

Ar 2021. gadu Latvijā ir viens no pievilcīgākajiem nodokļu režīmiem personāla opcijām 2/13/21



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

Irēna Arbidāne

Personāla opciju¹ jeb darbinieku akciju pirkuma tiesību plāns kļūst arvien populārāks Latvijā kā viens no darbinieku motivēšanas instrumentiem. Citur pasaulē jau gadiem darbinieki ir varējuši kļūt par uzņēmuma dalībniekiem, kas vairojis viņu ieguldījumu uzņēmumā un tā izaugsmi. Personāla akciju² vai opciju piešķiršana pēc būtības ir darbinieku atalgojuma veids, kura pamatdoma ir sasaistīt atalgojumu ar uzņēmuma attīstību (peļņu).

Kā darbojas personāla opciju plāns?

Darbinieku motivācijas programmas ietver gan tūlītēju personāla akciju piešķiršanu, gan personāla opciju piešķiršanu, ļaujot darbiniekam iegādāties akcijas noteiktā brīdī nākotnē. Salīdzinājumā ar tūlītēju akciju piešķiršanu personāla opcijas ir populārāks instruments, jo ļauj uzņēmumam motivēt darbiniekus ilgtermiņā, piedāvājot dažāda ilguma (pārsvarā trīs gadu) personāla opciju programmas. Personāla opcijas faktiski nozīmē darbinieka un darba devēja vienošanos par to, ka konkrētu darba devēja mērķu sasniegšana, piemēram, projekta īstenošana, budžeta izpilde vai peļņas līmeņa sasniegšana, ļaus darbiniekam nākotnē saņemt vai iegādāties (parasti ar atlaidi) noteiktu akciju skaitu.

Kā jau lielākā daļa atlīdzības, ko maksā par darba pienākumu veikšanu, arī personāla akciju vai opciju piešķiršana ir algota darba ienākums, kura apmēru aprēķina atbilstoši akciju tirgus vērtībai. Darbiniekam pērkot akcijas ar atlaidi, par algota darba ienākumu uzskata tikai atlaidi. Ja akcijas piešķir bez maksas, darbiniekam nepiedaloties ar savu ieguldījumu, tad algota darba ienākums ir šo akciju tirgus vērtība. Atkarībā no konkrētas valsts likumvides šis ienākums var būt apliekams vai neapliekams ar nodokļiem.

Latvijā – labvēlīgs nodokļu režīms

Daudzās valstīs ir ieviesti nodokļu atvieglojumi tieši personāla opciju piešķiršanai, lai vairotu darba devēju interesi izvēlēties šo ilgtermiņa darbinieku motivēšanas instrumentu. Arī Latvijā jau kopš 2013. gada janvāra ienākumu no personāla opciju piešķiršanas neapliek ar algas nodokli, izpildoties šādiem noteikumiem:

1. akciju pirkuma tiesības ir piešķirtas atbilstoši to īstenošanas plānam;
2. minimālais turēšanas periods (no tiesību piešķiršanas dienas līdz dienai, kad darbinieks ir tiesīgs uzsākt to īstenošanu) ir 36 mēneši;
3. turēšanas periodā darbinieks ir darba attiecībās ar akciju pirkuma tiesību piešķirēju (uzņēmumu vai ar to saistītu personu);
4. ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc termiņa, līdz kuram darbinieki varēja pieteikties personāla opciju plānam, darba devējs ir iesniedzis VID likuma "[Par iedzīvotāju ienākuma nodokli](#)" (IIN) [11.11 panta ceturtajā daļā](#) minēto informāciju.

Iepriekš šo regulējumu interpretēja tā, ka akcijas piešķir tikai akciju sabiedrība (AS), tātad personāla opcijas varēja piešķirt tikai AS vai analogiska ārvalsts sabiedrība.

Jaunā likumvide

Ar šā gada janvāri IIN piemērošanas kārtība personāla opcijām ir mainīta, padarot to vēl labvēlīgāku.

Pirmkārt, IIN likuma grozījumi precizē, ka personāla opciju plāna ietvaros darbiniekiem var piešķirt ne tikai akcijas, bet jebkādas kapitāla daļas, kas dod tiesības saņemt dividendes. Tātad personāla opciju plānu varētu ieviest arī, piemēram, SIA vai analogiska ārvalsts sabiedrība.

Cita ļoti būtiska izmaiņa ir akciju pirkuma tiesību minimālā turēšanas perioda saīsināšana no 36 uz 12 mēnešiem. Tas liecina, ka šo grozījumu faktiskais mērķis bija palielināt jaunuzņēmumu iespējas piesaistīt un motivēt darbiniekus, jo jaunuzņēmumu vērtība var strauji pieaugt arī gada laikā.

Grozījumi precizē arī ierobežojumus bijušajiem darbiniekiem, atļaujot piemērot labvēlīgo nodokļu režīmu personāla opcijām, kuras izlieto ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc darba attiecību izbeigšanas.

Īpašo režīmu nevarēs piemērot, ja darba devējs vai ar to saistīta persona piešķirusi darbiniekam aizdevumu, kas nav atmaksāts līdz akciju pirkuma tiesību īstenošanas brīdim. Šī izmaiņa ieviesta, lai novērstu situāciju, kurā darbinieks faktiski iegādājas akcijas par darba devēja aizdotiem līdzekļiem.

Taču pastāv iespēja, ka likumdevējs tuvākajā laikā papildus grozīs IIN likumu, lai šo ierobežojumu nepiemērotu kredītiestādēm, Attīstības finanšu institūcijai, krājaizdevu sabiedrībām vai licencētiem patērētāju kreditēšanas pakalpojuma sniedzējiem. Šāds grozījums būtu ļoti aktuāls bankām, kuras gadu no gada jau izmanto personāla opcijas kā darbinieku motivēšanas instrumentu dažādās valstīs un vienlaikus var sniegt saviem darbiniekiem arī kreditēšanas pakalpojumus, piemēram, hipotekāro kredītu.

Nemainās arī prasība darba devējam divu mēnešu laikā pēc termiņa, līdz kuram darbinieki varēja pieteikties personāla opciju plānam, iesniegt informāciju VID. Bez šīs prasības izpildes personāla opcijām nevarēs piemērot labvēlīgo nodokļu režīmu, pat izpildot pārējās prasības.

Personāla opcijas, tūlītēja akciju piešķiršana, naudas prēmija

Protams, pastāv arī citi darbinieku motivēšanas veidi, piemēram, tūlītēja akciju piešķiršana vai naudas prēmija, tomēr personāla opcijas ir ilgtspējīgs risinājums ar nodokļu ieguvumu. Tabulā parādītas atšķirības starp dažādiem darbinieku motivēšanas veidiem:

	Tūlītēja akciju piešķiršana	Personāla opciju piešķiršana	Naudas prēmija
Labuma saņemšanas brīdis	Akcijas piešķir uzreiz bez dalības motivācijas plānā.	Akcijas piešķir personāla opciju plāna ietvaros, tam noslēdzoties noteiktā termiņā vai pakāpeniski (piemēram, pēc 12 vai 36 mēnešiem).	Naudas izmaksu veic uzreiz. Atsevišķos gadījumos darba devējam būs ieviesta motivācijas programma, kas paredz atlikto prēmijas izmaksu (līdzīgi personāla opcijām).

Dividendes	Tiesības saņemt dividendes rodas uzreiz.	Tiesības saņemt dividendes nerodas līdz akciju iegādei (piemēram, pēc 12 vai 36 mēnešiem).	Darbinieks nekļūst par uzņēmuma dalībnieku un neiegūst tiesības uz sadalīto peļņu.
Atsaukšana	Nevar atsaukt bez papildu instrumenta ieviešanas.	Var atsaukt, ja darbinieks nenasniedz nospraustos mērķus.	Var neizmaksāt atkarībā no vienošanās ar darba devēju, bet jau izmaksātas nevar atsaukt.
Nodokļu piemērošana	Akciju tirgus vērtība veido daļu no algota darba ienākumiem. Nodokļus piemēro pilnā apmērā akciju piešķiršanas brīdī tāpat kā algota darba ienākumam.	Ja izpildās IIN likuma kritēriji, piešķirtās akcijas uzskata par neapliekamu ienākumu.	Prēmija ir algota darba ienākums, kam nodokļus piemēro pilnā apmērā.
Ienākums no kapitāla pieauguma	Var veidoties apliekama peļņa no akciju atsavināšanas. Peļņa ir starpība starp akciju vērtību pārdošanas brīdī un vērtību piešķiršanas brīdī, no kuras samaksāts algas nodoklis. Peļņai piemēro 20% IIN, iesniedzot kapitāla pieauguma deklarāciju. Administratīvais slogs un nodokļu samaksa ir darbinieka atbildība.	Var veidoties apliekama peļņa no akciju atsavināšanas. Peļņa ir akciju vērtība pārdošanas brīdī, no tās neko neatskaitot. Piešķiršanas brīža vērtību nevar atskaitīt, jo no tās nemaksā algas nodokli. Administratīvais slogs un nodokļu samaksa ir darbinieka atbildība.	

Nobeigums

Jaunā likumvide padara labvēlīgo nodokļu režīmu personāla opcijām pieejamāku un ļauj darbiniekiem līdzšinējos plānos ar 36 mēnešu turēšanas periodu saņemt atbrīvojumu no algas nodokļa ātrāk, īstenojot akciju pirkuma tiesības jau pēc 12 mēnešiem.

Turklāt jaunā likumvide mudina uzņēmumus, kas līdz šim nav ieviesuši personāla opciju plānu, apsvērt šo iespēju, jo labvēlīgais nodokļu režīms piedāvā samērā drīzu darbinieku atalgošanu.

Lai nodrošinātu pārskatāmību, jāizstrādā personāla opciju plāns, jānovērtē uzņēmuma akcijas (kapitāla daļas) un jāiesniedz dokumenti VID. Atgādinām, ka tikai tiem plāniem, par kuriem iesniegta informācija VID, var piemērot atbrīvojumu no algas nodokļa. Arī akciju vērtēšanai ir jauns IIN regulējums, kas vērtētāju sarakstā ļauj iekļaut ne tikai Latvijas, bet arī citu valstu sertificētus vērtētājus.

Nodokļu piemērošana personāla opcijām Latvijā

¹ Komerclikuma 248.1 pants

² Komerclikuma 255. pants