

Опционы для сотрудников в Балтии 1/28/23



Налоговый директор, руководитель пан-балтийской практики по вопросам персонала и организационных

преобразований, PwC Латвия
Irēna Arbidāne

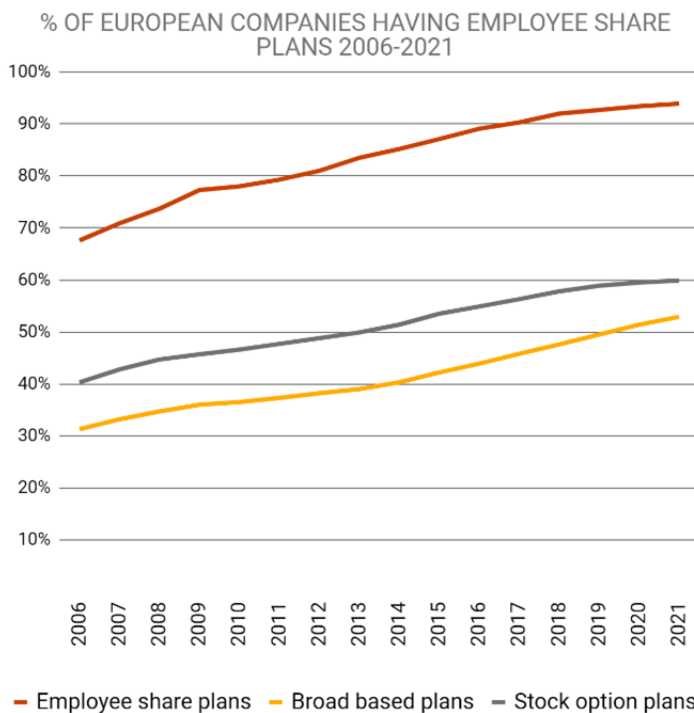


Руководитель налоговых проектов, PwC Латвия
Viktorija Lavrova

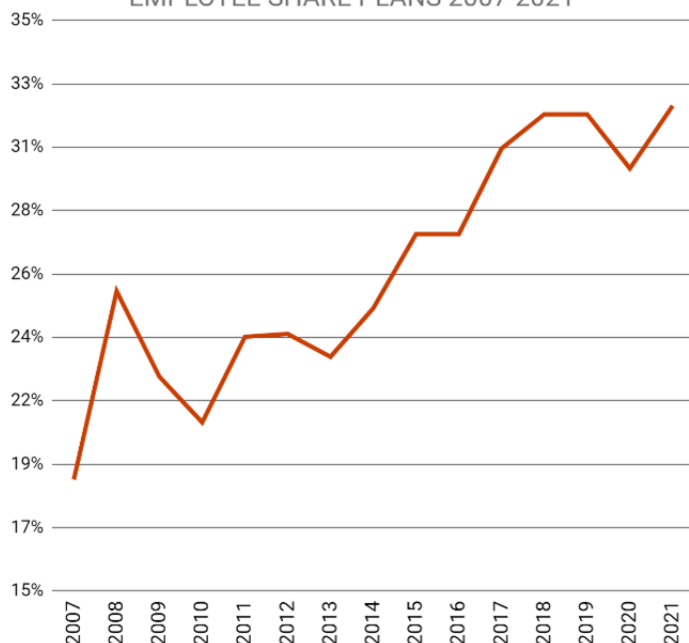
Акционные планы для персонала как возможность усилить мотивацию работников набирают популярность во всем мире, в том числе и в странах Балтии. Популярность опционов для сотрудников объясняется выгодами как для предприятия, так и для сотрудника. Опционы для сотрудников наделяют их правом получать или приобретать акции предприятия через определенный период и по цене ниже рыночной стоимости. Предприятие извлекает выгоду из того, что работники готовы трудиться, чтобы достичь целей предприятия и повысить стоимость его акций. Поскольку в каждой стране регулирование налогообложения этого дополнительного блага может отличаться, важно рассмотреть налоговое регулирование в Литве, Латвии и Эстонии.

Европейский опыт

Развитие опционов для сотрудников продолжается – все большее число европейских предприятий внедряет планы акций для персонала. В 2021 году новые акционные планы для персонала внедрили 32 % крупных европейских предприятий, принимавших участие в нашем исследовании,¹ и этот удельный вес растет с каждым годом.



% OF EUROPEAN COMPANIES HAVING LAUNCHED NEW EMPLOYEE SHARE PLANS 2007-2021



- Акционные планы для сотрудников (*employee share plans*) – это планы дополнительного блага, в рамках которых сотрудникам предоставляется имущественное право на предприятие в виде акций (определенных, по фиксированной цене).

- Широкомасштабные планы (*broad based plans*) означают, что за соответствующий период большая часть сотрудников предприятия, работающих на полную ставку, фактически получает опционы для сотрудников.

- В рамках опционов для сотрудников (*stock option plans*) (в нашем исследовании – только на предприятиях, котируемых на бирже) предоставляются опционы для сотрудников, выгодные как самим сотрудникам, так и широким слоям общества.

В недавнем исследовании PwC обращало внимание на налогообложение стимулов, связанных с собственным капиталом, в предприятиях-стартапах: [Что ожидает стартапы?](#)

В исследовании анализировалось налогообложение предназначенных для работников планов вознаграждения из собственного капитала на предприятиях-стартапах стран-участниц ЕС. Доступные налоговые режимы делают акционные планы для персонала намного более привлекательными для работников стартапов и обеспечивают более дружественную для стартапов среду. Несмотря на то, что данные налоговые режимы предусматривают, что сотрудники стартапов будут участвовать в развитии бизнеса, существует множество решений, которыми страны могут воспользоваться для достижения этой цели.

Цель исследования – предоставить отчет о налогообложении материальных благ для работников из собственного капитала на предприятиях-стартапах стран-участниц ЕС и некоторых других стран, в которых такого рода планы обычно занимают существенную долю (Великобритания, Швейцария и Норвегия).

Как работают опционы для сотрудников?

Чтобы побуждать работников достигать целей и выполнять конкретные задачи, предприятия могут предоставить своим работникам опционы персонала или продать акции (преимущественно по

нулевой или дисконтированной цене). Предприятие и работник могут согласовать условия, которые работник должен выполнить для получения таких благ. Однако акции можно получить только после периода удерживания, который определяет предприятие и предусматривает закон.

Регулирование опционов для сотрудников в странах Балтии

Несмотря на то, что акционные планы для сотрудников по сути схожи, отличаются условия благоприятного налогообложения:

	Латвия	Эстония	Литва
Облагается налогом, если нет действующего освобождения	В момент использования опционов для сотрудников налог применяется к разнице между рыночной стоимостью акций и уплаченной работником ценой приобретения, если она была.		
Ставки	<p>23 % ПНН*</p> <p>34,09 % обязательные платежи государственного социального страхования (ОВГСС) * прогрессивный ПНН в размере 31 % применяется, если ОВГСС не уплачиваются в Латвии.</p>	<p>20 % ПНП*</p> <p>33 % ОВГСС * по ставке 20/80</p>	<p>20 % ПНН</p> <p>ОВГСС состоит из части работодателя и части работника. Часть работника удерживается по базовой ставке 19,5 % (дополнительные 3 % необходимо удержать, если работник является участником пенсионного плана 2-го уровня). Часть работодателя колеблется от 1,61 % до 2,49 % и уплачивается из средств работодателя.</p> <p>Ответственность за удержание и декларирование ПНН литовской налоговой администрации:</p> <p>1) работодателя – опционы для сотрудников получены от непосредственного работодателя;</p> <p>2) работодателя – опционы для сотрудников получены от зависимого предприятия.</p>
Уплата и декларирование	Работодатель обязан удерживать ПНН и декларировать его СГД.	Работодатель обязан уплачивать и декларировать ПНП и ОВГСС за это дополнительное благо эстонской налоговой администрации.	<p>Ответственность за удержание и декларирование ОВГСС литовской налоговой администрации:</p> <p>1) работодателя – опционы для сотрудников получены от непосредственного работодателя;</p> <p>2) работодателя – опционы для сотрудников получены от зависимого предприятия и за выплаты их стоимости выписывается счет непосредственному работодателю (ОВГСС не применяется, если такой счет не выписан).</p>

Условия освобождения	Период удержания составляет минимум 12 месяцев. В данный период работник должен состоять в непрерывных трудовых правоотношениях.	Освобождение возможно, если период удержания составляет минимум три года, работник получает акции работодателя или предприятия, входящего в одну группу с ним, и договор опциона юридически правильно подписан.	Это может относиться к опционам для сотрудников, предоставленным работодателем или связанным с ним предприятием после 1 февраля 2020 года. Налоги не применяются, если период удержания составляет минимум три года.
----------------------	--	---	--

Заключение

Все три страны Балтии внедрили благоприятный налоговый режим, чтобы помочь предприятиям заинтересовать своих работников в приумножении прибыли. Несмотря на то, что условия освобождения в разных странах отличаются, работникам легко получить опционы для сотрудников, считающиеся необлагаемым доходом.

Резюмируем вышесказанное:

- 1) опционы для сотрудников – это хороший инструмент долгосрочной мотивации, наиболее подходящий для руководящих работников, поскольку они могут напрямую влиять на результаты предприятия;
- 2) значение опционов для сотрудников следует из доступности благоприятного налогового режима и уровня развития местных предприятий.

¹ *Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2021*