

Uzņēmēja ● Diena

LAIKRAKSTA DIENA PIELIKUMS. OTRDIENA, 6. JŪNIJS, 2017

Ilgospēja nozīmē, ka uzņēmumam var uzticēties ne tikai šodien vai rīt, bet arī pēc pieciem un desmit gadiem **10. lpp.**

Izpratne par ilgtspēju pieaug, un domāt par ilgtspēju – tas ir priekšnoteikums tam, lai vispār sekmīgi strādātu **14. lpp.**

Latvijā ir inovatīvi uzņēmumi, kas spēj startēt globālajos tirgos un ātri sasniegt ievērojamus apgrozījumus, uzsver ekonomikas ministrs **Arvils Ašeradens** **2. lpp.**

Par ilgtspējīgu attīstību

Ar līdzīpašnieka statusu pret darbaspēka deficītu

Demogrāfiskās un profesionālās bedres uzņēmējiem liek domāt par aizvien inovatīvākiem risinājumiem **labāko darbinieku noturēšanai**

Mārtiņš Apinis

Līdz ar plašākām iespējām strādāt ārvalstīs un aizvien izteiktāku kvalificēta darbaspēka deficītu, kas saistīts arī ar to, ka Latvijas darba samaksas līmenis atpakaļ neļauj daudz citu Eiropas valstu darba samaksas līmeni, labāko darbinieku noturēšanai mūsu valsts korporatīvajā sektorā nākas strādāt ar aizvien kreatīvākām metodēm.

Kā viens no potenciālajiem risinājumiem ekspertu vidū tiek minēta rietumos izplatītā darbinieku prēmēšana ar vērtspapīriem – akcijām, kā arī opcijām uz šo akciju iegādi par kādu noteiktu cenu, tādējādi ļaujot strādājošajiem kļūt par uzņēmuma līdzīpašniekiem. Tas savukārt ir ilgtermiņa risinājums darbinieka motivācijas veicināšanai, jo šajā gadījumā labāki rezultāti var nozīmēt ne tikai vienreizēju prēmiju un tās iztērēšanu, bet veiktāsmes gadījumā arī ilgtermiņa darbinieka īpašuma vērtības pieaugumu. Aizvien aktīvākas diskusijas par vērtspapīru piešķiršanu uzņēmumu darbiniekiem vedina domāt par to, ka, lai arī lēni, taču tomēr mūsu valsts darbaspēka tirgus evolucionējis un spēcīgākajos uzņēmumos pamazām tuvojas attīstītajam valstīm. Tas savukārt var kļūt par izšķirošu soli brīdī, lai laikā, kad Rietumeiropas ekonomikas tempi kļūs straujāki, labākus darbiniekus noturētu Latvijā.

Jācenšas pieturēt

Advokātu biroja *Cobalt* partneris Indriķis Liepa norāda, ka galvenais ieguvums ir darbinieka ilgtermiņa piesaiste uzņēmumam. Turklāt šajā gadījumā varam runāt par darbinieka piesaisti ilgtermiņā gan attiecībā uz strādājošā uzņēmumā pavadīto dzīves periodu, gan viņa ieinteresētību kompānijas ilgtermiņa izaugsmei. Viņš atsaucas uz Centrālās statistikas pārvaldes datiem, kuri vēstot, ka bezdarba līmenis Latvijā pērn ir bijis 9,6%. «Taču praksē pierādās, ka šāda statistika ir fikcija – Latvijā bezdarbnieku pūļi apkārt pa uzņēmumiem darbu lūgdami nekļūst un par vēdera tiesu arī nav gatavi strādāt. Tieši pretēji – uzņēmējiem atrast labus darbiniekus ir teju vai neiespējami, un daudzi uzņēmumi ķeras pie radikālām metodēm, vērvējot darbiniekus ārpus Latvijas,» darbaspēka trūkuma situāciju ieskicē I. Liepa, piebilstot, ka ar darbinieku atrašanu problēma vēl nav atrisināta – darbinieki uzņēmumā jānotur ilgtermiņā, jo pastāv ievērojama konkurence darba dēvēju starpā, un pāreja no viena uzņēmuma uz citu ir vienkārša. Tāpēc, lai nodrošinātu darbinieku piesaisti uzņēmumam, papildus labai algai pastāv virkne materiālās motivācijas līdzekļu, piemēram, apdrošināšana, maksājumi pensiju fondos, papildu izglītošanās



▲ **BRĪDĪ,** kad premiālās akcijas tiek atsavinātas, nākas maksāt kapitāla pieauguma nodokli 15% apmērā, kas ir mazāk nekā tad, ja tiktu maksāti arī visi darbaspēka nodokļi, skaidro advokātu biroja *Cobalt* partneris Indriķis Liepa.

FOTO - AIVARS LIEPIŅŠ, DIENAS MEDIJI

Izmaksāt prēmijas nauda ir daudz dārgāk nekā akcijās. Indriķis Liepa

skaidrs. I. Liepa zina teikt, ka pašlaik Tieslietu ministrija un Saeima strādā pie Komerclikuma grozījumiem, kas personāla akciju un akciju opciju piešķiršanu uzņēmumiem padarīs vēl pievilcīgāku, tajā skaitā uzņēmumu varēs elastīgāk paredzēt nosacījumus, ar kādiem darbiniekiem tiek piešķirtas un izlietotas personāla akcijas un akciju opcijas, tajā pašā laikā paredzēt lielāku noteiktību attiecībās starp uzņēmumiem un valsts iestādēm.

Pēc biržas *Nasdaq Riga* valdes priekšsēdētājas Daigas Auziņas-Melalksnes domām, akciju opciju regulējums dos būtiskus ieguvumus arī kapitāla tirgus attīstībā. «Lai šāda ilgtermiņa akciju opciju programma uzņēmumā varētu pilnvērtīgi funkcionēt, uzņēmuma akcijām vajadzīga biržas cena. Līdz ar to tas ir papildu stimuls uzņēmumiem nākt uz biržu. Vienlaikus darbinieku akciju tirdzniecība biržā uzlabos uzņēmuma akciju likviditāti un tirgus cenas veidošanos otrreizējā tirgū,» spriež biržas vadītāja. Viņa skaidro, ka regulējums rada būtiskas personāla politikas priekšrocības, jo tas ir ilgtermiņa darbinieku motivācijas instruments, ko līdz šim aktīvi izmantojuši ārvalstu uzņēmumi. Šāda ilgtermiņa akciju opciju prog-

rammu esamība dod iespēju saistīt uzņēmuma finanšu rezultātus ar akciju cenu, radot papildu motivāciju darbiniekiem, vienlaikus samazinot nodokļu izmaksas darba devējam.

Nodokļu aspekts

«Jebkurā gadījumā darbinieku ienākumi no akcijām vai opcijām ir tieši atkarīgi no uzņēmuma veiksmīgas uzņēmējdarbības, tādējādi darbinieki ir tieši ieinteresēti tās uzplaukumā. No uzņēmuma viedokļa raugoties, personāla akciju vai akciju opciju piešķiršana ir racionāla un finansāli pamatota, ja tā tiek pamatoti plānota un ieviesta. Ienākums, ko gūst darbinieki no personāla akcijām un akciju opcijām, nav apliekams ar algas nodokļiem, kā tas būtu prēmiju izmaksu gadījumā, bet definējams kā kapitāla pieaugums,» skaidro I. Liepa.

Šajā gadījumā ļoti būtisks ieguvums saistīts ar izmaksu optimizāciju uz nodokļu rēķina. Protī, brīdī, kad premiālās akcijas tiek atsavinātas, nākas maksāt kapitāla pieauguma nodokli 15% apmērā, kas ir mazāk nekā tad, ja tiktu maksāti arī visi darbaspēka nodokļi. Ekonomēšana uz nodokļu rēķina sanāk arī tad, ja darbinieki akcionāri tiek prēmēti

gan atzīst, ka uzņēmumi ir visai dažādi, tāpat kā to dividendžu politika – vieni maksā samērā lielas dividendes, kamēr citi to nedara vispār. Tomēr, kā min I. Liepa, šādi uzņēmumi bieži vien nopelno izlieto attīstībai, līdz ar to vērtspapīru tirgū straujāk aug šo kompāniju akciju vērtība. Viņam piekrīt D. Auziņa-Melalksne, sakot, ka darbiniekiem uzņēmuma finanšu rezultātu sasaiste ar akciju cenu dod iespēju gūt labumu no akciju cenas izaugsmes biržā, kā arī iespējas tās vienkārši pārdot, izmantojot biržu un par tirgus cenu.

Lai arī lielas daļas uzņēmumu nav publiskajā vērtspapīru tirgū, I. Liepa pieļauj iespēju, ka lieliem uzņēmumiem, sevišķi vēl tad, ja tas ir veiksmīgs uzņēmums, strādā pašiem savs akciju tirgus. Kā vienu no pazīstamākajiem uzņēmumiem, kura nav publiskajā vērtspapīru tirgū, bet kas veiksmīgi prēmē savus darbiniekus ar akcijām, I. Liepa min Latvijas kokapstrādes flagmani *Latvijas finieri*.

Pagaidām nogaida

Biržā kotētā zāļu ražotāja *a/s Olainfarm* valdes loceklis Salvis Lapīņš stāsta, ka viņa uzņē-

mums patlaban ar šāda veida prēmēšanu nenodarbojas, tomēr šāda iespēja nākotnē tiek izskatīta un notiekot konsultācijas ar kādu juridisko firmu. Tomēr kompānijas pārstāvis norāda arī uz vairākām tehniskām niansēm, kas procesu padara sarežģītāku par ierasto prēmēšanas sistēmu ar naudu. «Tā ir jānotiek akciju emisija, kas pieprasa attiecīgu emisijas prospektu, kas nav vienkārši,» skaidro S. Lapīņš. Līdz ar to nav skaidrs, kā nokārtot ar nodokļiem saistītos juridiskos jautājumus. Jautāts, vai prēmēšanas ar akcijām gadījumā uzņēmums varētu būt ieinteresēts, jo šādi vismaz daļēji kompānija prēmijas gadījumā ietaupa naudu, maksājot akcijās, S. Lapīņš teic, ka *Olainfarm* gadījumā tā nebūtu argumentācija, jo zāļu ražotājam kontos esot pietiekami naudas atlikumi. Tomēr viņš neizslēdz iespēju, ka atsevišķu nozaru uzņēmumiem ar nelielu peļņas maržu, kuriem turklāt būtiskas ir arī aizdevumu likmju svārstības, prēmijas vērtspapīros naudas vietā varētu būt būtiskas finanšu likviditāte.

Vienlaikus likviditātes jautājums prēmēšanā ar akcijām ir

skatāms arī kādā citā aspektā. S. Lapīņš piekrīt viedoklim, ka Latvijas gadījumā šādas darbinieku prēmēšanas shēmas pievilcība atduras pret zemo likviditāti vietējā vērtspapīru tirgū. Proti, uzņēmuma paša akciju skaits, lai arī ir liels, tomēr to tirdzniecības apgrozījums biržā ir mazs. Līdz ar to, tiklīdz darbinieki vēnā lēšies savas akcijas atpērtot naudā, strauji augošais piedāvājums uz mazā tirdzniecības apgrozījuma fona, visticamāk, novedīs pie būtiska akcijas cenas krituma, ar ko, protams, nebūs apmierināti citi uzņēmuma akcionāri. Turklāt pastāv arī iespēja, ka, izplatoties ziņai par premiālo vērtspapīru piešķiršanu, potenciālie akciju pircēji varētu ieturēt visai nogaidošu politiku, samazinot savas aktivitātes, tādējādi zemas tirdzniecības aktivitātes apstākļos ar nodomu izprovocējot cenu samazināšanu, lai savus ieguldījuma portfeļus piepildītu ievērojami lētāk.

S. Lapīņš arī norāda uz kādu citu jau esošo uzņēmuma akcionāru neapmierinātības iemeslu. Proti, ar premiālo akciju emisijām tiek «atskaidīta» līdzšinējā akcionāru struktūra, respektīvi,

samazinās viņu procentuālā ietekme kopējā uzņēmuma pamatkapitālā. Vienlaikus, ja premiālo akciju skaits ir liels, tas potenciāli bremzē arī tāda investoriem būtiska indikatora kā peļņa uz vienu akciju potenciālo pieaugumu. Ja peļņa uz akciju aug lēnāk, tas savukārt var kļūt par ieganstu tam, lai arī akcijas cenas pieaugums biržā notiktu lēnāk nekā tad, ja līdzīgos peļņas gūšanas apstākļos premiālo akciju piešķiršana nebūtu notikusi.

Arī investīciju kompānijas *INLV Asset Management* valdes priekšsēdētājs Andrejs Martinovs premiālo akciju piešķiršanā Latvijas kapitāla tirgus attīstībā saskata vairāk plusu nekā mīnusu. «Jautājums ir par to, kādā veidā un ka šīs akcijas ir piešķirtas, vai sabiedrība ir publiskā vērtspapīru tirgū, protams, nevar cerēt, ka vietējā vērtspapīru tirgū attīstība notiks tikai uz tā, ka vērtspapīru nozīme plašāku iedzīvotāju slāņu uzkrājumos varētu pieaugt, līdz ar to veicinot investīciju kultūras attīstību pēc līdzīgiem principiem kā rietumvalstīs, turklāt vienlaikus audzējot arī darbinieku lojalitāti uzņēmumam un veicinot ieinteresētību tā attīstībā. ●