С 2021 года в Латвии действует один из наиболее привлекательных режимов налогообложения опционов для сотрудников 2/13/21

PwC директор налогового департамента и менеджер службы кадров и организационных преобразований в странах Балтии
Irēna Arbidāne

Опционные планы для сотрудников[1], или предоставление работникам права выкупа акций предприятия, набирают популярность в Латвии как один из инструментов мотивирования персонала. В других странах мира работникам уже много лет предоставляется возможность стать участниками предприятия, чтобы приумножить их вклад в предприятие и его рост. По сути, предоставление акций[2] или опционов для сотрудников является разновидностью вознаграждения за труд, основная цель которой – увязать вознаграждение с развитием (прибылью) предприятия.

Как работает опционный план для сотрудников?

Программами мотивирования сотрудников предусматривается как немедленное предоставление акций персонала, так и предоставление опционов, позволяющих работнику приобрести акции в определенный момент в будущем. По сравнению с немедленным предоставлением акций опционы для сотрудников являются более популярным инструментом, поскольку позволяют предприятию мотивировать работников в долгосрочной перспективе, предлагая программы опционов для сотрудников разной продолжительности (большей частью три года). Фактически опционы для сотрудников означают соглашение между работником и работодателем о том, что достижение определенных установленных работодателем целей, например реализация проекта, выполнение бюджета или достижение маржи прибыли, позволит работнику в будущем получить или приобрести (обычно со скидкой) определенное количество акций.

Как и большинство разновидностей вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей, предоставление акций или опционов для сотрудников является доходом от наемного труда, размер которого рассчитывается по рыночной стоимости акций. Если работник покупает акции со скидкой, доходом от наемного труда считается только скидка. Если акции предоставляются бесплатно, без какого-либо вложения со стороны работника, то доходом от наемного труда является рыночная стоимость данных акций. В зависимости от законодательства конкретной страны данный доход может облагаться или не облагаться налогами.

В Латвии – благоприятный налоговый режим

Во многих странах предусмотрены налоговые льготы на предоставление опционов для сотрудников, чтобы повысить интерес работодателей к выбору именно этого инструмента долгосрочного мотивирования работников. В Латвии еще с января 2013 года доход от

предоставления опционов для сотрудников тоже не облагается налогом с зарплаты при выполнении следующих условий:

1. право покупки акций предоставляется в соответствии с планом их реализации;
2. минимальный срок владения (со дня наделения правом до дня, с которого работник имеет право на их реализацию) составляет не меньше 36 месяцев;
3. в течение срока владения работник состоит в трудовых отношениях с источником права покупки акций (предприятием или связанным с ним лицом);
4. не позднее чем через два месяца после наступления срока, до которого работники могут претендовать на опционный план для сотрудников, работодатель подает в СГД информацию, упомянутую в части четвертой статьи 11^{11} закона «О подоходном налоге с населения (ПНН)».

Прежде данное регулирование интерпретировалось так: акции предоставляет только акционерное общество (AS), таким образом, опционы для сотрудников могло предоставлять только AS или аналогичное иностранное общество.

Новое законодательство

С января текущего года порядок применения ПНН к опционам для сотрудников изменился, став еще более благоприятным.

Во-первых, поправками к Закону о ПНН уточняется, что в рамках опционного плана для сотрудников работникам могут предоставляться не только акции, но и любые доли капитала, дающие право на получение дивидендов. Таким образом, опционный план для сотрудников может ввести и, например, SIA или аналогичное иностранное общество.

Другое очень существенное изменение – сокращение минимального срока владения правом покупки акций с 36 до 12 месяцев. Это говорит о том, что фактической целью данных поправок является расширение возможностей стартапов привлекать и мотивировать работников, поскольку стоимость стартапов может резко вырасти и в течение года.

Кроме того, поправками уточняются ограничения для бывших работников: разрешается применять благоприятный налоговый режим к опционам для сотрудников, использованным не позднее чем через шесть месяцев после прекращения трудовых отношений.

Особый режим нельзя будет применять, если работодатель или связанное с ним лицо выдало работнику заем, который не погашен на момент реализации права покупки акций. Данное изменение введено во избежание ситуаций, когда работник фактически приобретает акции на заемные средства работодателя.

Однако существует вероятность, что законодатель в ближайшее время внесет дополнительные изменения в Закон о ПНН, чтобы исключить применение данного ограничения к кредитным учреждениям, Финансовому учреждению развития, ссудосберегательным обществам или лицензированным поставщикам услуги потребительского кредитования. Такая поправка была бы очень актуальна для банков, которые год от года в разных странах используют опционы для сотрудников как инструмент мотивирования персонала и одновременно могут оказывать своим работникам услуги кредитования, например предоставлять ипотечный кредит.

Не меняется требование к работодателю в течение двух месяцев после истечения срока, до

которого работники могут претендовать на опционный план для сотрудников, предоставить информацию СГД. Без выполнения данного требования к опционам для сотрудников невозможно будет применять благоприятный налоговый режим, даже при условии выполнения прочих требований.

Опционы для сотрудников, немедленное предоставление акций, денежная премия

Несомненно, существуют и другие способы мотивирования работников, например немедленное предоставление акций или денежная премия, однако опционы для сотрудников – более устойчивое решение с налоговой выгодой. В таблице показаны различия между разными способами мотивирования персонала:

	Немедленное предоставление акций	Предоставление опционов для сотрудников	Денежная премия
Момент получения материального блага	Акции предоставляются сразу, без участия в мотивационном плане.	Акции предоставляются в рамках опционного плана для сотрудников, который завершается в установленный срок или постепенно (например, через 12 или 36 месяцев).	Денежная выплата осуществляется сразу. В отдельных случаях работодатель может внедрить мотивационную программу, в которой предусматривается отложенная выплата премии (аналогично опциону для сотрудников).
Дивиденды	Право на получение дивидендов возникает сразу.	Право на получение дивидендов не возникает до приобретения акций (например, через 12 или 36 месяцев).	Работник не становится участником предприятия и не получает право на распределенную прибыль.
Отзыв	Нельзя отзывать без внедрения дополнительного инструмента.	Можно отозвать, если работник не достигает поставленных целей.	Можно не выплачивать в зависимости от договоренности с работодателем, однако уже выплаченную отозвать нельзя.
Налогообложение	Рыночная стоимость акций образует часть доходов от наемного труда. Налоги применяются в полном объеме в момент предоставления акций, как к доходу от наемного труда.	При выполнении критериев Закона о ПНН предоставленные акции считаются необлагаемым доходом.	Премия является доходом от наемного труда, из которого удерживаются налоги в полном размере.

Доход от прироста капитала	Возможно появление облагаемой прибыли от отчуждения акций. Прибыль представляет собой разницу между стоимостью акций в момент продажи и стоимостью в момент предоставления, из которой уплачен налог с зарплаты. К прибыли применяется налог в размере 20% при подаче декларации о приросте капитала. Административное бремя и уплата налогов – ответственность работника.	Возможно появление облагаемой прибыли от отчуждения акций. Прибылью является стоимость акций в момент продажи, из которой ничего не отчисляется. Стоимость в момент предоставления отчислять нельзя, поскольку из нее не уплачивается налог с зарплаты. Административное бремя и уплата налогов – ответственность работника.

Заключение

Новое законодательство делает благоприятный режим налогообложения опционов для сотрудников более доступным и позволяет работникам в прежних планах с 36-месячным периодом владения быстрее получить освобождение от налога с зарплаты, реализовав право покупки акций уже через 12 месяцев.

К тому же новое законодательство побуждает предприятия, которые еще не внедрили опционный план для сотрудников, рассмотреть такую возможность, поскольку благоприятный налоговый режим обеспечивает сравнительно короткий период вознаграждения работников.

Для обеспечения наглядности необходимо разработать опционный план для сотрудников, выполнить оценку акций (долей капитала) предприятия и подать документы в СГД. Напоминаем, что применять освобождение от налога с зарплаты можно только к планам, о которых подана информация в СГД. Для оценки акций тоже действует новое регулирование ПНН, позволяющее включить в список оценщиков не только латвийских, но и иностранных сертифицированных оценщиков.

---

[1] Статья 248[1] Коммерческого закона

[2] Статья 255 Коммерческого закона