

Personāla opcijas Baltijā 1/28/23



Nodokļu nodaļas direktore, Baltijas personāla un organizāciju pārveides pakalpojumu vadītāja, PwC Latvija

Irēna Arbidāne

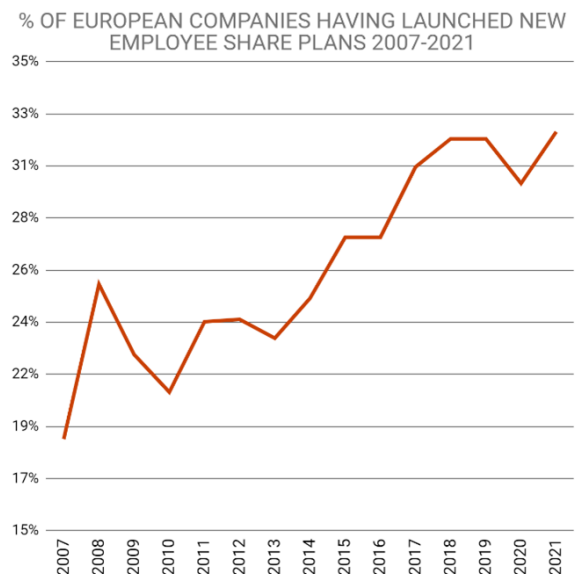
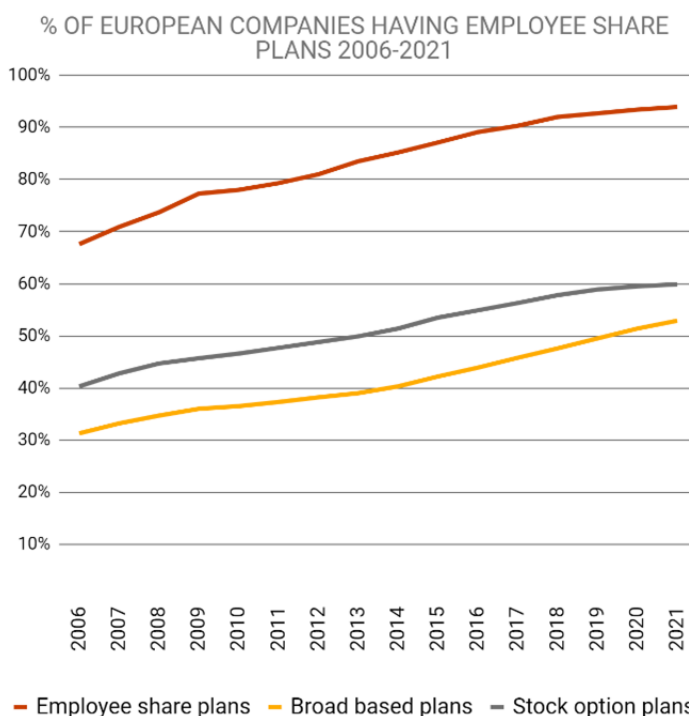


Nodokļu nodaļas projektu vadītāja, PwC Latvija
Viktorija Lavrova

Personāla akciju plāni kļūst arvien populārāki kā iespēja vairot darbinieku motivāciju uzņēmumos visā pasaulē, arī Baltijas valstīs. Personāla opciju popularitāte skaidrojama ar ieguvumiem gan uzņēmumam, gan darbiniekam. Personāla opcijas piešķir darbiniekiem tiesības saņemt vai iegādāties uzņēmuma akcijas pēc noteikta laikposma un par cenu, kas zemāka par tirgus vērtību. Uzņēmums gūst labumu no tā, ka darbinieki ir gatavi strādāt, lai sasniegtu uzņēmuma mērķus un celtu tā akciju vērtību. Tā kā katras valsts regulējums šī papildu labuma aplikšanai ar nodokli var būt citāds, ir svarīgi aplūkot nodokļu regulējumu Lietuvā, Latvijā un Igaunijā.

Eiropas pieredze

Personāla opciju attīstība turpinās, jo personāla akciju plānus ievieš arvien lielāks skaits lielo Eiropas uzņēmumu. 2021. gadā jaunus personāla akciju plānus ieviesa 32% lielo Eiropas uzņēmumu, kuri piedalījās mūsu pētījumā,¹ un šis īpatsvars katru gadu palielinās.



- Personāla akciju plāni (*employee share plans*) ir papildu labumu plāni, kuru ietvaros darbiniekiem piešķir īpašumtiesības uzņēmumā akciju veidā (noteiktas, fiksēta cena).

- Plaša mēroga plāni (*broad based plans*) nozīmē, ka attiecīgā periodā lielākā daļa uzņēmuma pilnas slodzes darbinieku faktiski saņem personāla opcijas.

- Personāla opciju plānu (*stock option plans*) ietvaros – mūsu pētījumā tikai biržā kotētos uzņēmumos – tiek piešķirtas personāla opcijas, kas sniedz labumu gan darbiniekiem, gan plašākai sabiedrībai.

PwC nesēn veiktajā pētījumā pievērsta uzmanību nodokļu piemērošanai ar pašu kapitālu saistītiem stimuliem jaunuzņēmumos: [Kas sagaida jaunuzņēmumus?](#)

Pētījumā analizēta nodokļu piemērošanu darbiniekiem paredzētiem pašu kapitāla atalgojuma plāniem ES dalībvalstu jaunuzņēmumos. Pieejamie nodokļu režīmi padara personāla akciju plānus daudz pievilcīgākus jaunuzņēmumu darbiniekiem un nodrošina jaunuzņēmumiem draudzīgāku vidi. Lai gan šie nodokļu režīmi paredz, ka jaunuzņēmumu darbinieki piedalīsies biznesa attīstībā, pastāv daudzi risinājumi, kurus valstis var izmantot šī mērķa sasniegšanai.

Pētījuma mērķis ir sniegt pārskatu par nodokļu piemērošanu darbinieku pašu kapitāla labumiem jaunuzņēmumos ES dalībvalstīs un dažās citās valstīs, kurās šāda veida plāni parasti ir būtiski (Lielbritānijā, Šveicē un Norvēģijā).

Kā darbojas personāla opcijas?

Lai mudinātu darbiniekus sasniegt mērķus un veikt konkrētus uzdevumus, uzņēmumi saviem darbiniekiem var piešķirt personāla opcijas vai pārdot akcijas (pārsvarā par nulles cenu vai diskontētu cenu). Uzņēmums un darbinieks var vienoties par nosacījumiem, kas darbiniekam jāizpilda, lai iegūtu šādus labumus. Taču akcijas var saņemt tikai pēc to turēšanas perioda, ko nosaka uzņēmums un paredz likums.

Personāla opciju regulējums Baltijas valstīs

Lai gan personāla akciju plāni pēc būtības ir līdzīgi, atšķiras labvēlīgas nodokļu piemērošanas nosacījumi:

| | Latvija | Igaunija | Lietuva |
|--|---|--|--|
| Apliek ar nodokli, ja vien nav spēkā atbrīvojums | Personāla opciju izmantošanas brīdī darbinieka samaksāto iegādes cenu, ja tāda ir bijusi. | nodokli piemēro starpībai starp akciju tirgus vērtību un | |
| Likmes | 23% IIN* 34,09% valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI) <i>*progresīvo 31% IIN piemēro, ja VSAOI netiek maksātas Latvijā.</i> | 20% UIN* 33% VSAOI <i>*ar likmi 20/80</i> | 20% IIN VSAOI sastāv no darba devēja daļas un darbinieka daļas. Darbinieka daļu ietur pēc 19,5% pamatlikmes (papildu 3% jāietur, ja persona ir pensiju 2. līmeņa plāna dalībnieks). Darba devēja daļa svārstās no 1,61% līdz 2,49% un maksājama no darba devēja līdzekļiem. |

| | | | |
|------------------------|---|---|---|
| Samaksa un deklarēšana | Darba devējam jāietur IIN un jādeklarē VID. | Darba devējam jāmaksā un jādeklarē UIN un VSAOI par šo papildu labumu Igaunijas nodokļu administrācijai. | <p>Atbildība par IIN ieturēšanu un deklarēšanu Lietuvas nodokļu administrācijai:</p> <p>1) Darba devējam – personāla opcijas saņemtas no tiešā darba devēja;</p> <p>2) Darba devējam – personāla opcijas saņemtas no saistīta uzņēmuma.</p> <p>Atbildība par VSAOI ieturēšanu un deklarēšanu Lietuvas nodokļu administrācijai:</p> <p>1) Darba devējam – personāla opcijas saņemtas no tiešā darba devēja;</p> <p>2) Darba devējam – personāla opcijas saņemtas no saistīta uzņēmuma un par to vērtības izmaksām izraksta rēķinu tiešajam darba devējam (VSAOI nepiemēro, ja šāds rēķins nav izrakstīts).</p> |
| Atbrīvojuma nosacījumi | Turēšanas periods ir vismaz 12 mēneši. Darbiniekam šajā periodā jābūt nepārtrauktās darba tiesiskajās attiecībās. | Atbrīvojums ir iespējams, ja turēšanas periods ir vismaz trīs gadi, darbinieks saņem darba devēja vai ar to vienā grupā ietilpstoša uzņēmuma akcijas, un opciju līgums ir korekti parakstīts. | Tas var attiekties uz personāla opcijām, ko pēc 2020. gada 1. februāra piešķīris darba devējs vai ar to saistīts uzņēmums. Nodokļus nepiemēro, ja turēšanas periods ir vismaz trīs gadi. |

Noslēgums

Visas trīs Baltijas valstis ir ieviesušas labvēlīgu nodokļu režīmu, lai palīdzētu uzņēmumiem ieinteresēt savus darbiniekus peļņas vairošanā. Lai gan atbrīvojuma nosacījumi dažādās valstīs atšķiras, darbiniekiem ir viegli saņemt personāla opcijas, kas uzskatāmas par neapliekamu ienākumu.

Apkopojot iepriekš minēto:

- 1) personāla opcijas ir labs ilgtermiņa motivēšanas rīks, kas vislabāk piemērots vadošiem darbiniekiem, jo viņi spēj tiešā veidā ietekmēt uzņēmuma rezultātus;
- 2) personāla opciju nozīme izriet no labvēlīga nodokļu režīma pieejamības un vietējo uzņēmumu attīstības līmeņa.

¹ Marc Mathieu, Eiropas personāla akciju īpašumtiesību federācija, *Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2021*. Informācija par 2826 lielākajiem Eiropas uzņēmumiem 32 valstīs (gan biržā kotētiem, gan nekotētiem).