

PwC 2022. gada pētījums par jaunuzņēmumiem

1/42/22



Projektu vadītāja nodokļu konsultāciju nodaļā, PwC Latvija
Viktorija Lavrova



Direktore nodokļu konsultāciju nodaļā, personāla un organizāciju pārveides pakalpojumu vadītāja Baltijā, PwC Latvija
Irēna Arbidāne

Vispārīgs pārskats

Attiecībā uz nodokļu piemērošanu jaunuzņēmumu personāla opciju plāniem vairākas ES dalībvalstis ir vienu soli priekšā. To nacionālie tiesību akti gan padara personāla opciju plānus daudz pievilcīgākus jaunuzņēmumu darbiniekiem, gan piedāvā draudzīgākus noteikumus uzņēmumu dibinātājiem. Lai gan regulējuma mērķis ir motivēt jaunuzņēmumus piešķirt darbiniekiem līdzdalības daļu uzņēmumā, šī mērķa sasniegšanai valstis var izmantot dažādus risinājumus.

PwC veiktais pētījums piedāvā pārskatu par dažādiem nodokļu režīmiem, piešķirot personāla opcijas jaunuzņēmumu darbiniekiem ES dalībvalstīs, kā arī dažās citās valstīs, kur šāda veida plāni parasti ir būtiski (Lielbritānijā, Šveicē un Norvēģijā). Pētījumā piedalījās 30 valstis, ieskaitot Latviju.

Pētījumā ir aplūkots jaunuzņēmumu regulējums un salīdzināta iedzīvotāju ienākuma nodokļa (IIN) piemērošana ar akcijām saistītiem labumiem, ņemot vērā šāda ienākuma dažādo klasifikāciju, nodokļa piemērošanas brīdi, piemērojamās likmes un izceļošanas nodokļa esību. Pētījumā arī pievērsta uzmanība šādu labumu radītajām sociālās apdrošināšanas saistībām valstīs, kur tādas ir spēkā. Pētījumā secināts, ka nodokļu un sociālās apdrošināšanas iemaksu piemērošana šādiem labumiem dažādās valstīs būtiski atšķiras.

Aplūkotās tēmas

Pētījuma ietvaros valstīm bija jāatbild uz vairākiem jautājumiem.

Tikai 11 valstīs no 30 ir ieviests regulējums, kas nosaka īpašu nodokļu režīmu no jaunuzņēmumu personāla opciju plāna gūtajiem labumiem, savukārt 17 valstīs (arī Latvijā) personāla opciju plāniem ir ieviests labvēlīgs režīms, kas piemērojams ne tikai jaunuzņēmumiem.

Ienākumu no personāla opciju plāna vairums valstu uzskata par algota darba ienākumu, kas rada pienākumu maksāt ienākuma nodokli un veikt sociālās apdrošināšanas iemaksas. Nodokli piemēro brīdī, kad akciju atsavināšana rada ienākumu no kapitāla pieauguma.

Nacionālie tiesību akti 22 valstīs no 30 nesatur ne izceļošanas nodokļa normas, ne nodokļa piemērošanas termiņu. Tādējādi fiziskās personas šajās valstīs var turēt akcijas neierobežotu laika periodu.

Pētījumā salīdzināta arī maksimālā nodokļa likme darbaspēka ienākumam un ienākumam no kapitāla pieauguma (visaugstākais potenciāli piemērojams nodoklis ir Igaunijā un Zviedrijā).

Latvijas regulējums

Ienākumu no personāla opciju piešķiršanas neapliek ar nodokli, ja izpildās šādi nosacījumi:

- turēšanas periods ir vismaz 12 mēneši no akciju iegādes tiesību piešķiršanas brīža līdz to īstenošanas brīdim;
- šajā laikposmā personai ir darba tiesiskās attiecības ar šo uzņēmumu vai saistītu uzņēmumu;
- divu mēnešu laikā pēc akciju iegādes tiesību piešķiršanas darba devējs ir informējis nodokļu administrāciju par personāla opciju plāna noteikumiem.

Latvijas uzņēmumam, kas sadala dividendes uz personāla akciju pamata, ir pienākums ieturēt uzņēmumu ienākuma nodokli (UIN) pēc efektīvās 25% likmes. Nekādas citas ienākuma nodokļa vai sociālās apdrošināšanas iemaksu saistības nerodas. Dividendēm, ko ārvalsts uzņēmums izmaksā Latvijas nodokļu rezidentam, IIN nepiemēro, ja uzņēmums ir ES/EEZ valsts rezidents vai tādas valsts rezidents, kurai ar Latviju ir spēkā nodokļu konvencija, un ja par šīm dividendēm ir samaksāts IIN vai UIN ārvalstī. Visas pārējās dividendes (arī no zemu nodokļu vai beznodokļu valstīm un teritorijām) apliek ar nodokli, iesniedzot personas gada ienākumu deklarāciju. Akciju atsavināšanas rezultātā gūtais ienākums no kapitāla pieauguma ir apliekams.

Jāatzīst, ka Latvijas tiesību akti ir tiešām izdevīgi, jo ļauj izlaist akcijas gandrīz bez nodokļu sloga uzņēmumam vai fiziskajai personai. Administratīvā kārtība ir vienkārša, un attiecīgās normas – detalizētas. Tāpēc mudinām jaundibinātos uzņēmumus izveidot personāla opciju plānu un izmantot pieejamos nodokļu atvieglojumus. Šis regulējums attiecas arī uz uzņēmumiem, kuri neatbilst jaunuzņēmumu definīcijai. Personāla opciju plāni ir sekmīgi ieviesti uzņēmumos, kuri jau sen darbojas Latvijā ar lielu skaitu darbinieku dažādos amatos. Lūdzam sazināties ar mums, ja jums ir nepieciešama palīdzība personāla opciju plāna izveidē vai konsultācija par saistītiem jautājumiem.