

Zaměstnanecké akcie

Výstup pracovní skupiny

Obecně

- Pracovní skupina byla založena v návaznosti na Kulatý stůl k problematice zaměstnaneckých akcií. Pracovní skupina je složena ze zástupců Ministerstva financí, vedení Generálního finančního ředitelství, zástupců sektoru startupů, Svazu průmyslu a dopravy, Hospodářské komory a daňových poradců a dalších hostů.
- Jejím účel je **shromáždit a uspořádat** v principu všechny návrhy na korekce, které se v současné době v daném tématu diskutují, **vytvořit případné relevantní návrhy na věcné řešení**, které poté budou v podobě několika možných variant dány jako podklad pro politické rozhodnutí.
- Participace na práci na skupině automaticky neznamená, že jednotliví členové souhlasí s jednotlivými návrhy, případně jejich detailním nastavením a parametrizací, které by měly být otázkou další politické diskuse, tj. tento materiál si neklade za cíl je hodnotově posoudit, ale pouze tyto varianty adekvátním způsobem zpracovat a využít k tomu potenciálu členů skupiny.
- Výstupem by měl být **podklad pro politické rozhodnutí** v dané věci.

Shrnutí současného stavu:

Pokud je diskuze o zdanění zaměstnaneckých opčních plánů, pak se řeší:

- Zdanění, případně pojistné dopady, při nabývání a prodeji akcií nebo podílů získaných od zaměstnavatele
- Opční plány a jejich daňové a pojistné konsekvence v relevantních situacích:
 - Nabývání opcí na získání akcií či podílů v budoucnosti.
 - Realizace opcí (nabytí akcií či podílů).
 - Případně „vyplacení“ či zpětné odkoupení opce.

Nepeněžní zvýhodnění zaměstnanci (tj. poskytnutí podílu se slevou nebo zadarmo) ze zaměstnaneckého programu na koupi podílu v obchodní korporaci se zdaňuje jako příjem ze závislé činnosti (zaměstnanecký příjem). Tyto příjmy také v zásadě vstupují v principu do základů pro veřejná pojistná. Právní úprava účinná od 1. ledna 2024 zahrnuje i opatření ke zmírnění daňových dopadů pro zaměstnance v případech, kdy jejich investice nebude vykazovat zisk, tj. půjde o ztrátovou investici.

Byť objem může být u každého jednotlivce různý, tak typovou situací, která je důvodem pro hledání řešení, je výplata potenciálně velkého objemu finančních prostředků v jednom okamžiku. Objem je pro zaměstnance významný zejm. z hlediska celkové odvodové zátěže, neboť významná část současné odvodové zátěže se týká příjmů do určitého stropu:

- Daň z příjmů 15 %, od 36násobku průměrné mzdy 23 %.
- Pojistné na sociální zabezpečení, pouze do stropu 48násobku průměrné mzdy, od stropu se již nehradí (ani zaměstnancova ani zaměstnavatelova část) – tj. v kombinaci s tím, že lze předpokládat, že osoby, které obdrží příjem z ESOP, mají také standardní příjmy, které jim

daný strop z části či zcela naplní – sociální pojištění tak nebude aplikováno kvůli stropu v plné výši odpovídající procentuálnímu zatížení.

- Pojistné na zdravotní pojištění – 4,5 % zaměstnanec, 9 % zaměstnavatel.

Pozn.: pokud je příjem vyplácen 3. osobou, pak se pojistné nehradí vůbec.

V kontextu zdanění hraje také roli okamžik zdanění, kdy existují dvě skupiny situací:

- Bez dalšího vznik příjmu v okamžiku přidělení – podíly a převoditelná práva (opce), u kterých bez dalšího vzniká příjem okamžikem jejich přidělení (speciální úprava obsažená v zákoně o daních z příjmů od 1. 1. 2024 tento okamžik odkládá, viz níže).
- Práva, jejichž přidělení podle daňové teorie nedeterminuje vznik příjmu, ke kterému dochází až v okamžiku reálného přidělení aktiv výše či peněžní kompenzaci, v tomto okamžiku se také určuje výše příjmu (typicky nepřevoditelná práva, resp. opce).

V kontextu prvně jmenované skupiny příjem vzniká (tj. jeho výše se určuje) v principu ke dni, kdy je toto právo (případně rovnou akcie či podíl) přiděleno. Tento základní princip modifikuje od 1. ledna 2024 speciální ustanovení v zákoně o daních z příjmů, které směřuje k naplnění zásady „no tax before cash“ a přesouvá okamžik zdanění základu daně vzniklého při přidělení až do okamžiku, kdy se dané aktivum v principu zlikvidní, tj. poplatník má k dispozici příslušnou hotovost, případně jiných okamžiků definovaných zákonem, které nicméně mohou nastat dříve a zásadu porušit. Toto speciální ustanovení je výjimkou, neboť v případě nepeněžního plnění, které je příjmem ze závislé činnosti, zákon obecně se zdaněním neposečkává (např. přidělení bytu atp.).

Specifické prvky, které určují okamžik zdanění před naplněním zásady „no tax before cash“, mají za cíl omezit rizika nesplnění povinnosti zaměstnavatelem a zčásti korigují výše zmíněný princip (např. přesun zdanění jen do okamžiku opuštění zaměstnání či změny rezidence).

Variantní návrhy na změnu účinné právní úpravy

V kontextu práce skupiny vzniklo od jednotlivých členů několik námětů na korekce systému. Z jednotlivých námětů bylo zpracováno několik variant možných změn stávající úpravy v zákoně o daních z příjmů. Ty jsou uvedeny bez dalšího hodnotového komentáře, viz níže.

Variety 1 až 3 se věnují úpravám stávajícího institutu. **Varianta 4** zavádí institut zcela nový.

Jednotlivé varianty úpravy/doplnění stávajících ustanovení v zákoně o daních z příjmů:

1. Zrušit stávající speciální úpravu bez náhrady

- Z důvodu, že většině zaměstnavatelů stávající systém nepřináší dodatečnou výhodu, se navrhuje zrušit stávající odklad daňové povinnosti v případě obdržení akcií zaměstnancem za zvýhodněnou cenu, a tedy návrat do stavu před 1. lednem 2024.

2. Dobrovolnost současného režimu zaměstnaneckých akcií (opt-in)

- Současné speciální ustanovení, které (s určitými výjimkami) **odkládá okamžik zdanění** až směrem ke zlikvidnění daného aktiva, je založeno na povinnosti zaměstnavatele tento režim uplatňovat.
- Někteří zaměstnavatelé, na které se úprava vztahuje, v této oblasti z důvodu praktických obtíží zejména v oblasti mezinárodního zdaňování preferují zachování stavu platného před 1. lednem 2024, kdy byly příjmy zdaňovány v okamžiku přidělení akcií/podílů za zvýhodněnou cenu
 - tj. návrhem je transformovat současný režim pouze na režim dobrovolný,
 - dobrovolnost by byla determinována zaměstnavatelem, který rozhodne, zda se daná úprava uplatní či nikoliv s tím, že toto rozhodnutí nebude moci zpětně již měnit.
- S ohledem na možnost volby se volba podmíní tím, že zaměstnavatel volbu zvláštního režimu do určité lhůty oznámí správci daně.
- K danému režimu je navrhováno, aby úprava byla účinná zpětně za rok 2024
 - toto jednak vyřeší compliance problémy některých zaměstnavatelů a také umožní, aby bez obav začali poskytovat své akciové programy dle pravidel do roku 2023 již nyní (i před účinností této úpravy).
- Tato varianta je relevantní pouze v případě, pokud nebude současný režim zcela zrušen – viz varianta 1.
- Je nutné dostatečně vyprecizovat přechodná ustanovení vzhledem k veškerým možným variantám, které do doby, než bude nová právní úprava schválena, mohou v praxi nastat.
 - Zejména pak bude potřeba řádně ošetřit přechod ze současného povinného režimu, kdy příjmy byly odloženy, zpět do původního režimu zdanění (tj. budou odložené příjmy jednorázově zaměstnancům dodaněny, popřípadě zpojistněny, v jakém zdaňovacím období, atd.).

3. Redukce situací, u kterých dochází k okamžitému zdanění před prodejem aktiva

- Pokud bude přijata úprava v bodě 2, tj. zavedena dobrovolnost, může přístup k danému institutu zaměstnavatel regulovat, tj. vyhnout se situacím, kdy nebude schopen určit, kdy došlo ke zlikvidnění daného aktiva nebo k některému z okamžiků definovaných zákonem, ve kterém musí dojít ke zdanění nepeněžního příjmu zaměstnance spojeného s přidělením akcií, podílů či převoditelných práv v minulosti (s odloženým zdaněním).
- V návaznosti na to je tedy možné **vypustit některé okamžiky, které automaticky vedly ke zdanění benefitu** v podobě výhodnějšího přidělení zaměstnaneckých akcií či podílů a z důvodu spravovatelnosti těchto nástrojů porušovaly zásadu „no tax before cash“.

V rámci této varianty je proto možné navrhnout jako okamžik zdanění (jednotlivá písmena mohou být zrušena bez závislosti na ostatních):

- a) **Vypustit okamžik, kdy zaměstnanec opustí daného zaměstnavatele** (§ 6 odst. 14 písm. a) ZDP)
- b) **Vypustit okamžik, kdy zaměstnavatel či zaměstnanec přestane být daňovým rezidentem** (§ 6 odst. 14 písm. c) ZDP)
- c) **Vypustit okamžik přechodu podílu v případě úmrtí** (§ 6 odst. 14 písm. f) ZDP)

- Zde je případně nutné určit, kdy bude uvedené zdaněno u dědiců.
- d) **Prodloužit maximální lhůtu** odkladu z 10 na 15 let.

4. Incentivní režim pro nepřevoditelné opce (ESOP)

Tato varianta je relevantní jak v případě zrušení současného režimu (návrh 1), tak v případě schválení návrhu 2 (případně spolu s návrhem 3), kde je komplementární. Před zavedením dvou vedle sebe stojících daňových režimů pro shodné nástroje by však bylo vhodné posoudit účelnost takového stavu (tedy využitelnost obou případných daňových režimů pro různé skupiny poplatníků, resp. zaměstnavatelů).

Cílem návrhu detailně popsaného níže je přiblížit nastavení systému zaměstnaneckých akciových opčních programů (ESOP) pro startupy zahraniční praxi (kde tyto incentivní programy fungují a místní startupy je používají – viz např. britský systém EMI či irský KEEP a mnoho dalších vyspělých zemí – Estonsko, Švédsko, Portugalsko) a srovnat tak podmínky českých společností se zahraničními konkurenty. Smyslem a účelem režimu ESOP je v základu podpora nových společností a firem, které se zaměřují na inovativní produkty a služby.

Cílem návrhu detailně popsaného níže je zavést po vzoru jiných zemí, např. britský systém EMI či irský KEEP a další, a to tak, aby i v ČR existovala explicitní incentiva pro tyto situace a byla zavedena dodatečná podpora nových společností a firem, které se zaměřují na inovativní produkty a služby. Společnosti ve fázi po založení čelí různorodým výzvám, mezi které patří jak efektivně nabírat a udržet talentované zaměstnance tak, aby byl zaručen úspěch jejich snažení. Tedy v základu jde o incentivu určenou jako motivace:

- pro zaměstnance v podobě jeho role společníka, kdy má přirozeně výraznější osobní zájem na úspěchu společnosti, který se projeví na růstu hodnoty jeho podílu,
- pro zaměstnavatele v podobě jeho možnosti získat a udržet na vysoce konkurenčním trhu práce kvalitní zaměstnance.

Tato varianta představuje návrh daňově preferenčního režimu pro získávání akcií/podílů ze strany jejich zaměstnanců. Tím se principiálně liší od variant 1 – 3 výše. V rámci tohoto programu se plánuje primárně podpořit situaci, kdy je možné získat akcie/podíly v budoucnosti za pevně stanovenou cenu odpovídající hodnotě akcie/podílu v okamžiku získání příslibu.

V momentě uplatnění opce se neplatí daň ani pojistná (nevzniká daňový základ ze závislé činnosti), i když hodnota nabývaných akcií/podílů vzrostla. To platí, pokud realizační cena odpovídala hodnotě akcie/podílu v okamžiku získání příslibu. Daň se platí až při prodeji akcie/podílu, a to v rámci ostatních příjmů podle § 10 zákona o daních z příjmů, a to vždy (časové testy pro osvobození příjmů se neuplatní).

Toto lze použít i pro virtuální programy, kdy se vlastní opce nevyužije, jen dojde k zpětnému odkoupení/proplacení výnosu zaměstnavatelem – příjem bude vypočítán jako rozdíl mezi aktuální (prodejní) hodnotou společnosti a hodnotou v okamžiku získání příslibu. Z hlediska sledovaného cíle je prostřednictvím virtuálních programů dosaženo materiálně shodného efektu vůči zaměstnancům,

v praxi mohou přinášet méně administrativních kroků oproti reálnému nabývání akcií/podílů zaměstnanci (zejména pro případ finálního prodeje vybudované firmy – úspěšného startupu).

Vzorový příklad:

1. Společnost připravuje spuštění ESOP programu. Její hodnota (fair market value) v danou chvíli je 5 milionů korun.
2. Zaměstnanec v rámci spuštěného ESOP programu získá příslib (opci) na 1 %. Budoucí realizační cena je dohodnuta ve výši odpovídající hodnotě podílu (50.000 : 50.000).
3. Za 5 let se hodnota firmy zvedne na 50 milionů korun.
4. Zaměstnanec využije opci (nákup akcie/podílu) a za předem dohodnutou cenu 50.000 tak nabývá podíl odpovídající 1 % – tou dobou již v hodnotě 500 000 korun.
5. Za další tři roky se hodnota společnosti zvýší na 100 mil. Kč.
6. V rámci vstupu dalšího investora zaměstnanec svůj podíl prodává za 1 mil. Kč.
7. Příjem z prodeje zdaní jako rozdíl odpovídající nárůstu hodnoty od vstupu do programu – daňový základ je tedy 950 000,- Kč a vstupuje do dílčího daňového základu dle § 10 zákona o daních z příjmů.

Dokument dále představuje **základní možnosti podmínek této incentive**, které mají zabezpečit zacílení tohoto daňového režimu podle Žádoucích parametrů z pohledu státu, přičemž konkrétní výběr a parametrizace by měla podléhat dalšímu odbornému a politickému rozhodnutí. Podmínky se dělí do dvou skupin.

A. Parametry týkající se vnitřního uspořádání programu

- K dispozici jen **pro zaměstnance či členy statutárního orgánu společnosti**.
- Podíl se bude týkat společnosti, případně mateřské společnosti (finální matky) společnosti, ve které daná osoba pracuje.
- Tento režim se týká pouze **nepřevoditelných opcí** (převoditelné jsou případně řešeny stávajícím ustanovením).
- Podmínkou programu je **existence závazné smlouvy** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Podmínkou uplatnění výhody je **minimální doba držení opce** v určité délce – návrh 3 roky.
 - V určitých případech (typicky v situaci, kdy k exitu, tedy prodeji společnosti třetí straně, dojde dříve) lze tuto lhůtu akcelarovat.
- **Velikost podílu**, který může být na základě opce slíben jednomu zaměstnanci ve velikosti do určitého % objemu základního kapitálu zaměstnavatele, popř. mateřské společnosti (při překročení této částky se incentiva nevztahuje na přesahující část) – návrh 2 – 5 % základního kapitálu.
- **Oznámení správci daně**, navazující na přidělení opce (spolu s povinností existence závazné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem brání jejich retroaktivnímu přidělování).
- **Nebude se uplatňovat osvobození z titulu časového testu** pro cenné papíry/podíly.

B. Parametry týkající se společnosti (zaměstnavatele, popř. mateřské společnosti), jejíž podíly může zaměstnanec v rámci programu získat nebo která může program využít

- **Není veřejně obchodovaná.**

- Je **hospodářsky a právně nezávislá**.
 - Tj. není závislá na společnosti/holdingu, se kterým by dohromady přesahovala níže uvedené velikostní ukazatele.
 - Cílem je neposkytovat výhodu účelovým „spin-offům“ velkých společností.
 - Je možno tento parametr zkoumat optikou hospodářské a právní nezávislosti například po vzoru „minipivovarů“, která může být však v některých případech složitější a bylo by tedy nutné vybrat vhodná kritéria.
 - Alternativně se lze spolehnout na pravidla pro určení skupiny pro účetní „konsolidaci“, která je však poměrně benevolentní, proto by důvody pro nezahrnutí společnosti do konsolidačního celku musely být určitým způsobem korigovány (zejména v oblasti významnosti).
- **Kritérium velikosti**, kdy lze pracovat s následujícím kritérii:
 - **Počet zaměstnanců** do 250 – 500.
 - **Obrat** nepřevyšující 50 – 100 mil. EUR a/nebo
 - **Aktiva** do 42 – 84 mil. EUR.
 - V případě, že budou vybrána všechna tři omezení (zaměstnanci, obrat i aktiva), lze možnost využití doplnit podmínkou, že aby firma nemohla již program používat, musí být splněny minimálně dvě podmínky ze tří. Pokud budou jen dvě, např. z důvodu nevhodnosti kritéria počtu zaměstnanců, (obrat a aktiva), bude stačit nesplnit jednu.
 - Pokud bude daný zaměstnavatel součástí skupiny či hospodářsky závislý na jiném subjektu, pak se tato kritéria posuzují společně pro všechny subjekty relevantního celku dohromady.
 - Kritérium se posuzuje v okamžiku přidělení opce (tj. na škodu není, pokud následně daný subjekt dané parametry přesáhne).
 - Startupová praxe je, že se počet zaměstnanců mění nejen dle makroekonomické situace, ale i dle úspěšnosti firem v získávání kapitálu např. na globální expanzi.
- **Zaměstnavatel nepodniká v určitých segmentech ekonomiky**, resp. není například
 - bankou mající bankovní licenci dle zákona č. 21/1992 Sb., o bankách;
 - pojišťovnou nebo zajišťovnou podle zákona č. 277/2009 Sb., o pojišťovnictví;
 - organizací podle § 5a zákona č. 44/1988 Sb., horní zákon;
 - společností poskytující advokátní služby dle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii;
 - poradenskou společností dle zákona č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a komoře daňových poradců;
 - ...další obdobné.