acest lucru este cerut de lege, în timp ce în alte țări, chiar dacă nu este obligatoriu, compania face evaluări în beneficiul angajaților și acționarilor ESOP.

8. Ce ar putea face Nimity pentru mine?

- **Nimity:** Nimity este o platformă completa concepută pentru a permite un management eficient al ESOP-urilor, simplificând diverse aspecte ale procesului atât pentru angajați, cât și pentru angajatori și companie.
- **Monitorizarea acțiunilor / opțiunilor:** Nimity oferă companiei o privire de ansamblu asupra opțiunilor sau acțiunilor acordate. Utilizarea Nimity îți va oferi în orice moment informații despre statutul angajaților tăi în ce privește opțiunile și acțiunile lor.
- **Monitorizarea programului de vesting:** poți utiliza Nimity pentru a monitoriza programul de vesting. În acest fel vei fi informat în orice moment în ce privește progresul angajaților tăi în ceea ce privește exercitarea drepturilor câștigate în programul ESOP.
- **Facilitarea exercitării opțiunilor:** Nimity ușurează mult procesul de

exercitare, simplificând pașii implicați în conversia opțiunilor în acțiuni sau în cumpărarea de acțiuni la prețul de exercitare. Acest proces rapid scade dramatic timpul pierdut cu sarcinile administrative.

- **Privire generală completă:** Platforma Nimity te oferă o privire detaliată asupra tuturor ESOP-urilor create în compania ta. Acest lucru îți permite luarea deciziilor în cunoștință de cauză și prezintă o evidență clară a pachetelor de acțiuni și opțiuni ale angajaților tăi.
- **Acces la piața secundară:** Nimity va oferi angajaților tăi în viitor acces la o piață secundară pentru cumpărarea sau vânzarea de acțiuni/opțiuni. Această piață oferă lichiditate și flexibilitate și le va permite să își gestioneze portofoliul de acțiuni în funcție de nevoile financiare sau de condițiile pieței.

Reține: poți accesa toate aceste funcții și multe altele deschizând un cont de companie la www.nimity.com și invitându-ți angajații să folosească instrumentele și dashboard-urile Nimity .

9. Ce înseamnă termenii cheie

- **Opțiuni:** Opțiunile reprezintă dreptul acordat angajatului de a cumpăra acțiuni ale companiei la un preț prestabilit într-un interval de timp specificat.
- **Acțiuni:** acțiunile reprezintă unități de proprietate într-o companie. Dacă angajații dețin acțiuni, ei sunt motivați suplimentar să contribuie performanța și creșterea companiei.
- **Atribuire:** Atribuirea este procesul prin care compania ta acordă opțiuni sau acțiuni angajaților, subliniind termenii și condițiile în care aceste drepturi de proprietate sunt oferite.
- **Vesting:** Vesting-ul se referă la acumularea treptată de către angajați a drepturilor de proprietate în timp sau la îndeplinirea unor obiective specifice de performanță. Vesting-ul are menirea să îi stimuleze să rămână implicați în atingerea obiectivelor companiei pe termen lung.
- **Obiectiv:** un obiectiv este o realizare semnificativă sau un indicator de performanță care, atunci când este îndeplinit, declanșează obținerea drepturilor de proprietate. Obiectivele sunt adesea legate de obiectivele strategice ale companiei.
- **Exercitare:** Exercitarea este conversia opțiunilor primite în acțiuni sau cumpărarea directă a acțiunilor companiei. Această etapă permite angajaților să devină acționari ai companiei.
- **Prețul de exercitare:** Numit și strike price, acesta este prețul predeterminat la care angajații pot cumpăra acțiuni ale companiei atunci când își exercită opțiunile.
- **Good Leaver/Bad Leaver:** Acești termeni clasifică angajații care părăsesc compania în funcție de circumstanțele încetării contractului de muncă. „Good leavers” pleacă din companie în condiții pozitive, în timp ce „bad leavers” părăsesc compania în circumstanțe mai puțin favorabile.
- **Tranzacție secundară:** O tranzacție secundară se referă la cumpărarea sau vânzarea de acțiuni/opțiuni pe o piață secundară după faza inițială de acordare. Această piață secundară oferă angajaților lichiditate și flexibilitate.
- **Eveniment de capital:** Un eveniment de capital se referă la un eveniment corporativ semnificativ care are un impact asupra structurii de proprietate a companiei. Exemplele includ fuziuni, achiziții, listări la bursa (IPO) și runde de finanțare.

10. În final

Sperăm că acest ghid ți-a permis să obții o înțelegere solidă a ESOP-urilor în general și, în general, să te ajute să implementezi un astfel de plan în compania ta. Acum ești mai bine pregătit, fie ca ești fondator al companiei sau manager de ESOP, să iei decizii în cunoștință de cauză cu privire la toți pașii de care ai nevoie pentru a proiecta, implementa, opera și monitoriza ESOP-ul companiei tale. Te rugăm să folosești platforma noastră (www.nimity.com) și toate materialele publicate de noi dacă vrei să afli mai multe, și nu ezita să ne contactezi pentru probleme specifice legate de Nimity.