

JURIDISKIE PAKALPOJUMI

Pagaidām šāda iespēja ir akciju sabiedrībām, ne SIA, tāpēc nozare cer uz šī jautājuma sakārtošanu. «Jaunuzņēmumiem ir būtiski panākt, lai darbinieki, it īpaši nozīmīgākie, ir maksimāli ieinteresēti uzņēmuma attīstībā un tā vērtības palielināšanā. Lai to panāktu, jaunuzņēmumu darbības specifika prasa, lai darbinieki no savas puses iegulda ļoti intensīvu darbu, taču bieži vien kompānija nevar atļauties darbiniekiem par to maksāt atalgojumu, kādu, iespējams, tie saņemtu, strādājot tikpat intensīvi, bet lielākā uzņēmumā. Tādēļ ļoti bieži jaunuzņēmumi visā pasaulē izvēlas stimulēt darbiniekus, piešķirot tiem akciju opcijas. Tas darbiniekiem piešķir iespēju nākotnē, augot uzņēmuma vērtībai, opcijas pārvērst akcijās un attiecīgi pārdot, saņemot papildu ienākumu par darbu uzņēmumā,» skaidro Eva Berlaus, zvērīnātu advokātu biroja *Sorainen* Latvijas biroja vadošā partnere. Vienlaikus jaunuzņēmuma dibinātāji tādējādi demonstrē, ka viņi ir gatavi dalīties uzņēmuma veiksmē ar darbiniekiem uz vienlīdzīgiem pamatiem – jebkurā brīdī, augot dibinātāju akciju vērtībai, tikpat proporcionāli pieaug arī darbinieku opciju vērtība.

Jautājums par akciju pirkuma tiesību piešķiršanu darbiniekiem kļūst aktuāls, jo Latvijā strauji attīstās jaunuzņēmumu nozare, kur šo instrumentu izmanto visbie-

žāk. «Akciju pirkuma tiesības jeb akciju opcijas ir moderns un efektīvs veids, kā motivēt darbiniekus un veicināt lojalitāti. Darbinieki kopā ar vadību un īpašniekiem kā viena komanda virzās uz vienotu mērķi, un darbinieka ieguvums ir atkarīgs no tā, vai pieaug sabiedrības vērtība. Jaunuzņēmumu veiksmes gadījumā pieaugums var būt ļoti straujš, attiecīgi arī darbinieku ieguvums var būt vērtīgs. Lai arī uzņēmumam rodas izdevumi saistībā ar akciju pirkuma tiesību programmas izveidošanu un realizēšanu, tas tomēr ir lētāk, nekā izmaksāt prēmijas. Šis ir unikāls darbinieku motivēšanas instruments, bet nav tā, ka akciju pirkuma tiesības izmanto tikai jaunuzņēmumi. Arī labi zināmas lielas un starptautiskas kompānijas, piemēram, farmācijā, apdrošināšanā un taksometru pakalpojumu jomā izmanto šo instrumentu, lai motivētu darbiniekus Latvijā un arī starptautiski,» saka Sandija Novicka, zvērīnātu advokātu biroja *Cobalt* partnere un nodokļu prakses grupas vadītāja.

Kopīga motivācija

Jaunuzņēmuma *Printify* līdzdibinātājs Jānis Berdigans stāsta, ka *Printify* nolēma piešķirt darbiniekiem akciju opcijas, lai visi būtu vienoti un ieinteresēti strādāt gudrāk, labāk un efektīvāk – uzlabot klientu apkalpošanu, veicināt uzņēmuma izaugsmi. «Manuprāt, ir ļoti būtiski dalīties veiksmē arī finansiāli, jo daloties



Apstākļos, kad tirgū akūti pietrūkst darbaspēka, valstij vajadzētu rūpēties, lai darba devējiem būtu iespēja efektīvi motivēt un piesaistīt darbiniekus. Ja šī sistēma strādās, ieguvēji būs visi,

SANDIJA NOVICKA,
ZVĒRĪNĀTU
ADVOKĀTU BIROJA
COBALT PARTNERE UN
NODOKĻU PRAKSES
GRUPAS VADĪTĀJA.



Viens no svarīgākajiem iemesliem piešķirt darbiniekiem akciju opcijas startup uzņēmumos ir tas, ka sākotnējā attīstības stadijā algas ziņā tie nespēj konkurēt ar lielajām kompānijām un akciju opcijas ir viens no veidiem, kā atrisināt šo jautājumu,

VIKTORIJA KRISTHOLDE-LŪSE,
ZVĒRĪNĀTU ADVOKĀTU
BIROJA VILGERTS
NODOKĻU EKSPERTE.

KOMERCTIESĪBAS

Cerībā uz akciju opciju iespējām arī SIA

Bieži vien jaunuzņēmumi izvēlas stimulēt darbiniekus, piešķirot tiem akciju opcijas, kas nākotnē, augot kompānijas vērtībai, dod iespēju opcijas pārvērst akcijās un tās pārdot

veiksme ir daudz baudāmāka – kopā izcīnīta un kopā svinēta,» viņš teic. Galvenais iemesls piešķirt opcijas ir, lai visiem darbiniekiem ir vienots mērķis un intereses, kas uzlabo komandas darbu, lēmumu pieņemšanu, iesaisti uzņēmuma izaugsmē. J. Berdigans uzskata, ka uzņēmumu vidū ir mīts, ka akcijas būtu jādod tikai vadībai un lēmumu pieņēmējiem un ka pārējie darbinieki tās nespēs novērtēt. «Manuprāt, šāds uzskats ir absolūti nepareizs. Ja vēlas, lai uzņēmums strauji augtu, ir ļoti svarīgi, ka visiem

cilvēkiem ir vienotas intereses un motivācija panākumiem. Galu galā vadība visbiežāk ir tālu no patērētāja un ikdienā nemaz nestrādā ar klientiem. Tāpēc ir neloģiski, ka cilvēkiem, kuri dara reālo darbu ar klientiem, nav tāda paša veida motivācijas personāla opciju veidā kā vadībai,» teic J. Berdigans.

Zvērīnātu advokātu biroja *Vilgerts* nodokļu eksperte Viktorija Kristholde-Lūse pauž, ka šobrīd par akciju opcijām tiek runāts biežāk, jo Latvijā aktīvāk attīstās *startup* kultūra – ir vai-





FOTO – PAULA ČURŠTE/LETA



Ja gribam vairāk investīciju no ASV, kur ir vislielākais pieejamais kapitāls jaunuzņēmumiem, ir svarīgi panākt, ka Latvijas akciju opciju piešķiršanas kārtība un noteikumi ir saderīgi ar ASV,

**JĀNIS BERDIGANS,
PRINTIFY
LĪDZDIBINĀTĀJS.**



DB par vienīgo publiski zināmo gadījumu, kad Latvijas jaunuzņēmums (Printify) visiem saviem darbiniekiem piešķir akciju opcijas, rakstīja (02.04.2019.)

tiem un nodokļu speciālistiem. Ir svarīgi izstrādāt konkrētā uzņēmuma politiku šajā jautājumā, lai visiem darbiniekiem būtu skaidrs, kas jādara, lai saņemtu šīs opcijas, kādas ir tiesības un pienākumi, piemēram, vai akciju opcijas saglabāsies, ja darbinieks aizies no darba pirms noteiktā trīs vai četru gadu opciju «iesaldēšanas» perioda. «Ir jāizstrādā līgums, kas ir saistošs visām pusēm, plus jāizvērtē no nodokļu viedokļa, jo nodokļu likumos izstrādāti kritēriji, kas jāievēro, lai šis ienākums netiktu aplūkots ar algas nodokļiem,» viņa skaidro.

S. Novicka pauž, ka vispirms būtu jāizvērtē komerciālie noteikumi – cik akciju, uz kādiem nosacījumiem, kuriem darbiniekiem un pēc kādiem kritērijiem tiek piešķirtas. Pēc tam šie noteikumi jāizvērtē nodokļu tiesību kontekstā, jo kopumā Latvijā darbinieka ienākums no šāda veida akcijām ir atbrīvots no iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām izmaksām, kas ir vērtējamams pluss. Tomēr, lai šo priekšrocību izmantotu, ir jānodrošina precīza likuma prasību ievērošana. Būtiskākā ir minimālais turēšanas periods trīs gadi, darba attiecību saglabāšana šo trīs gadu laikā un informācijas iesniegšana VID divu mēnešu laikā no akciju pirkuma tiesību piešķiršanas. «Ieteicams konsultēties ar juristiem un nodokļu konsultantiem, lai izstrādātu programmu, kas atbilst normatīvo aktu prasībām un nodrošina, ka uzņēmuma darbiniekiem ir pieejams nodokļa atbrīvojums. Šo procesu nevajadzētu sasteigt – labāk trīsreiz nomērt un tad griezt. Kopumā process nav milzīgi sarežģīts, bet viss atkarīgs no mazām detaļām, uz ko nereti «iekrīt» uzņēmumi,» viņa norāda.

Jo ātrāk, jo labāk

«Neskatoties uz viedokli, ka jaunuzņēmumu attīstībai ļoti palīdzētu, ja Komerclikums skaidri paredzētu daļu opciju piešķiršanas iespēju SIA, visi atbildīgajām iestādēm iesniegtie grozījumi līdz šim netiek virzīti apstiprināšanai. Tādējādi SIA vienīgā iespēja piešķirt darbiniekiem daļu opciju, ir atrunājot šos jautājumus ar darbiniekiem noslēgtos līgumos. Atšķirībā no akciju sabiedrībām, kur iespēja piešķirt akciju opcijas ir noteikta Komerclikumā, tas nozīmē, ka informācija par SIA piešķirtajām daļu opcijām netiek uzrādīta sabiedrības daļu reģistrā un tādējādi no darbinieku viedokļa daļu opcijas ir nedrošāks instruments nekā akciju opcijas, kas, protams, nozīmē, ka SIA sarunas ar darbiniekiem par daļu opcijām ir sarežģītākas un saistītas ar lielākiem juridiskiem riskiem,» saka E. Berlaus. Neesošais Komerclikuma regulējums nozīmē arī to, ka visiem nav skaidras un saprotamas izpratnes par līgumiski piešķirtu daļu opciju vērtējumu no nodokļu viedokļa. Taču, ja ir vēlme stimulēt jaunuzņēmumu attīstību, ir jāpieņem, ka arī Latvijā daļu opcijas tiek un tiks izmantotas, tāpēc viņa uzskata – jo ātrāk izdosies šo jautājumu sakārtot, jo labāk.

S. Novicka zina teikt, ka darba grupa Tieslietu ministrijā strādā pie izmaiņām Komerclikumā un tiek cerēts, ka līdz gada beigām tiks pieņemti grozījumi, kas ļautu arī SIA piešķirt daļu pirkuma tiesības. «Taču grozījumi Komerclikumā ir tikai viens solis – jācer, ka sekos atbilstoši grozījumi arī likumā *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*, lai SIA gadījumā varētu piešķirt daļu pirkuma tiesības un nebūtu jāmaksā algas nodoklis,» viņa saka. S. Novicka uzsver, ka šis jautājums ir jāsakārto, jo apstākļos, kad tirgū akūti pietrūkst darbaspēka, valstij vajadzētu rūpēties, lai darba devējiem būtu iespēja efektīvi motivēt un piesaistīt darbiniekus. «Ja šī sistēma strādās, ieguvēji būs visi,» viņa uzskata.

Anda Asere

rāk uzņēmumu, kam bizness attīstās raitāk, un tie domā par papildu labumiem darbiniekiem. Jaunuzņēmumos akciju opciju jautājums ir vairāk aktuāls, jo ir diezgan liela atšķirība starp to, kāpēc akciju opcijas piešķir *startup* un lielās kompānijās. «Viens no svarīgākajiem iemesliem piešķirt darbiniekiem akciju opcijas *startup* uzņēmumos ir tas, ka sākotnējā attīstības stadijā algas ziņā tie nespēj konkurēt ar lielajiem uzņēmumiem un akciju opcijas ir viens no veidiem, kā atrisināt šo jautājumu. Tas palīdz augsta līmeņa speciālistiem būt vairāk ieinteresētiem veltīt savu laiku *startup* ar domu, ka pēc trim četriem gadiem varēs baudīt sava ieguldījuma auglus. Darbinieks ir personīgi ieinteresēts, lai šo gadu laikā uzņēmuma un tā akciju vērtība augtu,» viņa norāda. Savukārt lielie uzņēmumi šo iespēju izmanto kā papildu labumu vidēja vai augsta līmeņa vadītājiem, lai viņi būtu ieinteresēti darīt vairāk, lai uzņēmums kopumā attīstītos un akciju cena kāptu.

Šobrīd – akciju sabiedrībām

Šobrīd, lai varētu gūt labumu no nodokļu atbrīvojuma saistībā ar akciju pirkuma tiesībām, nepieciešams, lai tās emitētu akciju sabiedrība. «Ja emitents būs SIA vai cita veida komersants, nodokļu atbrīvojums netiks piemērots. Tas ir milzīgs trūkums. Piemēram, Igaunijā attiecībā uz SIA šāda veida ierobežojuma nav,» atzīst S. Novicka. Tas gan nozīmē, ka akciju pirkuma tiesības nevar piešķirt Latvijas SIA nodarbinātajiem. To var izdarīt, ja akcijas emitē Latvijā vai citā valstī izveidota akciju sabiedrība, kas ir saistīta persona ar Latvijas uzņēmumu.

«Latvijas *startup* agrīnā stadijā lielākoties ir dibināti kā SIA, nevis akciju sabiedrības. Pašreizējie normatīvi neatļauj akciju opciju piešķiršanu SIA. Līdz ar to šī iespēja lielākajai daļai jauno *startup* tiek nogriezta. Tātad pirmais uzdevums ir atļaut akciju opciju piešķiršanu jaunuzņēmumiem, kuru juridiskā forma ir SIA,» saka J. Berdigans. Tāpat vajadzētu vienkāršot nosacījumus par akciju opciju piešķiršanu tehnoloģiju jaunuzņēmumiem. Viņa skatījumā, to piešķiršanai jābūt ļoti vienkāršai, lai uzņēmēji varētu piešķirt tās saviem darbiniekiem, netērējot lielas naudas summas par juristu pakalpojumiem. Tāpat šim procesam būtu jābūt tik vien-

kāršam, skaidram un ar pieejamiem materiāliem, lai jebkurš uzņēmējs to varētu izdarīt bez juristu palīdzības. Jaunuzņēmumi parasti izvēlas dibināt SIA, kas ir daudz vienkāršāk, arī nepieciešamais pamatkapitāls ir mazāks kā akciju sabiedrībā, piebilst V. Kristholde-Lūse.

Atsevišķi līgumi

S. Novicka atgādina, ka Latvijas SIA nevar piešķirt darbiniekiem daļu pirkuma tiesības, jo Komerclikums tiešā veidā neparedz šādu iespēju. Var slēgt atsevišķus līgumus, lai to nodrošinātu, bet, ja šādas daļu pirkuma tiesības piešķir attiecībā uz SIA daļām, nav piemērojams likumā *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli* noteiktais nodokļu atbrīvojums, kas tas ir akciju sabiedrības gadījumā.

«Ja pieskaitām iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, tās ir vērtējamams izmaksas. Taču tieši nodokļu atbrīvojums, kas ir akciju sabiedrības gadījumā, ir viens no iemesliem, kāpēc akciju pirkuma tiesības ir pievilcīgas. SIA gadījumā šāda atbrīvojuma nav, tāpēc interese ir stipri zemāka. Taču tas nenozīmē, ka Latvijā strādājošie darbinieki nevar gūt labumu no daļu pirkumu tiesībām. Tās var piešķirt uzņēmuma mātes sabiedrība,» viņa teic. Tāpēc akciju pirkuma tiesības bieži tiek piešķirtas caur ASV esošu grupas uzņēmumu. Tam ir vairāki iemesli – labi sakārtota tiesiskā bāze, nostiprinājusies prakse, lielajiem investoriem pazīstama un paredzama vide. Līdz ar to akciju pirkuma tiesību piešķiršanas process ir saprotamāks un paredzamāks. Akcijas, kuras ir emitējusi ASV bāzēta sabiedrība, varētu arī būt vieglāk pārdot pēc tam, kad darbinieks ir izmantojis savas akciju pirkuma tiesības un kļuvis par akciju īpašnieku. Taču tikpat labi to iespējams izdarīt arī Latvijā vai Igaunijā. «Teorētiski tas ir iespējams, bet no praktiskā viedokļa tā nav plaši izplatīta prakse, un investoriem trūkst pārliecības, ka tas šeit strādās. Lielie investori ASV ir pieraduši pie tur esošās kārtības, zina, kā tā strādā, un tiem nav vēlmes iedziļināties kādās mazās valsts situācijā,» norāda S. Novicka.

Lieli šķēršļi

Lai šo jautājumu atrisinātu, jāveic izmaiņas likumos tādā mērā, kas atbilstu

industrijas labajai praksei. Tā nav tālu jāmeklē – ietekmīgais riska kapitāla fonds *Index Ventures* ir veicis izpēti par opciju jautājumu Eiropā un pasaulē, un ir atzinis Igauniju par valsti ar Eiropā labāko atbalstu darbinieku opcijām. «Latvijai šajā sarakstā vajadzētu būt kopā ar Igauniju,» uzskata Rolands Mesters, *Nordigen* līdzdibinātājs.

Savā praksē V. Kristholde-Lūse pieredzējis, ka uzņēmumu interese piešķirt darbiniekiem akciju opcijas ir liela, bet ne visi to var. Šobrīd Latvijā esošais normatīvais regulējums, viņas skatījumā, ir smagnējs, un to dara tie, kas var atļauties piešķirt akciju opcijas darbiniekiem savos ārvalstu uzņēmumos. «Ir vajadzīgi grozījumi normatīvajos aktos, lai regulējums nebūtu tik smagnējs. Tas prasa izpratni no valsts iestādēm, ka akciju opciju ieviešana nenotiek ar mērķi izvairīties no nodokļu nomaksas,» viņa akcentē.

Risks pārcelt darbību

V. Kristholde-Lūse uzskata, ka laikā, kamēr Latvijā nav iespēja SIA darbiniekiem piešķirt akciju opcijas, ir risks, ka vietējie potenciālie jaunuzņēmēji dibina mātes-sabiedrības citās valstīs, kur regulējums ir vienkāršāks un demokrātiskāks. «Arī manu klientu vidū ir tādi, kas oriģināli ir Latvijas uzņēmumi ar vietējiem dibinātājiem, kuri spiesti pārcelt savu sabiedrību citā valstī, lai varētu izmantot akciju opciju regulējumu. Tā kā uzņēmums nevar normāli darboties, ja tajā valstī nenotiek arī faktiskā darbība, daļa uzņēmumu pavisam pārceļas uz citu valsti, kas mūsu ekonomikai nozīmē zaudētus nodokļus un arī to, ka ar laiku kvalificēti darbinieki pārceļas uz ārvalstīm,» viņa norāda. Arī *Nordigen* ir domājis par akciju opciju izsniegšanu, bet R. Mesters teic, ka tādā gadījumā īpašnieki būtu spiesti savu uzņēmumu pārreģistrēt citā valstī. «Akciju opciju jautājums ir svarīgs pilnīgi visiem *startup* Latvijā. Ja tas netiks atrisināts, tad lielākā daļa *startup* pēc eņģeļu vai sēklas investīciju raundiem migrēs uz citām valstīm, kur opciju jautājums ir labāk sakārtots,» uzskata R. Mesters.

Skaidra politika

Runājot par to, ar ko sākt, lai piešķirtu akciju opcijas, V. Kristholde-Lūse iesaka konsultēties ar komercietisību juris-