

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Viešosios teisės katedra

Mildos Kazlauskaitės  
V kurso, finansų ir mokesčių teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Opcionų apmokestinimas Lietuvoje ir palyginimas su kitomis EBPO  
valstybėmis**

Vadovas: lekt. dr. Andrius Paulauskas

Recenzentas: lekt. dr. Mindaugas Lukas

Vilnius  
2018

## Turinys

Ižanga .....	4
1. Opciono samprata .....	12
2. Akcijų opcionai .....	14
2.1. Akcijų opciono samprata .....	14
2.2. Akcijų opcionų rūšys .....	18
3. Akcijų opcionų apmokestinimas. Bendri bruožai .....	21
3.1. Mokestinės pasekmės darbuotojui .....	21
3.2. Mokestinės pasekmės darbdaviui .....	25
3.3. Tarptautinis dvigubas apmokestinimas .....	26
4. Akcijų opcionų apmokestinimas Lietuvoje .....	31
4.1. Darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų apmokestinimas .....	32
4.2. Akcijų opcionų apmokestinimas iš darbdavio pusės .....	38
5. Opcionų apmokestinimas EBPO valstybėse .....	40
5.1. Jungtinės Amerikos Valstijos .....	40
5.1.1. Skatinamieji akcijų opcionai .....	41
5.1.2. Nekvalifikuoti akcijų opcionai .....	43
5.1.3. Akcijų opcionų apmokestinimas iš darbdavio pusės .....	44
5.1.4. Akcijų opcionų apmokestinimo Jungtinėse Amerikos Valstijose ir Lietuvoje palyginimas .....	45
5.2. Jungtinė Karalystė .....	46
5.2.1. CSOP opcionai .....	48
5.2.2. SAYE opcionai .....	49
5.2.3. EMI opcionai .....	51
5.2.4. Napatvirtinti akcijų opcionų planai .....	53
5.2.5. Akcijų opcionų apmokestinimas iš darbdavio pusės .....	54

5.2.6. Akcijų opcionų apmokestinimo Jungtinėje Karalystėje ir Lietuvoje palyginimas .....	55
5.3. Vokietija.....	56
5.3.1. Akcijų opcionai.....	57
5.3.2. Akcijų opcionų apmokestinimas iš darbdavio pusės .....	60
5.3.3. Akcijų opcionų apmokestinimo Vokietijoje ir Lietuvoje palyginimas.....	61
Išvados ir pasiūlymai .....	63
Šaltinių sąrašas.....	66
Santrauka.....	74
Summary .....	75
Priedai .....	76

## Ižanga

Pasirinkimo sandoris (opcionas) yra sandoris, pagal kurį už tam tikrą mokestį įsigyjama teisė, bet ne įsipareigojimas, ateityje už nustatytą kainą pirkti arba parduoti prekes, valiutą arba kitą finansinį turtą.<sup>1</sup> Akcijų opcionas yra opciono rūšis, kurio bazinis turtas (angl. *underlying asset*) yra akcijos.

2017 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo įstatymo (toliau – VSDĮ)<sup>2</sup> 11 str. 1 d. 25 p. nuostata, kad socialinio draudimo įmokos neskaiciuojamos nuo pagal pasirinkimo sandorius<sup>3</sup> gaunamų akcijų, jeigu teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų. Šiuo įstatymo pakeitimu darbuotojų akcijų opcionams pradėtos taikyti mokestinės lengvatos, o tokią įstatymų leidėjo poziciją lėmė siekis paskatinti darbdavius (įmones) suteikti darbuotojams akcijų opcionų, kurie motyvuotų įdarbintus asmenis, didintų jų darbo našumą, tuo pačiu ir įmonių konkurencingumą. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto išvadoje<sup>4</sup> dėl minėtos VSDĮ nuostatos išreikšta nuomonė, kad akcijų opcionų apmokestinimas ypač aktualus tiek šalyje veikiančioms, tiek planuojantiems steigti tarptautinių įmonių paslaugų centrams, kurie siekdami išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus dalį jiems tenkančio atlyginimo išmoka akcijų opcionais. Išvadoje pabrėžta, kad socialinio draudimo įmokoms siekiant 31 proc.<sup>5</sup>, praktikoje vis labiau ryškėja tendencija, kad toks akcijų opcionų apmokestinimas tampa lemiamu veiksniu, kodėl stambios užsienio kapitalo įmonės steigia savo paslaugų centrus kitose valstybėse.

Akcijų opcionų teikiama nauda išsivysčiusios ekonomikos šalys naudoja jau seniai – tai viena populiariausių darbuotojų skatinimo priemonių. Akcijų opcionai skatina darbuotojų įsitraukimą į įmonės valdymą bei kuria lankstesnę darbo užmokesčio politiką verslui, kurio nebetenkina standartiniai motyvavimo būdai. Akcijų opcionus darbuotojams pradėjo suteikinti Jungtinių Amerikos Valstijų (toliau – JAV) aukštųjų technologijų įmonės praėjusio amžiaus šeštajame ir septintajame dešimtmečiuose.

---

<sup>1</sup> VŠĮ Lietuvos Respublikos apskaitos instituto direktoriaus 2007 m. rugsėjo 17 d. įsakymas Nr. VAS-6 „Dėl 26-ojo verslo apskaitos standarto „Išvestinės finansinės priemonės“ tvirtinimo, Valstybės žinios, 2007, nr. 99-4045.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1991, nr. 17-447;

<sup>3</sup> Lietuvos teisės aktuose naudojama sąvoka „pasirinkimo sandoris“. Šiame darbe yra naudojama sąvoka „opcionas“, išskyrus atvejus, kai cituojami autoriai savo darbuose naudoja sąvoką „pasirinkimo sandoris“ arba tokia sąvoka yra naudojama komentuojamuose teisės aktuose.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2016 m. birželio 1 d. išvados Nr. 103-P-34 „Dėl Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo projekto (Nr. XIIP-3235)“.

<sup>5</sup> Tokio dydžio valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifai buvo išvados priėmimo metu, t. y., 2016 m. birželio 1 d.

Konkrečiau akcijų opcijų turinčių darbuotojų skaičiaus ar jo procentinės išraiškos visų darbuotojų kontekste kai kuriose valstybėse įvardyti beveik neįmanoma. Esminis faktorius šiuo klausimu yra tai, ar apie suteiktus akcijų opcionus pagal galiojančius teisės aktus yra privaloma pranešti mokesčių administratoriams ar kitoms valstybės institucijoms, ar ne. Pavyzdžiui, JAV tokia pareiga darbdaviui neiškyla, dėl to darbuotojų akcijų opcijų turinčių darbuotojų skaičius yra nustatomas tik visuotinių apklausų metu. 2014 m. statistikos duomenimis<sup>6</sup>, JAV buvo įsteigta 6 717 darbuotojų akcijų opcijų planų, kuriuose dalyvavo 14 050 344 darbuotojų – tai sudarė apie 8.5 proc. privataus sektoriaus darbuotojų.

Akcijų opcionai vis plačiau naudojami ir Europos Sąjungoje. Europos Komisijos užsakymu dėl darbuotojų nuosavybės ir dalyvavimo rėmimo rengtame tyrime<sup>7</sup> nurodoma, kad ES–28 darbuotojų finansinis dalyvavimas<sup>8</sup> įmonių valdyje 1999–2013 m. laikotarpiu, nepaisant ekonominės ir finansų krizės, nuolat didėjo – 2013 m. bent 5.2 proc. privataus kapitalo įmonių Europos Sąjungos mastu darbuotojams buvo suteiktos galimybės įsigyti darbdavio įmonės akcijų (tuo tarpu 2009 m. šis skaičius siekė 4.7 proc.).

Visgi nepaisant intensyviai aktyvėjančio Europos Sąjungos įmonių vaidmens suteikiant darbuotojams teisę dalyvauti įmonės valdyje per įvairias finansines schemas, įskaitant akcijų opcionus, tyrimo autoriai mano, kad šių priemonių potencialas Europos Sąjungos valstybėse nėra pakankamai išnaudojamas. Europos Komisija, remdamasi valstybių narių patirtimi bei atliktais tyrimais, taip pat akcentuoja darbuotojų finansinio dalyvavimo ir akcijų nuosavybės suteikimo darbuotojams naudą didinant našumą ir konkurencingumą ir darbuotojų motyvaciją bei pripažįsta būtinumą skatinti šios motyvacinės priemonės naudojimą visos Europos Sąjungos mastu.<sup>9</sup>

Viena iš plačiausiai naudojamų, ir manytina, efektyviausių darbuotojų finansinio dalyvavimo, ypač akcijų opcijų, skatinimo priemonių yra suteikiant mokesčines paskatas, dažniausiai – mokesčių lengvatas ar kitokias išskirtines mokesčines sąlygas. Europos

---

<sup>6</sup> A Statistical Profile of Employee Ownership [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership>>.

<sup>7</sup> The Promotion of Employee Stock Ownership and Participation. Study Prepared by the Inter-University Centre for European Commission's DG MARKT. Final Report October 2014 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-market\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-market_en.pdf)>.

<sup>8</sup> 2010 m. spalio 20 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje išskiriamos šios darbuotojų finansinio dalyvavimo formos: 1) dalijimasis pelnu (grynaisiais pinigais, atidėjimais arba akcijomis), 2) individuali akcijų nuosavybė (darbuotojų akcijos arba akcijų opcionai), 3) ESOP koncepcija (kolektyvinės akcijų nuosavybės modelis, pagal kurį prie atlyginimo papildomai mokama pelno dalis).

<sup>9</sup> 2014 m. kovo 27 d. Europos Komisijos komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui dėl ilgalaikio Europos ekonomikos finansavimo, Nr. 0168, COM, 2014.

ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas išsakė nuomonę<sup>10</sup>, kad nors mokestinės paskatos nėra išankstinė sąlyga darbuotojų finansiniam dalyvavimui, tačiau tose šalyse, kurios jas siūlo, pastebėtas teigiamas poveikis. Manytina, kad ir minėtų VSDĮ nuostatų pakeitimams Europos Sąjungos diktuojama mokesčių politikos kryptis dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimo turėjo reikšmingos įtakos. Mokestinių paskatų efektyvumą akcijų opcionų plėtrai patvirtina Vokietijoje, Austrijoje ir Šveicarijoje atliktos įmonių apklausos rezultatai,<sup>11</sup> kurie parodė, kad jeigu akcijų opcionams būtų taikoma daugiau mokestinių lengvatų (ypač – jeigu būtų padidinti neapmokestinamų pajamų dydžiai) akcijų opcionai taptų gerokai patrauklesne darbuotojų motyvavimo priemone. Tokios nuomonės laikėsi net 71 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių. Valstybių praktikoje tiesioginę akcijų opcionų populiarumo ir mokestinių lengvatų koreliaciją puikiai iliustruoja Prancūzijos pavyzdys – Prancūzijoje 2009 m. daugiau nei 60 proc. įmonių, kurių akcijomis prekiaujama Euronex akcijų biržoje, buvo įsteigusios akcijų opcionų planų, tačiau 2014 m. šis skaičius siekė tik 26 proc.<sup>12</sup> Manytina, kad toks ženklus akcijų opcionų planų skaičiaus sumažėjimas įvyko 2013 m. fiksuotą 19 proc. turto vertės padidėjimo mokesčio tarifą pakeitus į progresinį mokesčio tarifą, kurio viršutinė riba svyruoja iki 45 proc. Dėl šių pokyčių *Global Equity Organization* duomenimis, akcijų opcionų mokestinė našta nuo 2008 m. iki 2014 m. darbuotojams ir darbdaviams išaugo apie 20 proc.<sup>13</sup>

Šiame kontekste svarbu paminėti, kad darbuotojų finansinio dalyvavimo formos ir jų apmokestinimo klausimai yra išimtinai nacionalinio pobūdžio, todėl pasauliniame (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) ir Europos Sąjungos) kontekste tiek pačių akcijų opcionų tipai, tiek ir jų apmokestinimo tvarka ir sąlygos yra individualūs. Nepaisant to, tarptautiniu ir nacionaliniu lygmeniu skatinant darbuotojų finansinį dalyvavimą bei augant darbuotojų finansinio dalyvavimo formų, tarp jų ir akcijų opcionų, populiarumui, pastaruosius keliolika metų buvo atlikta tarptautinių tyrimų, kurie analizavo akcijų opcionų apmokestinimo klausimus individualiose valstybėse, ir gautų rezultatų pagrindu iškėlė pagrindines problemas bei pateikė įvairių

---

<sup>10</sup> 2010 m. spalio 20 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje, L C 51, 2011 2 17, p. 6.

<sup>11</sup> Aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Eine Studie zur Praxis in börsennotierten Unternehmen [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2013/01/Aktienbasierte-Mitarbeiterbeteiligung-Deutschland-Oesterreich-Schweiz-2012-KPMG.pdf>>.

<sup>12</sup> DROUIN, Laurent, et al. 2014: Equity compensation in France is still alive. [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.globalequity.org/geo/themes/newswire/Share\\_files/assets/images/conference/pere2014/cybercafe/4.3%202014%20Equity%20Compensation%20in%20France%20is%20Still%20Alive.pdf](https://www.globalequity.org/geo/themes/newswire/Share_files/assets/images/conference/pere2014/cybercafe/4.3%202014%20Equity%20Compensation%20in%20France%20is%20Still%20Alive.pdf)>.

<sup>13</sup> *Ibid.*

siūlymų, kaip šias problemas būtų galima išspręsti. Reikšmingiausias akcijų opcionų apmokestinimo tyrimas buvo atliktas EBPO fiskalinių reikalų komiteto iniciatyva, o jo rezultatų pagrindu 2005 m. parengta EBPO ataskaita dėl akcijų opcionų apmokestinimo.<sup>14</sup>

Akcijų opcionų apmokestinimas gali būti nagrinėjamas dvejopai: individualiu (darbuotojo) ir įmonės (darbdavio) lygmeniu. Darbuotojo lygmeniu pagrindiniai nagrinėtini aspektai yra mokėtini mokesčiai (tai gali būti pajamų, turto vertės padidėjimo mokesčiai ar socialinio draudimo įmokos), šių mokesčių tarifai, mokesčio bazės ir apmokestinimo momento nustatymas, taikomos lengvatos. Darbdavio lygmeniu didelės reikšmės turi dar ir tai, ar nacionalinė mokesčių teisė suteikia galimybę atskaityti akcijų opcionų kainą bei kitas išlaidas iš apmokestinamojo pelno bazės, taip pat ar atsiranda pareiga išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius. Kadangi visi šie klausimai priklauso valstybių kompetencijai, nacionalinės akcijų opcionų apmokestinimo taisyklės valstybėse dažnu atveju nesutampa, dėl to didžiausia akcijų opcionų apmokestinimo problematika atsiranda tada, kai į darbuotojo ir darbdavio santykius įsiterpia tarptautinis elementas. Nors dauguma valstybių turi sudariusios dvigubo apmokestinimo išvengimo sutartis, konkretūs akcijų opcionų klausimai jose nėra reglamentuojami. Šiuo pagrindu EBPO ataskaitoje, atsižvelgiant į akcijų opcionų specifiką, yra siūlomi EBPO modelinės konvencijos aiškinimo variantai, kurie padėtų tinkamai kvalifikuoti akcijų opcionus ir išvengti dvigubo apmokestinimo arba priešingai – dvigubo neapmokestinimo.<sup>15</sup> Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje ši problema taip pat yra analizuojama, tačiau siūloma įtvirtinti ne tik kolizines normas, kurios padėtų teisingai kvalifikuoti akcijų opcionus bei nustatyti, kada ir kokioje valstybėje turi būti mokami mokesčiai, bet ir sukurti bendrą ir vienodą Europos Sąjungos mokesčių paskatų modelį su vienoda apmokestinimo tvarka. Manoma, kad įgyvendinus šį pasiūlymą galėtų padidėti įmonių, norinčių įdiegti darbuotojų finansinį dalyvavimą, skaičius, nes taip būtų nesunku parengti visoje įmonių grupėje galiojančius pasiūlymus. Jei būtų apskaičiuotos standartizuotų scenarijų efektyvios mokesčių normos, būtų galima tiesiogiai tarpusavyje palyginti Europos Sąjungos valstybes ir taip užtikrinti tolesnį suderinimą.<sup>16</sup>

EBPO ataskaitoje darbuotojų akcijų opcionų apmokestinimas analizuojamas pagal mokesčių neutralumo prizmę, atskaitos tašku laikant situaciją, kurioje akcijų opcionas

---

<sup>14</sup> OECD Tax Policy Studies. The Taxation of Employee Stock Options [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/the-taxation-of-employee-stock-options\\_9789264012493-en#page42](https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/the-taxation-of-employee-stock-options_9789264012493-en#page42)>.

<sup>15</sup> Plačiau – 3.3 skyriuje.

<sup>16</sup> 2010 m. spalio 20 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje, L C 51, 2011 2 17, p. 1-7.

laikomas darbo užmokesčiu ir šių dviejų institutų efektyvios mokesčių normos yra identiškos. Tyrimo metu surinktų duomenų pagrindu išskiriamos trys valstybių grupės:

1. Valstybės, kuriose akcijų opcionai mokesetine prasme kvalifikuojami kaip darbo užmokestis (automatiškai arba tam tikromis mokesčių įstatymuose numatytais sąlygomis, kurios dažniausiai siejamos su akcijų opcionų kainos atskaitymo galimybe iš darbdavio apmokestinamų pajamų). Tokiose valstybėse (pavyzdžiui, Vokietijoje, Liuksemburge, Švedijoje, Šveicarijoje) mokesčių sistema akcijų opcionų ir darbo užmokesčio atžvilgiu yra neutrali.
2. Valstybės, kuriose tam tikromis sąlygomis arba tam tikroms akcijų opcionų schemoms suteikiamos išskirtinės mokesinės sąlygos tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio lygmeniu (šiam leidžiant atskaityti akcijų opcionų kainą). Tokiose valstybėse (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje, Australijoje, Danijoje) mokesčių sistema nebėra neutrali, kadangi akcijų opcionams suteikiamos lengvatinės apmokestinimo sąlygos, o akcijų opcionų mokesinė nauda didėja proporcingai augant pajamoms. Kitaip tariant, kuo pajamos didesnės, lyginant su vidutiniu darbo užmokesčiu, tuo mažesnė mokesinė našta tenka akcijų opcionams šiose mokesinėse sistemose.
3. Valstybės, kuriose tam tikromis sąlygomis arba tam tikroms akcijų opcionų schemoms lengvatinis apmokestinimas darbuotojo lygmeniu derinamas su draudimu darbdaviui atskaityti akcijų opciono kainą. Tokiose valstybėse (pavyzdžiui, JAV, Kanadoje, Suomijoje, Ispanijoje) mokesčių sistema nėra neutrali, o mokesinė našta nuo didesnių pajamų, palyginus su vidutiniu darbo užmokesčiu, yra mažesnė nei mokesinė našta, tenkanti darbo užmokesčiui.

Lietuva, atsižvelgiant į tolesnę darbo dalyse aptariamą akcijų opcionų apmokestinimo mūsų valstybėje tvarką ir sąlygas, autorės nuomone, turėtų būti priskiriama pirmajai valstybių grupei.

Šiame magistro darbe akcijų opcionų apmokestinimo klausimai analizuojami abiem – darbuotojo ir darbdavio – lygmenimis Lietuvoje ir trijose EBPO valstybėse: JAV, Jungtinėje Karalystėje ir Vokietijoje. Nurodytos valstybės pasirinktos, visų pirma, siekiant palyginti, kaip akcijų opcionai apmokestinami skirtingų teisės sistemų valstybėse, antra, atsižvelgiant į nevienodą darbuotojų akcijų opcionų populiarumą ir jų taikymo istoriją.

Magistro darbo tikslas yra išsamiai išanalizuoti akcijų opcionų apmokestinimo tvarką ir sąlygas Lietuvoje bei palyginti su akcijų opcionų apmokestinimu pasirinktose EBPO valstybėse.



Magistro darbo uždaviniai yra šie:

1. Apibrėžti opciono, akcijų opciono ir darbuotojų akcijų opciono sampratą, išskirti jų rūšis/tipus, apibūdinti taikymo tikslus;
2. Išskirti pagrindinius akcijų opcionų apmokestinimo klausimus (mokėtinus mokesčius, mokesčio elementus) ir įvardinti probleminius aspektus;
3. Išanalizuoti akcijų opcionų apmokestinimo Lietuvoje klausimus;
4. Išanalizuoti akcijų opcionų apmokestinimo pasirinktose EBPO valstybėse (JAV, Jungtinėje Karalystėje ir Vokietijoje) klausimus;
5. Palyginti akcijų opcionų apmokestinimą Lietuvoje ir pasirinktose EBPO valstybėse.

Magistro darbo objektas yra darbuotojams suteikiami akcijų opcionai ir jų apmokestinimo klausimai, o siekiant išsikelti tikslo ir vykdant darbo uždavinius yra naudojami šie tyrimo metodai:

1. Sisteminis analizės metodas (pasitelkiamas analizuojant mokslinę literatūrą, teisės aktus ir kitus darbe naudojamus šaltinius, jų pagrindu keliamos prielaidos ir daromos išvados),
2. Istorinis metodas (apžvelgiamos ne tik aktualios, bet ir anksčiau galiojusios Lietuvos ir užsienio valstybių analizuojamų teisės aktų redakcijos),
3. Lyginamasis metodas (lyginamas Lietuvos ir užsienio valstybių teisinis reglamentavimas akcijų opcionų apmokestinimo klausimais; teoriniu požiūriu lyginamos skirtingų autorių nuomonės),
4. Loginis metodas (kaip loginio mąstymo procesas naudojamas siekiant sukonkretinti, suprasti abstraktų teisės aktuose ar kituose šaltiniuose įtvirtintų nuostatų, susijusių su akcijų opcionų apmokestinimu, pobūdį),
5. Teleologinis, arba teisės akto leidėjo ketinimų metodas (taikomas siekiant atskleisti kai kurių teisės normų turinį).

Darbo originalumas pasižymi tuo, kad Lietuvos teisinėje ir ekonominėje mokslinėje literatūroje opcionai, konkrečiai – akcijų opcionai, analizuojami išimtinai tik kaip išvestinė finansinė priemonė. Mokslinės teisinės ar ekonominės literatūros lietuvių kalba, kurioje būtų nagrinėjamas akcijų opcionų institutas, ar juo labiau akcijų opcionų apmokestinimo klausimai, nėra. Darbo autorei žinomas tik vienas viešai prieinamas magistro darbas, kuriame nagrinėjamas šis institutas, tačiau minėtas magistro darbas parašytas dar iki aktualių mokesčių įstatymų nuostatų pakeitimų, be to, tik iš darbo teisės prizmės, kuri nagrinėjama atveju nėra itin aktuali.

Šiame magistro darbe yra naudojami įvairūs šaltiniai: tiek mokslinė literatūra (knygos, straipsniai), Lietuvos ir užsienio valstybių teisės aktai ir jų komentarai, tiek ir tarptautinių organizacijų (Europos Sąjungos, EBPO) rekomendacijos, išvados ir kitokio pobūdžio leidiniai, Valstybinės mokesčių inspekcijos raštai, išaiškinimai, elektroninė medžiaga. Pirmojoje darbo dalyje yra plačiai remiamasi *Black's Law Dictionary*<sup>17</sup>, taip pat teisės, finansų ir ekonomikos mokslų vadovėlių medžiaga (pažymėtini autoriai Lawrence J. Gitman, Micheal D. Joehnk, daug publikacijų akcijų opcionų tema parengę Richard Freeman, Joseph Blasi, Douglas Kruse, Andrew Pendleton), didelę reikšmę turi Europos Komisijos parengtos ataskaitos, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje<sup>18</sup>. Antrojoje darbo dalyje esminiais šaltiniais privalu įvardyti EBPO ataskaitą dėl valstybių ribas peržengiančių pajamų mokesčio problemų, kylančių iš darbuotojų akcijų opcionų planų<sup>19</sup> bei Europos Komisijos galutinę ataskaitą dėl teisinės ir administracinės aplinkos darbuotojų akcijų opcionams Europos Sąjungoje<sup>20</sup>. Be to, šioje dalyje akcijų opcionų apmokestinimo aspektu nagrinėjama Lietuvos ir Latvijos dvigubo apmokestinimo išvengimo sutartis. Trečiojoje darbo dalyje, kuriame analizuojami akcijų opcionų apmokestinimo klausimai Lietuvos mokesstinėje sistemoje, daugiausia remiamasi VSDĮ, Sveikatos draudimo įstatymu (toliau – SDĮ)<sup>21</sup>, Gyventojų pajamų mokesčio įstatymu (toliau – GPMĮ)<sup>22</sup>, Pelno mokesčio įstatymu (toliau – PMĮ)<sup>23</sup>, Valstybinės mokesčių inspekcijos raštais ir rekomendacijomis, poįstatyminiais teisės aktais, taip pat darbo autorės paklausimo pagrindu Valstybinės mokesčių inspekcijos ir Socialinio draudimo fondo valdybos parengtais individualiais mokesčių teisės aktų išaiškinimais<sup>24</sup>. Ketvirtojoje darbo dalyje, kurioje analizuojamas akcijų opcionų apmokestinimas pasirinktose EBPO narėse, yra plačiai remiamasi Europos Komisijos užsakymu parengtomis ataskaitomis dėl atskirų

---

<sup>17</sup> BLACK, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary. Sixth Edition*. West Publishing Co. St. Paul:1990.

<sup>18</sup> 2010 m. spalio 20 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje (nuomonė savo iniciatyva), L C 51, 2011 2 17.

<sup>19</sup> OECD Tax Policy Studies. The Taxation of Employee Stock Options [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/the-taxation-of-employee-stock-options\\_9789264012493-en#page42](https://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/taxation/the-taxation-of-employee-stock-options_9789264012493-en#page42)>.

<sup>20</sup> The Promotion of Employee Stock Ownership and Participation. Study Prepared by the Inter-University Centre for European Commission's DG MARKT. Final Report October 2014 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf)>.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1996, nr. 55-1287.

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, nr. 73-3085.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, nr. 110-3992.

<sup>24</sup> Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2017-12-16 raštas Nr. (32.41-GPM E) RM (priedas Nr. 1) ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos 2018 m. sausio 16 d. raštas Nr. (9.8E)-I (priedas Nr. 2).

valstybių akcijų opcionų apmokestinimo tvarkos ir sąlygų, šių valstybių valdžios institucijų tinklalapiuose pateikta medžiaga, teisės aktais.

## 1. Opciono samprata

Prieš pradėdant analizuoti opciono apmokestinimo sąlygas Lietuvos ir pasirinktų EBPO narių, mokestinėse sistemose, tikslinga aptarti opciono – kaip civilinės teisės instituto – sampratą, išskirti pagrindines jo rūšis. Šiame magistriniame darbe pagrindinis dėmesys koncentruojamas ties akcijų opcionais, kaip darbuotojų motyvavimo priemone, ir jų apmokestinimu, dėl to tolimesnėse darbo dalyse iš teorinės pusės plačiau bus analizuojama būtent ši opciono rūšis.

Užsienio teisės terminų žinynuose pateikiami tokie opciono apibrėžimai<sup>25</sup>:

- Pasirinkimo teisė privilegijai realizuoti (angl. *right of election to exercise a privilege*).
- Atlygintinė sutartis (angl. *contract made for consideration*) dėl ofertos galiojimo tam tikrą sutartą laiką.
- Sandoris, kuris už tam tikrą atlygį opciono gavėjui (angl. *optionee*) ribotą laikotarpį suteikia teisę priimti ofertą. Opciono sutartis yra opciono reikalavimus atitinkantis pažadas dėl sutarties sudarymo ir apribojantis oferento teisę atšaukti ofertą.

Šie skirtingi apibrėžimai leidžia daryti išvadą, kad opcionas, visų pirma, yra dvišalis atlygintinis sandoris, kuriuo viena šalis (opciono davėjas) už sutartą atlygį (angl. *premium*) įsipareigoja pirkti arba parduoti turtą (angl. *underlying asset*) kitai sandorio šaliai (opciono gavėjui), jeigu per konkretų opciono sutartyje numatytą terminą ji išreiškė valią savo teisei realizuoti (įgyvendinti, angl. *exercise*). Antra, opciono gavėjas turi teisę, bet ne pareigą pirkti arba parduoti turtą opciono davėjui, tuo tarpu opciono davėjas privalo, opciono gavėjui išreiškus savo valią realizuoti opcioną, pirkti arba parduoti šį turtą. L. J. Gitman, M. D. Joehnk darbuose<sup>26</sup> ir kitoje užsienio teisės ir ekonomikos mokslų literatūroje daromos analogiškos išvados.

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse<sup>27</sup> (toliau – CK) tiesiogiai šis sandoris neįtvirtintas, tačiau literatūroje galima sutikti nuomonę, kad opcionas kvalifikuotinas kaip pirkimo-pardavimo sutartis su atidedamąja sąlyga (CK 6.30 str. 3 d.) arba atidedamuojų terminu (CK 6.33 str. 2 d.).<sup>28</sup> Visgi ši nuostata dėl opciono kvalifikavimo specialiaj

---

<sup>25</sup> BLACK, Hendry Campbell. *Black's Law Dictionary. Sixth Edition*. West Publishing Co. St. Paul:1990, p.1094.

<sup>26</sup> GITMAN, Lawrence J., JOEHNK, Michael D. *Fundamentals of Investing. Ninth Edition*. Harper Collins College Publishers. New York: 2005, p. 641.

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.

<sup>28</sup> RIMAS, Juozas. Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 2009, t.73, p.128.

pirkimo-pardavimo sutarties rūšimi yra diskutuotina. H. C. Black, atvirakščiai, teigia, kad opcionas nėra pirkimo ar pardavimo sutartis, nes opciono gavėjas turi teisę priimti arba atmesti ofertą sutinkamai su jos sąlygomis, tačiau neturi prievolės to padaryti.<sup>29</sup> Kitaip tariant, H. C. Black laikosi pozicijos, kad opciono gavėjui yra suteikta teisė, atsižvelgiant į opciono sąlygas, sudaryti pirkimo-pardavimo sutartį ateityje, tačiau opciono sandorio pagrindu sukuriami civiliniai teisiniai santykiai *per se* negali būti laikomi pirkimo-pardavimo teisiniais santykiais.

Nors CK opcionas kaip atskira sutarčių rūšis nėra reglamentuotas, Lietuvos teisės aktuose opciono (naudojama sąvoka „pasirinkimo sandoris“) sąvoka įtvirtinta specialiuosiuose įstatymuose bei lydimuosiuose teisės aktuose, kurie reglamentuoja finansų rinkų veiklą bei verslo apskaitos standartus. Pavyzdžiui, VŠĮ Lietuvos Respublikos apskaitos instituto direktoriaus 2007 m. rugsėjo 17 d. įsakymu patvirtintame 26-ajame verslo apskaitos standarte „Išvestinės finansinės priemonės“<sup>30</sup> nurodoma, kad „pasirinkimo sandoris (opcionas) yra sandoris, pagal kurį už tam tikrą mokestį įsigyjama teisė, bet ne įsipareigojimas, ateityje už nustatytą kainą pirkti arba parduoti prekes, valiutą arba kitą finansinį turtą“. Taigi, opciono samprata Lietuvos teisinėje sistemoje nesiskiria nuo šio sandorio sampratos užsienio valstybėse.

**Opcionų rūšys.** Lietuvos teisės aktuose atskiros opcionų rūšys įtvirtintos itin fragmentiškai. Pavyzdžiui, 26-ajame verslo apskaitos standarte „Išvestinės finansinės priemonės“ šalia bendros opciono sąvokos papildomai išskiriamas įsigytas opcionas (pasirinkimo sandoris), kuris apibūdinamas kaip „sandoris, pagal kurį už tam tikrą atlygį įsigyjama teisė, bet neprisiimamas įsipareigojimas, ateityje pirkti arba parduoti prekes ar finansinį turtą sutarta kaina“, o VSDĮ 11 str. 11 d. 25 p. yra nuoroda į darbuotojų akcijų opcionus.<sup>31</sup>

Užsienio literatūroje pateikiama ir daugiau opcionų tipų, kurių, priklausomai nuo to, koks bazinis turtas yra sandorio objektas, kuris savo ruožtu skirstomas į prekes (angl. *commodities*) ir finansinį turtą (angl. *financial asset*)<sup>32</sup>, taip pat atsižvelgiant į sandorio dalyką, t. y., ar opcionu įgyjama teisė, ar prisiimama pareiga pirkti ar parduoti šį turtą ir/ar turtines teises, gali būti pačių įvairiausių (pavyzdžiui, pirkimo opcionas (angl. *call option*),

---

<sup>29</sup> BLACK, Hendry Campbell. *Black's Law Dictionary. Sixth Edition.* West Publishing Co. St. Paul:1990, p.1094.

<sup>30</sup> VŠĮ Lietuvos Respublikos apskaitos instituto direktoriaus 2007 m. rugsėjo 17 d. įsakymas Nr. VAS-6 „Dėl 26-ojo verslo apskaitos standarto „Išvestinės finansinės priemonės“ tvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2007, nr. 99-4045.

<sup>31</sup> Plačiau – 2.2 skyriuje.

<sup>32</sup> CHOUDHRY, Moorad. *Capital Market Instruments. 3rd Edition.* Palgrave MacMillan. 2010, p. 133.

pardavimo opcionas (angl. *put option*). Dėl šios priežasties ir siekio nenukrypti nuo darbo objekto, nagrinėti visus opcionų tipus būtų netikslinga.

Pagal įgyvendinimo terminą opcionai skiriami į „amerikietiškuosius“ ir „europietiškuosius“ opcionus. Europietiškasis opcionas gali būti įgyvendinamas ne anksčiau nei suėjus opciono įgyvendinimo terminui, o amerikietiškas gali būti įgyvendinamas bet kuriuo momentu iki opciono įgyvendinimo termino pabaigos.<sup>33</sup>

Svarbu trumpai pažymėti, kad pagal Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktus opcionai, kaip išvestinė finansinė priemonė, patenka į finansinių priemonių rinkos reguliavimo sferą, tačiau finansinių priemonių rinką reglamentuojantys teisės aktai taikomi tik tokiai veiklai, kurią vykdo investicinės įmonės, rinkos operatoriai, duomenų teikimo paslaugų teikėjai ir trečiųjų šalių įmonės, teikiančios investicines paslaugas ar vykdančios investicinę veiklą įsteigus filialą Sąjungoje veiklai.<sup>34</sup> Atsižvelgiant į tai, kad akcijų opcionų suteikimas darbuotojams nėra laikomas investicine paslauga ir šio tipo akcijų opcionais nėra prekiaujama reguliuojamose rinkose, opcionų, kaip išvestinės finansinės priemonės reglamentavimas Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktuose detaliau neanalizuotinas.

## **2. Akcijų opcionai**

### **2.1. Akcijų opciono samprata**

Šiame darbe yra koncentruojamasi ties darbuotojams suteikiamais akcijų opcionais ir jų apmokestinimu. Iš pradžių derėtų išanalizuoti, kas yra akcijų opciono sutartis ir apibrėžti pagrindinį šio sandorio bazinį turtą – akcijas, bei trumpai aptarti akcijų opcionų tipus ir jų suteikimo tikslus.

CK 1.102 str. pateikta akcijos, kaip civilinių teisinių santykių objekto, samprata. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad akcija yra vertybinis popierius, patvirtinantis jos turėtojo (akcininko) teisę dalyvauti valdant bendrovę, jeigu įstatymai nenustato ko kita, teisę gauti įmonės pelno dalį dividendais ir teisę į dalį bendrovės turto, likusio po jos likvidavimo, bei kitas įstatymų nustatytas teises. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau –

---

<sup>33</sup> CHOUDHRY, Moorad. *Capital Market Instruments*. 3rd Edition. Palgrave MacMillan. 2010, p. 138; GITMAN, Lawrence J., JOEHNK, Michael D. *Fundamentals of Investing. Ninth Edition*. Harper Collins College Publishers. New York: 2005, p. 643.

<sup>34</sup> 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 600/2014 dėl finansinių priemonių rinkų, kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 648/2012, OJ L 173, 2014, p. 84–148.

ABĮ)<sup>35</sup> 40 str. 1 d. pateikiamas analogiškas apibrėžimas, nurodant, kad akcijos – tai vertybiniai popieriai, patvirtinantys jų savininko (akcininko) teisę dalyvauti valdant bendrovę, jeigu įstatymai nenustato ko kita, teisę gauti dividendą, teisę į dalį bendrovės turto, likusio po jos likvidavimo, ir kitas įstatymų nustatytas teises. Taigi, akcijų opcionas yra sutartis, pagal kurią opciono gavėjas įgyja teisę už sutartyje numatytą pinigų sumą per apibrėžtą terminą pirkti arba parduoti įmonės akcijas, suteikiančias jų savininkui teisę dalyvauti įmonės valdyme ir kitas turtines ir neturtines akcininko teises, o opciono davėjas įgyja pareigą šias akcijas parduoti.

Panašiai akcijų opcionas apibrėžiamas ir Europos Sąjungos teisės aktuose. 2003 m. Europos Komisijos ataskaitoje dėl darbuotojų akcijų opcionų, akcijų opcionas apibrėžiamas kaip finansinis instrumentas, kuris suteikia teisę pirkti arba parduoti tam tikrą turta, pavyzdžiui, įmonės akcijas, už konkrečią kainą iš anksto numatytu laikotarpiu, nepriklausomai nuo turto rinkos kainos pokyčių.<sup>36</sup> Remiantis 2005 m. vasario 4 d. Komisijos reglamentu (EB) Nr. 211/2005, akcijų pasirenkamasis sandoris (opcionas) – „sutartis, jos turėtoji suteikianti teisę (bet ne įsipareigojimą) įsigyti ūkio subjekto akcijų už fiksuotą ar iš anksto nustatytą sumą per apibrėžtą laikotarpį“.

**Darbuotojams suteikiami akcijų opcionai.** Darbuotojams suteikiami akcijų opcionai ir akcijų opcionai bendrąja prasme nėra tapatūs. Visų pirma, akcijų opcionas kaip skatinimo priemonė suteikiamas ne bet kuriam asmeniui, o darbuotojui. Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>37</sup> 21 str. 2 d. įtvirtinta, kad darbuotoju laikomas fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu.

Prof. A. Pendleton taipogi pažymi, kad akcijų opcionai išsiskiria keliais specifiniais bruožais. Šie bruožai iš esmės atkartojami ir Europos Komisijos atliktuose tyrimuose. Visų pirma, skirtingai nei tradiciniais opcionais, akcijų opcionais dažniausiai negalima prekiauti biržoje ar kitaip perleisti ir tokio opciono turėtojas paprastai negali apsisaugoti nuo opciono vertės sumažėjimo rizikos (pavyzdžiui, toms pačioms akcijoms parduodamas „put“ opcionus). Antra, tokie opcionai įprastai būna nutraukiami prieš sueinant opciono įgyvendinimo terminui, jeigu darbo santykiai nutrūksta.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *Valstybės žinios*, 2000, nr. 64-1914.

<sup>36</sup> Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2150/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p.12.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709.

<sup>38</sup> The Promotion of Employee Stock Ownership and Participation. Study Prepared by the Inter-University Centre for European Commission's DG MARKT. Final Report October 2014 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-market\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-market_en.pdf)>, p. 22.

Lietuvos teisinėje literatūroje akcijų opcionai, išskyrus kelias pavienes publikacijas, praktiškai netyrinėti. J. Rimas akcijų opcioną apibrėžia kaip pirkimo pardavimo sutartį su atidedamąja sąlyga ar atidedamuoju terminu, pagal kurią viena šalis – opciono gavėjas, įvykdęs tam tikrą sąlygą ar jai įvykus, arba suėjus nustatytam terminui, įgyvendindamas opcioną turi teisę nusipirkti sutartyje nustatytą bendrovės (opciono emitento) akcijų skaičių iš kitos šalies – opciono davėjo už tam tikrą kainą.<sup>39</sup> Pastebima, kad opciono davėjas paprastai būna bendrovės akcininkas, o emitentu gali būti darbdavys (bendrovė, kurioje dirba darbuotojas), arba kita įmonių grupės bendrovė, paprastai pagrindinė bendrovė.<sup>40</sup> Atkreiptinas dėmesys, kad J. Rimas pateikia akcijų opciono sąvoką nediferencijuodamas tarp akcijų opciono kaip išvestinės finansinės priemonės bei darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų. Autorius akcijų opcioną automatiškai sieja su darbuotojų skatinimu ir akcijų opcioną laiko su akcijomis siejamu atlyginimu (angl. *equity-based compensation*).<sup>41</sup>

Pagrindinis tikslas, kurio vedami darbdaviai suteikia darbuotojams akcijų opcionus, yra darbuotojų skatinimas, o konkretūs tikslai bei opciono sutarties sąlygos priklauso nuo to, kokio tipo akcijų opcionas yra suteikiamas (pavyzdžiui, tolesnėse darbo dalyse analizuojamų EBPO valstybių mokesčių teisėje sutinkama daugiau darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų tipų).

2010 m. spalio 20 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje išsamiai analizuojami darbuotojų finansinio dalyvavimo, įskaitant akcijų opcionus, privalumai ir trūkumai įmonėms ir darbuotojams<sup>42</sup>.

Finansinio dalyvavimo privalumai įmonėms:

- Darbuotojų finansinio dalyvavimo įdiegimas galėtų padėti įmonėms, visų pirma mažoms ir vidutinėms, padidinti konkurencingumą, nes darbuotojų finansinis dalyvavimas padidintų kvalifikuotų darbuotojų tapatinimąsi su įmone ir lojalumą jai tiek gerais, tiek blogais laikais. Todėl darbuotojų finansinis dalyvavimas padeda užsitikrinti ateitį tvariu būdu.

---

<sup>39</sup> RIMAS, Juozas. Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 2009, t.73, p. 128.

<sup>40</sup> RIMAS, Juozas. Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 2009, t.73, p. 129; OECD. Employee stock option plans: impact on Transfer pricing [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[www.oecd.org/ctp/transfer-pricing/33700408.pdf](http://www.oecd.org/ctp/transfer-pricing/33700408.pdf)> p. 7.

<sup>41</sup> RIMAS, Juozas. Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 2009, t.73, p. 125-126.

<sup>42</sup> 2010 m. spalio 20 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje, L C 51, 2011 2 17, p. 4.



- Dalis įmonės pelno išdalijama vietiniams darbuotojams, o tai padeda padidinti perkamąją galią regione.
- Darbuotojų finansinis dalyvavimas gali padėti spręsti demografinių permainų problemą, kadangi visiems itin didelę paklausą turintiems aukštos kvalifikacijos darbuotojams siūloma patraukli vieta dirbti ir gyventi. Tai palengvina specialistų įdarbinimą.
- Dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo pagerėja motyvacija, o tai padeda padidinti įmonės našumą ir pagerinti įmonės valdymo kokybę.
- Darbuotojų finansinio dalyvavimo modelis, priklausomai nuo to, ar jis paremtas nuosavu ar išorės kapitalu, gali padidinti įmonės nuosavo kapitalo grąžą arba nuosavo kapitalo ir viso kapitalo santykį. Tai gali padėti pigiau gauti išorės kapitalo ir pagerinti įmonės kredito reitingą.
- Darbuotojų finansinis dalyvavimas dėl įmonės perėmimo visiškai ar iš dalies parduodant įmonę jos darbuotojams gali būti tinkama priemonė mažoms ir vidutinėms įmonėms ir šeimos verslui užsitikrinti tęstinumą.

Finansinio dalyvavimo privalumai darbuotojams:

- Savanoriškas finansinis dalyvavimas gali būti naudingas darbuotojams, nes jie gauna papildomas pajamas prie darbo užmokesčio ar kolektyvine sutartimi numatyto darbo užmokesčio.
- Darbuotojams suteikiama galimybė kaupti ilgalaikį investicinį kapitalą, o tai gali būti papildomų pajamų šaltinis, kai jie išeis į pensiją.
- Darbuotojai, kurie yra įmonės dalininkai, linkę manyti, kad rimčiau žiūrima į jų indėlį į įmonės sėkmę ir jaučiasi labiau vertinami.
- Darbuotojų finansinis dalyvavimas suteikia jiems galimybę išplėsti savo autonomiją darbe ir prisidėti prie įmonės ateities strategijos kūrimo. Tokiu būdu darbuotojai gali patys padėti ilgainiui išlaikyti jų darbo vietą.
- Darbuotojų finansinis dalyvavimas, kaip papildomas nuolatinių pajamų šaltinis, pagerina darbuotojų finansinę padėtį ir padeda išgyventi sunkius laikus ar keičiant darbą.
- Kadangi darbo rinka vis labiau europėja, vis dėlto reikėtų pripažinti vienos šalies darbuotojų finansinio dalyvavimo formas kitoje šalyje, o darbuotojui išvykus dirbti į užsienį, jas perkelti į tą šalį.
- Restruktūrizavimo ir krizės atvejais, kuriuos bendrai sprendžia darbdaviai ir darbuotojai, nepraradę darbo vietų ir išlaikę darbo užmokestį darbuotojai, norėdami išlaikyti savo darbo vietą, galėtų laikinai remti savo įmonę.

Susisteminius analizuotą teisinę ir ekonominę literatūrą, prie nurodytų akcijų opcionų privalumų autoriai išskiria ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje nepaminėtas akcijų opcionų patrauklumą lemiančias priežastis:

1. Darbuotojai gali gauti mokestinės naudos, nes gausimo su akcijomis siejamo atlyginimo apmokestinimas gali būti priimtinesnis nei įprasto atlyginimo apmokestinimas einamuoju laikotarpiu. Iš opciono gautos pajamos ar jų dalis gali būti laikomos turto vertės padidėjimo pajamomis, o tai sąlygoja palankesnę apmokestinimo režimą.<sup>43</sup>
2. Akcijų opcionai gali būti itin rentabili (angl. *cost-effective*) darbuotojų atlyginimo forma vietoje realaus piniginio atlygio ar priedų, jeigu įmonė (darbdavys) neturi momentinių išlaidų.<sup>44</sup>

Kita vertus, autoriai išvelgia ir šios motyvavimo priemonės trūkumų, pavyzdžiui, darbuotojams įgyvendinus turimus opcionus, kitų įmonės akcininkų nuosavybės dalis atitinkamai sumažėja. Be to, darbuotojams privačių įmonių akcijų opcionus turėti gali būti nenaudinga, kadangi, palyginus su pinigine premijomis ar didesniu atlyginimu, akcijų opcionai stokoja likvidumo: kol įmonės akcijomis nebus pradėta prekiauti rinkoje ar pati įmonė nebus nupirkta, opcionas negalės būti prilyginamas piniginei naudai. Jei įmonė nesiplės ir jos akcijų vertė nekils, opcionas apskritai gali tapti bevertis.<sup>45</sup> Visgi manytina, kad nepaisant įvairios kritikos akcijų opcionų atžvilgiu, platus šios darbuotojų skatinimo priemonės taikymas tiek EBPO priklausančiose valstybėse, tiek ir kitose valstybėse, suponuoja, kad jos akivaizdūs privalumai nustelbia minėtus trūkumus.

## 2.2. Akcijų opcionų rūšys

**Akcijų opcionai pagal subjektų ratą.** Akcijų opcionai, kaip darbuotojų skatinimo priemonė, teisinėje literatūroje dažniausiai traktuojami dvejopai, t. y., remiantis akcijų opcionų skirstymu į:

- Plataus pobūdžio akcijų opcionus (angl. *broad based stock options*);

---

<sup>43</sup> RIMAS, Juozas. Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 2009, t.73, p. 126.

<sup>44</sup> How Employee Stock Options Work in Companies [interaktyvus]. *Forbes*, 2016 [žiūrėta 2017 m. lapkričio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2016/02/27/how-employee-stock-options-work-in-startup-companies/#3e20d4bf6633>>; PENDLETON, Andrew, BLASI, Joseph, KRUSE, Douglas et al. Final Report to the Enterprise-Directorate General, Commission of the European Communities [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2058/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 24; RIMAS, Juozas. Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 2009, t.73, p. 126.

<sup>45</sup> Šis reiškinys dar vadinamas „*equity dillution*” arba „*stock dillution*”.

- Siauro (individualaus) pobūdžio akcijų opcionus, dar vadinamus „vadovų akcijų opcionais“ (angl. *individually based stock option*).<sup>46</sup>

Plataus pobūdžio akcijų opcionai pasižymi tuo, kad gali būti suteikiami plačiam darbuotojų ratui, nepriklausomai nuo to, kokias pareigas šie užima opcioną išleidusioje įmonėje, tuo tarpu siauro pobūdžio opcionai tradiciškai siejami su skatinamosiomis priemonėmis įmonių vadovams ir jiems mokamais atlyginimais. Pastebėtina, kad ypatingas dėmesys vadovams suteikiamiems akcijų opcionams yra skiriamas verslo bei personalo vadybos mokslinėje literatūroje bei literatūroje, nagrinėjančioje vadovų atlyginimų suteikimo principus.<sup>47</sup> Plataus pobūdžio akcijų opcionai analizuojami per darbuotojų finansinio dalyvavimo įmonės valdyme prizmę.<sup>48</sup> Nors tradiciškai galimybė išsipirkti įmonės akcijas būdavo suteikiama tik aukščiausias pareigas užimantiems darbuotojams (vadovaujančiajam personalui), vis daugiau įmonių šį asmenų ratą yra linkusios išplėsti.<sup>49</sup>

Vadovų akcijų opcionai, būdami didele vadovų atlyginimų sudedamąja dalimi, vis daugiau kritikuojami kaip skatinantys imtis iniciatyvų, kurios neatitinka įmonės akcininkų interesų bei nesuderinamos su įmonės veikla. Ši kritika remiasi atstovavimo kaštais ir potencialiu vadovų piktnaudžiavimu priimant rizikingus sprendimus. Kritikai teigia, kad vadovai gauna neproporcingai daug (angl. *excessive*) opcionų, nustatant atlyginimą nėra diferencijuojama tarp sėkmės atlygio (angl. *pay-for-luck*) bei atlygio už kvalifikaciją (angl. *pay-for-skills*), taip pat argumentuojama, kad opcionai pagrįstai kritikuojami dėl jų perkainojimo (angl. *re-pricing*) ir opcionų pasirašymo atgaline data<sup>50</sup> (angl. *backdating*).

**Mokesčių tikslais išskiriamos akcijų opcionų rūšys.** Kai kuriose valstybėse akcijų opcionai skirstomi į tam tikras rūšis mokesčių tikslais. Opcionai, atitinantys įstatymuose

---

<sup>46</sup> FREEMAN, Richard, BLASI, Joseph, KRUSE, Douglas. *Introduction to Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options* [interaktyvus]. University of Chicago Press [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf>>, p. 4; Employee Stock Options Fact Sheet [interaktyvus]. National Center for Employee Ownership [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/articles/employee-stock-options-factsheet>>.

<sup>47</sup> P vz., JOHNSON, Shane, YISONG, Tian. Indexed executive stock options. *Journal of Financial Economics*, t.57, 2000, p. 35-64.

<sup>48</sup> Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2150/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 7.

<sup>49</sup> Employee Stock Options Fact Sheet [interaktyvus]. National Center for Employee Ownership [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/articles/employee-stock-options-factsheet>>;

<sup>50</sup> Opcionas pasirašomas kita data, negu opcionas realiai suteikiamas, dažniausiai ankstesne data (arba vėlesne), kurios metu akcijų kaina buvo mažesnė, kad galutinė nauda opciono gavėjui būtų didesnė.

įtvirtintas sąlygas, gali lemti palankesnę darbuotojo pajamų, gautų realizavus opciją, apmokestinimą.

JAV yra reglamentuoti dviejų tipų akcijų opcionai:

- Skatinimo akcijų opcionai (angl. *Incentive Stock Options* (“ISOs”)).
- Nekvalifikuoti akcijų opcionai (angl. *Non-Qualified Stock Options* (“NQSOs”))<sup>51</sup>

Jungtinėje Karalystėje akcijų opcionų planai skirstomi į:

- Patvirtintus opcionų planus (angl. *Approved option plans*);
- Nepatvirtintus opcionų planus (angl. *Unapproved option plans*);
- Įmonės valdymo organų skatinimo opcionus (angl. *Enterprise Management Incentive* (“EMI”) options)<sup>52</sup>;

Prancūzijoje opcionų planai skirstomi į:

- Kvalifikuotus opcionų planus (angl. *Qualifying plans*) ir kvalifikuotus užsienio opcionų planus (angl. *Qualifying foreign plans*);
- Nekvalifikuotus opcionų planus (angl. *Non qualifying plans*) ir užsienio nekvalifikuotus akcijų opcionų planus (angl. *Non qualifying foreign plans*).<sup>53</sup>

Pastebėtina, kad akcijų opcionų skirstymas į specifines rūšis mokestiniais tikslais nėra vyraujanti praktika. Pavyzdžiui, Vokietijoje darbuotojų akcijų opcionų apmokestinimas, lyginant su kitais opcionų tipais, neturi jokių specifinių sąlygų.

Egzistuoja ir kitokios formos darbuotojų motyvavimo priemonių, kurios formaliai nėra opcionai, tačiau yra glaudžiai susietos su akcijų kainos pokyčiais.<sup>54</sup> Plati akcijų opciono rūšių įvairovė leidžia daryti išvadą, kad akcijų opcionai yra dinamiškas ir itin didelį pritaikomumą turintis darbuotojų skatinimo instrumentas.

---

<sup>51</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United States of America [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2064/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>.

<sup>52</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>.

<sup>53</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. France [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2060/attachments/1/translations/en/renditions/native>>.

<sup>54</sup> Pavyzdžiui, „phantom stocks“, „share purchase plans“ ir kiti.

### 3. Akcijų opcionų apmokestinimas. Bendri bruožai

Bendras akcijų opcionų apmokestinimo lygis EBPO valstybėse pastebimai skiriasi. Akcijų opcionų apmokestinimą reikia žiūrėti per pajamų, turto vertės padidėjimo mokesčių prizmę, taip pat ir socialinio draudimo įmokų kontekste.<sup>55</sup>

Akcijų opcionų apmokestinimas nagrinėtinas dviem plotmėmis: iš darbuotojo ir darbdavio perspektyvos. Galutinis naudos gavėjas yra darbuotojas, dėl to didžiausia mokeskinė našta daugeliu atveju tenka darbuotojui. Nepaisant to, akcijų opcionai yra glaudžiai susiję su darbo teisiniais santykiais, dėl to tam tikrais atvejais prievolė mokėti mokesčius gali atsirasti ir darbdaviui. Šiame darbe didžiausias dėmesys bus skiriamas akcijų opcionų apmokestinimo sąlygoms iš darbuotojo pusės, kadangi šiuo klausimu yra daugiausia problematikos, tačiau kartu nepamirštama bendrais bruožais apibūdinti ir darbdaviui tenkančių mokesčių dalies.

#### 3.1. Mokestinės pasekmės darbuotojui

Iš darbuotojo pusės akcijų opcionų apmokestinimas svarbus dviem pagrindiniais aspektais: (1) kokie mokesčiai yra mokėtini; (2) kada atsiras prievolė mokėti šiuos mokesčius (koks yra apmokestinimo momentas).

**Mokėtini mokesčiai.** Norint atsakyti į pirmąjį klausimą, svarbu išsiaiškinti, ar darbuotojo gaunama nauda konkrečioje valstybėje yra kvalifikuojama kaip pajamos iš darbo santykių ar kaip turto vertės padidėjimas. Pajamos iš darbo santykių beveik visada bus apmokestinamos pajamų mokesčiu ar pagal savo esmę jį atitinkančiu mokesčiu bei socialinės apsaugos mokesčiais (įmokomis) ar panašiais mokesčiais. Europos Komisijos ataskaitoje dėl darbuotojų akcijų opcionų pastebima, kad šie mokesčiai dažniausiai būna didesni nei turto vertės padidėjimo mokesčiai ir kad dažnu atveju jie turi būti mokami darbuotojui iš akcijų opciono realiai dar negavus piniginių naudos.<sup>56</sup> Pajamos iš darbo santykių paprastai suprantamos kaip darbo užmokestis nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas šias pajamas yra gavęs pinigine ar kitokia forma. Kadangi akcijų opcionai darbuotojams suteikiami darbo santykių pagrindu ir siejami su iš jų išplaukiančiomis sąlygomis (pavyzdžiui, tam tikrų tikslų pasiekimu), darbuotojų akcijų opcionai turėtų

---

<sup>55</sup> Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2150/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 40.

<sup>56</sup> *Ibid.*, p. 26.

patekti į darbo užmokesčio sąvoką. Nepaisant to, darbuotojų akcijų opcionai negali būti aiškinami neatsižvelgiant į jų investicinę paskirtį. Iš principo, pajamos iš opcionų taip pat gali būti suprantamos kaip turto vertės padidėjimo pajamos. EBPO valstybių mokestinėse sistemose vyrauja darbuotojų akcijų opcionų kvalifikavimas darbo santykių pajamomis, o turto vertės padidėjimu tampa (ir tuo pagrindu yra apmokestinami) tik esant konkrečioms sąlygoms.<sup>57</sup>

Akcijų opciono ar tokio opciono pagrindu gautos naudos apmokestinimas turi būti skiriamas nuo gautos naudos iš akcijų, kurios įgyjamos įgyvendinus tokį opcioną, apmokestinimo. Ši pozicija aiškinama remiantis argumentu, kad jeigu įsigytos akcijos gali būti parduodamos, jų išlaikymas (po to, kai jos jau būna apmokestintos kaip darbo užmokestis) yra investicinis sprendimas. Tokiu atveju bet kokia vėlesnė iš akcijų gaunama nauda turi būti kvalifikuojama kaip turto vertės padidėjimas ir tuo pagrindu apmokestinama. Mokesčio bazė paprastai būna akcijų pardavimo kainos ir akcijų vertės opciono įgyvendinimo metu (bet ne opciono įgyvendinimo kainos, nes iškyla dvigubo tų pačių pajamų apmokestinimo rizika) skirtumas. Klausimas, kokios rūšies pajamomis yra laikomas akcijų opcionas svarbus ir dėl kitos priežasties: jeigu mokesčių teisės aktai numato progresinį tarifą, tai gali lemti palyginti aukštą mokestinę naštą. Visgi siekiant sumažinti neigiamus progresinių tarifų efektus, kai kurių formų pajamoms teisės aktai gali numatyti specifines mokestinės bazės apskaičiavimo taisykles ar mokesčio lengvatas.

**Apmokestinimo momentas.** Darbuotojui gavus darbo užmokestį, premiją ir panašias su darbo santykiais susijusias pajamas, nesunku nustatyti jų gavimo laiką ir tuo pagrindu apmokestinti, tačiau gali kilti keblumų nustatant, kada kils prievolė mokėti mokesčius už akcijų opcioną. Teoriškai išskiriami bent 5 momentai, kurių pagrindu galėtų būti apmokestinami akcijų opcionai: opciono suteikimo (angl. *grant*), opciono išlaikymo (ang. *vesting of option*), opciono įgyvendinimo (angl. *exercise*), akcijų išlaikymo (*vesting of shares*) ir akcijų pardavimo momentai (*sale of shares*).<sup>58</sup> Norint tinkamai suvokti šių skirtingų momentų specifiką, verta juos trumpai apibūdinti.

1. **Opciono suteikimas:** daugelis valstybių akcijų opcionus, jeigu jie yra perleidžiami ir juos įmanoma įvertinti, apmokestina jų suteikimo metu. Ši praktika garantuoja mokesčių sistemos harmoningumą ir teisingumą, nes ir kitos finansinės priemonės, kurios gali būti suteiktos darbuotojui kaip darbo užmokestis, taip pat apmokestinamos jų suteikimo metu. Vis dėlto, suteikimo metu darbuotojai dažniausiai neturi teisės perleisti turimų opcionų, dėl to kyla problemų nustatant jų

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 27.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 27-36.

vertę (yra sukurta tam tikrų ekonominių modelių, skirtų perleidžiamų opcijų įvertinimui, kurie gali būti modifikuoti ir darbuotojų akcijų opcijų vertės nustatymo tikslais, tačiau dažniausiai pragmatiškumo tikslais opciono vertė nustatoma pagal bazinio turto – akcijų – vertę). Be to, kaip minėta, akcijų opciono negalima lyginti su kitokiomis darbo užmokesčio formomis, nes realiai darbuotojas opciono suteikimo metu gauna ne pinigines naudas, o tik darbdavio „pažadą“, kad tam tikru metu įgys teisę nusipirkti jo akcijų, ir tai yra fundamentali problema, kadangi dėl įvairių priežasčių darbuotojas jokios pinigines naudas gali taip ir negauti (pavyzdžiui, akcijų nuvertėjimo atveju), o mokesčiai jau būtų sumokėti.

2. **Opciono išlaikymas:** teisė įsigyti darbdavio akcijas paprastai nepereina opciono suteikimo metu. Dažniausiai teisės įgyjamos palaiptai (pavyzdžiui, 20 proc. opcijų, suteiktų pirmaisiais metais, gali būti įgyvendinami antraisiais metais, kiti 20 proc. – trečiaisiais metais ir t.t.). Teisių perdavimas laikomas įvykiu, kai nebėra kliūčių darbuotojui įgyvendinti opciono. Opcionas, į kurį darbuotojas yra pilnai įgijęs teisę, priešingai nei ką tik suteiktas opcionas, nebėra vien tik darbdavio „pažadas“ – tokį opcioną jau galima kvalifikuoti kaip konkrečią ekonominę naudą, nes jis gali būti įgyvendintas ir darbuotojas, greitai pardavęs akcijas, iš opciono gautų pinigines naudas. Tačiau opciono apmokestinimas šiuo momentu taip pat susiduria su opciono vertės nustatymo bei administracinėmis problemomis, jeigu įmonė pagal valstybės mokesčių teisę privalo pranešti apie suteiktus opcionus ar išskaičiuoti tam tikrus mokesčius.
3. **Opciono įgyvendinimas:** dažniausiai opcionai apmokestinami juos įgyvendinus, t. y. sumokėjus įgyvendinimo kainą ir įsigijus akcijas. Pagrindinis opciono apmokestinimo jo įgyvendinimo metu privalumas yra lengvai nustatoma mokesčio bazė (apmokestinamas akcijų rinkos kainos ir papildomų su opciono įgyvendinimu susijusių išlaidų sumos bei opciono įgyvendinimo kainos skirtumas). Darbuotojui itin paranku, kad šiuo atveju prievolė mokėti mokesčius atsiranda tik tuomet, jeigu opcionas yra pelningas, tačiau, iš kitos pusės, esant progresiniams mokesčių tarifams, ypač jeigu opcionas nekvalifikuojamas kaip pajamos iš darbo santykių, mokesstinė našta darbuotojui bus didesnė nei apmokestinant opcioną iki jo įgyvendinimo.
4. **Akcijų išlaikymas:** kai kurie akcijų opcijų planai nustato akcijų išlaikymo terminą, per kurį darbuotojas, įgijęs įmonės akcijų, negali jų parduoti. Jei opcionas būtų apmokestinamas jį įgyvendinus, o akcijų išlaikymo terminas dar nepasibaigęs, gali kilti akcijų likvidumo grėsmė darbuotojui neturint pakankamai piniginių lėšų

mokesčiams sumokėti. Pastebėtina, kad ši problema būtų išspręsta, jeigu opcionalas būtų apmokestinamas tik po to, kai sueina akcijų išlaikymo terminas, tačiau tokiu atveju itin svarbu nustatyti, kaip būtų apskaičiuojama mokesčio bazė – nuo akcijų vertės opcionalo įgyvendinimo metu ar akcijų vertės pasibaigus išlaikymo terminui

5. **Akcijų pardavimas:** prievolė mokėti mokesčius gali atsirasti pardavus opcionalu įgytas akcijas. Šiuo atveju lengva atskirti pajamas iš darbo santykių (lygias opcionalo suteikimo ir įgyvendinimo kainos skirtumui) nuo turto vertės padidėjimo (lygų akcijų pardavimo ir opcionalo įgyvendinimo kainos skirtumui). Šiuo atveju mokesstinė prievolė gali būti skaičiuojama dvejopai: pirma, gautas pajamas traktuojant kaip darbo užmokestį, kurio apmokestinimas atidėtas iki kol bus realizuotas turto vertės padidėjimas, ir antra, visos pajamos gali būti apmokestinamos kaip turto vertės padidėjimas. Pastebėtina, kad pirmuoju atveju kyla rizika, kad akcijų kaina nuo opcionalo įgyvendinimo iki jų pardavimo gali nukristi, ir darbuotojas negautų tiek pelno, kurio užtektų mokesčiams susimokėti, kurie savo ruožtu buvo skaičiuojami nuo opcionalo įgyvendinimo metu buvusios akcijų vertės. Šią situaciją puikiai iliustruoja JAV mokesčių teisėje įtvirtinti skatinamieji akcijų opcionalai.

**Apmokestinimo momento pasirinkimas.** Išanalizavus skirtingų galimų opcionalų apmokestinimo momentų privalumus ir trūkumus, manytina, kad darbuotojui galėtų būti suteikiama galimybė pačiam pasirinkti, kuriuo metu mokėtini mokesčiai. Tokia galimybė jau egzistuoja kelių valstybių mokesčių sistemose, pavyzdžiui, Nyderlanduose.<sup>59</sup> Visgi pastebėtina, kad jeigu yra įmanoma pasirinkti, kad opcionalai bus apmokestinami juos įgyvendinus arba pardavus opcionalo pagrindu įgytas akcijas, kol kas nė viena mokesčių sistema neleidžia pasirinkti apmokestinamojo momento tarp opcionalo suteikimo ar opcionalo įgyvendinimo momento. Europos Komisijos ataskaitoje svarstoma, kad pasirinkimo galimybė leistų darbuotojams geriau įvertinti investicinę riziką, tačiau taip pat sukurtų didesnę administracinę našą įmonėms ir galimai sudarytų sąlygas mokesčių vengimui.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. The Netherlands [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2062/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 3.

<sup>60</sup> Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2150/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 455.



### 3.2. Mokestinės pasekmės darbdaviui

Iš darbdavio pusės akcijų opcionų apmokestinimas svarbus keliais aspektais: (1) ar akcijų opcionų planų įsteigimo, administravimo ir panašios išlaidos gali būti atskaitomos; (2) ar gali būti atskaitoma akcijų opcionų kaina, ir ar ši galimybė priklauso nuo to, koku būdu darbuotojas įgyja akcijas; (3) ar darbdaviui atsiranda prievolė mokėti socialinio draudimo įmokas; (4) ar darbdavys turi pareigą išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius; (5) ar išlaidos gali būti perkeliamos kitai įmonei?

Nagrinėtoje literatūroje pateikiamos tokios išvados<sup>61</sup>:

1. Darbdavio patirtos akcijų opcionų planų įsteigimo, administravimo ir panašios išlaidos gali būti atskaitomos.
2. Darbdavys, suteikdamas akcijų opcionų darbuotojams, įsipareigoja jų įgyvendinimo metu turėti „laisvų“ akcijų, kurias darbuotojai galės įsigyti, o tai pasiekama arba išsiperkant savų akcijų, arba išleidžiant naujų akcijų. Jeigu akcijos yra išsiperkamos, įmonė patiria tiesioginių išlaidų, o jeigu išleidžiamos naujos akcijos – įmonė nepatiria tiesioginių išlaidų. Europos Komisijos ataskaitoje pažymima, kad valstybių praktikoje galima atskaityti tik akcijų išsipirkimo išlaidas, tačiau egzistuoja išimčių – pavyzdžiui, Belgijoje nėra jokios atskaitymo galimybės.
3. Socialinio draudimo įmokų klausimas valstybėse sprendžiamas įvairiai. Dažniausiai darbdaviui atsiranda prievolė mokėti socialinio draudimo įmokas, nes pajamos iš akcijų opcionų yra laikomos pajamomis iš darbo santykių, tačiau gali būti išimčių, ypač jeigu valstybių mokesčių teisėje tam tikroms akcijų opcionų rūšims numatytos išskirtinės apmokestinimo sąlygos (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje). Darbdaviui, kaip ir darbuotojui, aktuali opciono vertės nustatymo ir likvidumo problema, nes jam svarbu planuoti mokėtinus mokesčius, tačiau sunku prognozuoti, ar darbuotojas pasinaudos teise įsigyti akcijų, o jeigu pasinaudos – kokia bus akcijų vertė ir nuo kokio dydžio pajamų teks mokėti mokesčius.
4. Dažniausiai darbdavys turi pareigą išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius. Ši pareiga nesukelia papildomų problemų, jeigu prievolė mokėti mokesčius atsiranda opciono įgyvendinimo metu, tačiau problemų gali kilti, jeigu opcionai apmokestinami jų suteikimo ar teisių perėjimo metu.

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, p. 54-59.

5. Darbdavys darbuotojams gali suteikti opciones ne tik savoms akcijoms, bet ir kitų su darbdaviu susijusių įmonių akcijoms įsigyti (pavyzdžiui, darbdavio dukterinės įmonės akcijų). Tokiu atveju valstybių mokesčių sistemose egzistuoja galimybė perkelti įmonės, į kurios akcijas suteikiama teisė, patirtas išlaidas darbdaviui.

Akivaizdu, kad darbuotojų akcijų opcionų apmokestinimo tvarka, nors ir galima pastebėti tam tikrą tendencijų, EBPO valstybėse skiriasi. Tolesniuose skyriuose bus analizuojamas akcijų opcionų apmokestinimas keliose konkrečiose EBPO valstybėse, iš ko bus galima matyti, kad net ir pritaikius bendrus apmokestinimo principus, valstybių narių praktika gali būti itin specifinė.

Svarbu pažymėti, kad daugumos EBPO valstybių mokesčių sistemose darbuotojų akcijų opcionų kontekste yra arba įtvirtintos specifiškai apmokestinamos akcijų opcionų planų rūšys, arba suteikiamos tam tikros mokestinės lengvatos. Manytina, kad priešingu atveju, jeigu jie būtų apmokestinami kaip paprasti akcijų opcionai, arba darbuotojai ir darbdaviai būtų apkrauti neproporcingai didele mokestine našta palyginus su darbo užmokesčiu, akcijų opcionai prarastų savo prasmę ir tikslus.

### 3.3. Tarptautinis dvigubas apmokestinimas

Didėjančios globalizacijos eroje intensyvėjant darbo jėgos ir kapitalo judėjimui, ypač išsivysčiusiose valstybėse kaip EBPO narės, ankstesnėse darbo dalyse aptarti galimi akcijų opcionų apmokestinimo variantai gali sukelti ir tarptautinio dvigubo apmokestinimo problemų. Dvigubo apmokestinimo klausimai tarp valstybių dažniausiai sprendžiami dvigubo apmokestinimo išvengimo sutartimis, kurių dauguma parengtos pagal EBPO modelinę konvenciją. Nepaisant to, modelinėje konvencijoje tiesiogiai neįtvirtinti dvigubo akcijų opcionų apmokestinimo išvengimo būdai. 2004 m. EBPO priėmė ataskaitą dėl valstybių ribas peržengiančių pajamų mokesčio problemų, kylančių iš darbuotojų akcijų opcionų planų (angl. *Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans*)<sup>62</sup>, kurioje ši problema nagrinėta detalai, be to, ataskaitoje pateikta pasiūlymų dėl modelinės konvencijos nuostatų aiškinimo, kurie galėtų išspręsti dvigubo akcijų opcionų apmokestinimo ar visiško neapmokestinimo klausimus.

Darbo koncentruotumo tikslais trumpai apžvelgtini tik pagrindiniai probleminiai aspektai, kurie pirmiausia spęstini kalbant apie dvigubą akcijų opcionų apmokestinimą bei galimos išeitys: (1) ar darbuotojų akcijų opcionai priskirtini pajamoms iš darbo

---

<sup>62</sup> OECD. Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/tax/treaties/33700277.pdf>>.

santykių, ar turto vertės padidėjimo pajamoms; (2) kuriam darbo santykių periodui priskirtinos pajamos; (3) ką laikyti apmokestinimo momentu?

1. Akcijų opcionai pagal modelinės konvencijos nuostatas patenka į 15 str. reglamentavimo sritį (algos, darbo užmokestis ir kitoks atlyginimas už darbą, angl. *salaries, wages and other similar remuneration*). Dėl akcijų opciono kvalifikavimo pajamomis iš darbo santykių jo suteikimo metu neabejojama, tačiau egzistuoja nuomonė, kad opciono išlaikymas ir įgyvendinimas yra investicinis darbuotojo sprendimas, o įgyvendinimo metu gautos pajamos turėtų būti laikomos turto vertės padidėjimu. Vadinasi, šios pajamos patektų į 13 str. reglamentavimo sritį, kuris neleidžia apmokestinimo prie pajamų šaltinio, kai tuo tarpu 15 str. tai leidžia. EBPO ataskaitoje siūloma nustatyti takoskyrą, kada pajamos turi būti laikomos kaip pajamos iš darbo santykių, ir kada turto vertės padidėjimo pajamomis. Pagal ataskaitoje pateikiamas išvadas, esminis momentas turėtų būti opciono įgyvendinimas. Iki opciono įgyvendinimo bet kokios pajamos turėtų būti apmokestinamos kaip pajamos iš darbo santykių, o po jo įgyvendinimo, t. y., kai darbuotojas, įsigijęs darbdavio akcijų, tampa akcininku ir savo nuožiūra jomis disponuoja, bet kokios pajamos iš gautų akcijų turėtų būti laikomos turto vertės padidėjimu ir pakliūti į 13 str. reglamentavimo sritį.<sup>63</sup>
2. Darbuotojų akcijų opcionai beveik išimtinai suteikiami darbuotojų skatinimo tikslais ir yra orientuoti į ateitį (pavyzdžiui, tam tikrų tikslų rezultatų pasiekimą), tačiau akcijų opcionai praktikoje gali būti suteikiami ir kaip atlygis už atliktus darbus, arba dėl abiejų priežasčių. Kuriam darbo santykių periodui priskirtinas opcionas turėtų būti aišku iš opciono sutarties sąlygų – pavyzdžiui, jeigu nėra opciono išlaikymo termino ir jį galima įgyvendinti iš karto, jis bus orientuotas į praeitį; tuo tarpu jeigu opcionas suteikiamas naujam darbuotojui, beveik neabejotina, kad jis orientuotas į ateitį. Dvigubo apmokestinimo rizika gali kilti tuomet, jei dvi valstybės akcijų opcioną priskiria skirtingiems darbo santykių periodams. EBPO šią dilemą siūlo spręsti taip, kad darbo santykių laikotarpiu, su kuriuo sietinas opcionas, turėtų būti laikomas laikotarpis tarp opciono suteikimo ir opciono išlaikymo, t. y., kai darbuotojas įgyja teisę įgyvendinti opcioną.<sup>64</sup>
3. Dažniausiai dvigubas apmokestinimas susiklosto tada, kai šaltinio valstybė ir rezidavimo valstybė akcijų opcionų apmokestinimą sieja su skirtingais apmokestinimo momentais. Esant skirtingiems apmokestinimo momentams, gali

---

<sup>63</sup> *Ibid.*, p. 12-13.

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 13-17.

kilti klausimas, ar mokesčių mokėtojas turi būti atleidžiamas nuo jau sumokėtų mokesčių, ir jei taip, tai kokia apimtimi. EBPO ataskaitoje pažymima, kad jeigu rezidavimo valstybėje akcijų opcionai neapmokestinami, tačiau visos pajamos, gautos pardavus įgytas akcijas, pripažįstamos turto vertės padidėjimu ir nuo jo mokamas bendras pajamų mokestis, rezidavimo valstybė nenorės įskaityti darbuotojo sumokėtų mokesčių šaltinio valstybėje, jeigu joje opcionas jau buvo apmokestintas anksčiau (opciono suteikimo ar įgyvendinimo metu). Be to, probleminė situacija gali susiklostyti tada, jei valstybės akcijų opcionų apmokestinimą sieja ne tik su jau minėtais skirtingais momentais, bet ir skirtingu metu apmokestina atskiras pajamų dalis.<sup>65</sup> Siekiant išvengti dvigubo apmokestinimo, EBPO ataskaitoje siūloma modelinės konvencijos nuostatas aiškinti taip, kad šaltinio valstybė turi teisę apmokestinti tą darbuotojo pajamų dalį, kurią jis gauna įgyvendinęs darbo santykių pagrindu suteiktą akcijų opcioną, net jeigu prievolė mokėti mokesčius atsiranda vėliau, t. y. jau darbuotojui nesant įdarbintam toje valstybėje.<sup>66</sup> Taip pat siūloma konvenciją aiškinti taip, kad šaltinio valstybei pasinaudojus savo teise apmokestinti darbuotojų akcijų opcionus, rezidavimo valstybė privalo suteikti darbuotojui mokesčių kreditą arba atleisti nuo mokesčių, nepriklausomai nuo to, kada atsiranda prievolė mokėti mokesčius šaltinio valstybėje.<sup>67</sup> Jeigu darbuotojas iki opciono įgyvendinimo dirba keliose valstybėse, jos abi turėtų teisę apmokestinti tokias pajamas proporcingai darbuotojo buvimo tose valstybėse laikui.<sup>68</sup>

Probleminių akcijų opcionų apmokestinimo aspektų yra gerokai daugiau, tačiau aptarti punktai leidžia susidaryti pakankamai aiškų vaizdą, kad dėl išimtinės valstybių kompetencijos mokesčių srityje, akcijų opcionų apmokestinimo sąlygos ir tvarka esminiais apmokestinimo klausimais dažnai nesutampa, todėl pagrindinė šio instituto apmokestinimo problematika yra atsiradus tarptautiniam elementui.

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>66</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>67</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>68</sup> Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2150/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 57.

Kaip pavyzdį aptartais aspektais galima paanalizuoti 1995 m. vasario 10 d. Lietuvos ir Latvijos sutartį dėl pajamų ir kapitalo dvigubo apmokestinimo ir fiskalinių pažeidimo išvengimo:<sup>69</sup>

1. Sutarties 13 str., kuriame kalbama apie kapitalo apyvartos (turto vertės padidėjimo) pajamų apmokestinimą, nustatyta, kad pajamos, gautos iš bet kokio kito turto, bet ne to, kuris minimas 1, 2 ir 3 paragrafuose, perleidimo, apmokestinamos rezidavimo valstybėje. Taigi, turto vertės padidėjimo pajamos iš akcijų perleidimo apmokestinamos rezidavimo valstybėje. Sutarties 15 str. (samdomasis darbas) nustatyta, kad darbo užmokestis ir kitokie panašūs atlyginimai yra apmokestinami šaltinio valstybėje, išskyrus kelias išimtis, kai pirmumo teisę apmokestinti šias pajamas turi darbuotojo rezidavimo valstybė (darbuotojas dirba ar išbūna mažiau kaip 183 dienas per metus, darbdavys nėra darbo atlikimo valstybės rezidentas arba neturi nuolatinės buveinės darbo atlikimo valstybėje). Sutarties 16 str. įtvirtinta, kad direktorių atlyginimai ir kiti panašūs mokėjimai apmokestinami darbdavio rezidavimo valstybėje. Atsižvelgus į sutarties nuostatas, darytina išvada, kad akcijų opcionai, kaip darbuotojo darbo santykių pagrindu gauta nauda, turėtų būti apmokestinami darbo atlikimo (darbdavio rezidavimo) valstybėje. Turto vertės padidėjimo pajamos, kurias darbuotojas gautų pardavęs opciono pagrindu įgytas akcijas, būtų apmokestinamos darbuotojo rezidavimo valstybėje.
2. Lietuvos ir Latvijos sutarties nuostatose nedetalizuojama, kas yra laikoma darbo santykių periodu bei ar pajamos, gautos po darbo santykių pabaigos, būtų laikomos pajamomis iš darbo santykių. Tačiau sutartį aiškinant pagal EBPO modelinės konvencijos 15 str. komentara<sup>70</sup> jeigu su darbo santykiais susijusios pajamos yra gaunamos net ir po darbo santykių pabaigos, tačiau jų išmokėjimas buvo atidėtas (angl. *deferred payment*), šiuo atveju – įgyvendinus akcijų opcioną – darbuotojo gauta nauda būtų laikoma pajamomis, susijusiomis su darbo santykiais, ir joms taikomos 15 str. nuostatos. Pastebėtina, kad nagrinėjamu atveju akcijų opciono įgyvendinimu būtų laikomas akcijų įsigijimas darbuotojo nuosavybės teisėn pagal opciono sutarties sąlygas. Akcijų pardavimas būtų laikomas turto vertės padidėjimo pajamomis ir jam taikomos 13 str. nuostatos.
3. Siekiant išvengti dvigubo akcijų opcionų pagrindu gautos naudos apmokestinimo, sutarties 23 str. nustatytos tokios apmokestinimo taisyklės: Lietuvos arba Latvijos

---

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos ir Vokietijos Federacinės Respublikos sutartis dėl pajamų ir kapitalo dvigubo apmokestinimo išvengimo, *Valstybės žinios*, 1997, nr. 106-2674.

<sup>70</sup> OECD. *Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version*. OECD Publishing, 2017, p. 327.

rezidentui šaltinio valstybėje sumokėjus mokesčius nuo su darbo santykiais susijusių pajamų (įgyvendinus akcijų opcioną darbuotojo gautos naudos), šis būtų atleidžiamas nuo analogiško mokesčio rezidavimo valstybėje. Lietuvos arba Latvijos rezidentui rezidavimo valstybėje sumokėjus turto vertės padidėjimo mokesčius nuo pajamų, gautų pardavus akcijas, būtų taikomas kredito metodas ir rezidavimo valstybėje sumokėta mokesčių suma atimama iš šaltinio valstybėje sumokėtos mokesčių sumos.

Trumpai apžvelgus šios sutarties nuostatas galima daryti išvadą, kad net jeigu ir būtų akcijų opcionų apmokestinimo skirtumų šiose valstybėse, tikėtina, kad dvigubo darbuotojo gaunamos naudos apmokestinimo būtų išvengta – ypač tuo atveju, jeigu sutarties nuostatos būtų aiškinamos atsižvelgiant į EBPO modelinės konvencijos komentarą, kuris yra papildytas pagal EBPO ataskaitos pasiūlymus.

#### 4. Akcijų opcionų apmokestinimas Lietuvoje

Lietuvoje akcijų opciono sąvoka dažniau siejama su opcionu kaip išvestine finansine priemone. Finansinio tarpininkavimo paslaugas investuotojams, sudarant opcionų sutartis, teikia visi didieji šalies bankai. Tačiau akcijų opcionai kaip darbuotojų skatinimo priemonė Lietuvoje nėra plačiai paplitę, kadangi tai yra gana naujas reiškinys darbuotojų motyvavimo praktikoje. Oficialios statistikos, kiek darbdavių yra suteikę savo darbuotojams akcijų opcionų arba kiek darbuotojų jų yra gavę, nėra, išskyrus pavienius žiniasklaidoje aprašomus atvejus.<sup>71</sup>

Ankstesniuose skyriuose buvo aptarta, kad akcijų opcionas gali būti suprantamas dvejopai: kaip išvestinė finansinė priemonė, kurios bazinis turtas yra akcijos, bei kaip darbuotojų skatinimo priemonė (darbuotojų materialinio atlygio forma), kai siekiant motyvuoti, pritraukti ir išlaikyti darbuotojus, šiems suteikiama teisė tam tikromis sąlygomis įsigyti įmonės (darbdavio) akcijų. Nors darbuotojų akcijų opcionai nėra išskiriami kaip atskiras akcijų opcionų tipas, Lietuvos mokesčių sistemoje tam tikrais aspektais jiems taikomos skirtingos apmokestinimo taisyklės nei ne darbuotojams suteikiamiems akcijų opcionams.

Akcijų opcionai kaip išvestinė finansinė priemonė apmokestinami kaip Lietuvos vienetų ir gyventojų gautos finansinių priemonių pardavimo ar kitokios perleidimo nuosavybėn ir išvestinių finansinių priemonių realizavimo pajamos, ir nuo šių pajamų mokamas tik gyventojų pajamų mokestis (toliau – GPM). Darbuotojų akcijų opcionai priskiriami pajamoms iš darbo santykių.

---

<sup>71</sup> Vienas garsiausiai nuskambėjusių atvejų – turto valdymo grupės „Invalda INVL“ akcijų opcionų planas. Įmonė 2017 m. sudarė opciono sutartis su darbuotojais, kurie 2020 m. galės įsigyti įmonės akcijų po 1 Eur, arba 4.5 karto pigiau, nei jos kainuoja biržoje (2017 m. gegužės mėn. duomenimis). GAPŠYS, Justinas. „Invalda INVL“ opciono sutartis su darbuotojais: kelių šimtų procentų premijos potencialas [interaktyvus]. *Verslo žinios*, 2017 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vz.lt/rinkos/2017/05/19/invalda-invl-opciono-sutartis-du-darbuotojais-keliu-simtu-procentu-premijos-potencialas#ixzz57q18BZSP>>.

## 4.1. Darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų apmokestinimas

### Gyventojų pajamų mokestis

GPMĮ 6 str. apibendrinto paaiškinimo<sup>72</sup> (komentarų) 4 punkte paaiškinta, kad darbuotojui pagal pasirinkimo sandorį (opcioną) nemokamai ar už žemesnę nei rinkos kainą įsigijus akcijų, arba pagal tokį sandorį gavus piniginę išmoką, gauta nauda priskiriama su darbo santykiais susijusioms pajamoms. Gautos pajamos priskiriamos A klasės (su darbo santykiais susijusioms) pajamoms, neatsižvelgiant į tai, kas išmokėjo išmoką (darbdavio įmonė ar užsienio įmonė (motininė, dukterinė ar kita įmonė, kuri įsigyja darbdavio įmonę su turimais darbuotojams įsipareigojimais ir panašiai), bei kam išmokama išmoka (esamam ar buvusiam darbuotojui). Vadovaujantis GPMĮ 23 str. nuo A klasės pajamoms priskiriamų išmokų (pavyzdžiui, gautų iš Lietuvos įmonės) pajamų mokestį apskaičiuoti, išskaičiuoti ir sumokėti į biudžetą privalo išmoką išmokantis asmuo. Kai šios pajamos pagal mokesčio mokėjimo tvarką priskiriamos B klasės pajamoms (pavyzdžiui, gautos iš užsienio įmonės), vadovaujantis GPMĮ 27 str. nuolatiniam Lietuvos gyventojui privalo pateikti Metinę pajamų deklaracijos GPM308 formą. Su darbo santykiais susijusios pajamos deklaruojamos Metinės pajamų deklaracijos GPM308 formos priede GPM308P „Apmokestinamosios pajamos“. Valstybinė mokesčių inspekcija išaiškino, kad išdėstytu atveju pagal akcijų opcioną gauta nauda GPMĮ taikymo prasme nelaikoma finansinių priemonių realizavimo pajamomis, todėl šioms pajamoms GPMĮ 17 str. 1 d. 30 p. nustatyta lengvata<sup>73</sup> netaikoma. Pagal akcijų opcionus ne iš darbdavio ar su darbdaviu nesusijusio asmens gautos pajamos laikomos išvestinių finansinių priemonių realizavimo pajamomis. Pažymėtina, kad jeigu darbuotojas, gavęs iš darbdavio teisę ateityje įsigyti akcijas už iš anksto sutartą kainą, šią teisę parduoda ar kitaip perleidžia kito asmens nuosavybėn ir iš tokio sandorio gauna pajamų pinigais ir/arba natūra, laikoma, kad darbuotojas gavo su darbo santykiais susijusias pajamas, neatsižvelgiant į tai, kam jis šią teisę parduoda.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos konsultacinė medžiaga. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo apibendrintas komentaras (2018-03-09 redakcija), nr. KD-5649.

<sup>73</sup> Neapmokestinamas pajamų iš išvestinių finansinių priemonių realizavimo, išskyrus tikslinėse teritorijose įsteigtų vienetų išleistas finansines priemones, ir šių finansinių priemonių įsigijimo kainos ir kitų su išvestinių finansinių priemonių realizavimu susijusių išlaidų skirtumas, neviršijantis 500 eurų per mokestinį laikotarpį (GPMĮ 17 str. 1 d. 30 p.).

<sup>74</sup> Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2015 m. birželio 17 d. raštas „Dėl gyventojų pagal pasirinkimo sandorius gautų pajamų apmokestinimo ir deklarovimo tvarkos“, nr. (18.18-31-1) RM- 13839.



**Darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų vertė.** Šio darbo tikslais, siekiant išsiaiškinti tam tikrus darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų apmokestinimo klausimus, Valstybinei mokesčių inspekcijai buvo pateiktas paklausimas. 2017-12-16 raštu Nr. (32.41-GPM E) RM<sup>75</sup> atsakydama į paklausimą, Valstybinė mokesčių inspekcija išaiškino, kad pagal GPMĮ 2 str. 14-15 d. ir 9 str. nuostatas, jeigu bendrovė, siekdama paskatinti darbuotoją, suteikia jam teisę po nustatyto termino (pavyzdžiui, po 3 metų) įsigyti akcijas už tam tikrą nustatytą kainą ar gauti jas nemokamai ir darbuotojas pagal tokį pasirinkimo sandorį įsigyja akcijas, tai neatlygintinai arba už mažesnę nei rinkos kaina gautos akcijos laikomos jo pajamomis, gautomis natūra.

Jeigu gyventojas akcijas įsigyja nemokamai, tai, pagal GPMĮ 9 str. 3 d. ir Lietuvos Respublikos finansų ministro 2009 m. gegužės 19 d. įsakymu Nr. 1K-162<sup>76</sup> patvirtinto Pajamų, gautų natūra, įvertinimo tvarkos aprašo 3 p. nuostatas, jo pajamomis yra laikoma nemokamai gautų akcijų tikroji rinkos kaina, buvusi šių akcijų įsigijimo nuosavybės dieną, o jeigu akcijas darbuotojas gauna už žemesnę nei rinkos kaina, jo pajamomis laikomas akcijų rinkos kainos, buvusios šių akcijų įsigijimo nuosavybės dieną, ir už akcijas darbuotojo sumokėtos sumos skirtumas. Tikroji rinkos kaina – suma, už kurią gali būti apsieista turtu arba kuria, sudarius tiesioginį sandorį, gali būti įskaitytas nepriklausomų ir ketinančių pirkti arba parduoti asmenų tarpusavio įsipareigojimas. GPMĮ nėra nustatyta, kokiais metodais turi būti nustatoma tikroji rinkos kaina, todėl tai sprendžia pats gyventojas arba išmoką išmokantis asmuo. Bet kuriuo atveju apskaičiuota tikroji rinkos kaina turi būti ekonomiškai pagrįsta. Šios nuostatos taikomos nepriklausomai nuo to, ar teisė pagal akcijų opcioną realizuojama suėjus 3 metų terminui ar anksčiau.

Atsižvelgiant į tai, kad pagal akcijų opcionus ne iš darbdavio ar su darbdaviu nesusijusio asmens gautos pajamos laikomos išvestinių finansinių priemonių realizavimo pajamomis, darbuotojui perleidus opcioną trečiajam asmeniui (kaip išvestinę finansinę priemonę), GPM bazė būtų apskaičiuojama pagal išvestinių finansinių priemonių realizavimo pajamų apskaičiavimui taikomas taisykles.

Išvestinių finansinių priemonių realizavimo pajamos apmokestinamos pagal GPMĮ nustatytas taisykles, kurios taikomos ne individualios veiklos turtui (pagal GPMĮ 2 str. 7 d., gyventojai, sudarinėjantys sandorius dėl finansinių priemonių ir išvestinių finansinių priemonių, nepriklausomai nuo tokių sandorių apimties, tęstinumo ir pajamų dydžio, nelaikomi vykdančiais individualią veiklą). Išvestinių finansinių priemonių (akcijų

---

<sup>75</sup> Žr. priedą Nr. 1.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos finansų ministro 2009 m. gegužės 19 d. įsakymas „Dėl pajamų, gautų natūra, įvertinimo tvarkos aprašo tvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2009, nr. 59-2311.

opciono) realizavimo pajamos apskaičiuojamos už tą mokestinį laikotarpį, kada baigiasi arba nutraukiamas sandoris, dėl kurio buvo sudaryta išvestinė finansinė priemonė, arba kai pinigai įskaitomi į maržinę sąskaitą ir gyventojas gali disponuoti turimomis lėšomis. Po to apskaičiuojama nauda (pinigais ir/arba natūra), kuri gaunama iš akcijų opciono realizavimo.

Pagal GPMĮ 19 str. 1 d. nuostatas, apmokestinant gautas akcijų opciono realizavimo pajamas, iš gautų akcijų opciono realizavimo pajamų gali būti atimta akcijų opciono įsigijimo kaina bei su akcijų realizavimu susiję teisės aktuose nustatyti privalomi mokėjimai. Apskaičiuojama per kalendorinius metus gautos akcijų opciono realizavimo pajamos ir realizuotų akcijų opcionų įsigijimo kaina, į šią kainą įskaitant sumokėtus teisės aktuose nustatytus privalomus mokėjimus, susijusius su tų išvestinių finansinių priemonių realizavimu, skirtumo suma. Jeigu pagal GPMĮ 17 str. 1 d. 30 punktą yra numatyta, kad šioms akcijų opciono realizavimo pajamoms taikoma pajamų mokesčio lengvata, atimamas 500 Eur neapmokestinamas dydis. Jeigu skirtumas neviršija 500 Eur, tokios pajamos pajamų mokesčiu neapmokestinamos, o jeigu skirtumas viršija 500 Eur, 500 Eur viršijanti suma priskiriama apmokestinamosioms pajamoms.

Jeigu darbuotojas per mokestinį laikotarpį iš akcijų opciono realizavimo gavo pajamų, kurioms netaikomas GPMĮ 17 str. 1 d. 30 p. nustatytas 500 Eur neapmokestinamasis dydis, apmokestinamosios pajamos apskaičiuojamos kaip skirtumas tarp finansinės priemonės realizavimo pajamų ir įsigijimo kainos, įskaitant sumokėtus teisės aktuose nustatytus privalomus mokėjimus.

Bendra darbuotojo per mokestinį laikotarpį gautų už akcijų opciono realizavimą apmokestinamųjų pajamų suma apskaičiuojama sudėjus apskaičiuotas apmokestinamąsias pajamas, kurioms taikoma GPMĮ 17 str. 1 d. 30 punkte nustatyta lengvata ir apskaičiuotas apmokestinamąsias pajamas, kurioms minėta lengvata netaikoma. Gauta bendra apmokestinamųjų pajamų suma apmokestinama taikant 15 proc. mokesčio tarifą.

**Darbuotojams suteikiamų akcijų opciono realizavimo pajamų deklaravimas, mokesčio sumokėjimas.** Pagal pasirinkimo sandorį (opcioną) darbuotojo gautos pajamos iš Lietuvos įmonės (darbdavio), pagal pajamų rūšį priskiriamos su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms, o pagal pajamų mokesčio mokėjimo tvarką – A klasės pajamoms, nuo kurių pajamų mokesčių, taikant GPMĮ 6 str. 1 d. nustatytą 15 proc. pajamų mokesčio tarifą, turi apskaičiuoti, išskaičiuoti ir sumokėti į biudžetą pajamų natūra davėjas, t. y., įmonė.

Jeigu darbuotojas iš darbdavio pagal pasirinkimo sandorį gautą teisę parduoda ar kitaip perleidžia kito asmens nuosavybėn ir iš tokio sandorio gauna pajamų pinigais ir/arba

natūra, laikoma, kad darbuotojas gavo su darbo santykiais susijusias pajamas, neatsižvelgiant į tai, ar šią teisę parduoda darbdaviui ar kitiems asmenims. Pajamų mokesčio mokėjimo tvarka šiuo atveju priklauso nuo to, kas yra pajamų natūra davėjas arba išmoką išmokantis asmuo. Kai pajamos už parduotą teisę gaunamos iš Lietuvos įmonės (darbdavio ar kito juridinio asmens), pajamų mokestį išskaičiuoja bei sumoka į biudžetą išmokas išmokantis asmuo. Jei teisė ateityje įsigyti akcijas už iš anksto sutartą kainą perleidžiama fiziniam asmeniui ar užsienio juridiniam asmeniui, laikoma, kad gyventojas gavo B klasės pajamų, nuo kurių pajamų mokestį apskaičiuoti ir sumokėti į biudžetą bei gautas pajamas deklaruoti GPMĮ 27 str. nustatyta tvarka privalo pats darbuotojas.

### **Valstybinio socialinio draudimo įmokos**

Valstybinio socialinio draudimo įmokos – apdraustųjų asmenų ir (ar) jų draudėjų mokamos įstatymų nustatyto dydžio įmokos į Valstybinį socialinio draudimo fondą (VSDĮ 2 str. 10 d.). Draudėjai – juridiniai asmenys, kitos organizacijos ar jų padaliniai (filialai, atstovybės), taip pat fiziniai asmenys, kurie įstatymų nustatyta tvarka privalo mokėti valstybinio socialinio draudimo įmokas (VSDĮ 2 str. 3 d.). Šio darbo kontekste draudėjais laikomi privatūs juridiniai asmenys – akcinės bendrovės ir uždarnosios akcinės bendrovės, kurios opciono sutartimi darbuotojams suteikia teisę įsigyti šių bendrovių akcijų.

Darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų realizavimo pajamų apmokestinimas valstybinio socialinio draudimo įmokomis Lietuvos mokesstinėje sistemoje yra fragmentiškas ir neišsamus. VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. numato tik tiek, jog valstybinio socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos nuo pagal pasirinkimo sandorius (opcionus) gaunamų akcijų, jeigu teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų. Pagal šią nuostatą, darbdavys privalės mokėti valstybinio socialinio draudimo įmokas už darbuotojams trumpesniam negu 3 metų terminui suteiktus opcionus. Be to, jei darbuotojui suteikiama ne teisė į akcijas, bet kitokios formos atlygis, pavyzdžiui, išmokama išmoka, lygi skirtumui tarp akcijų rinkos kainos opciono įgyvendinimo metu ir opcione užfiksuotos įsigijimo kainos, lengvata netaikoma ir darbuotojo nauda apmokestinama ne tik gyventojų pajamų mokesčiu, bet ir valstybinio socialinio draudimo įmokomis.<sup>77</sup> Iki 2016 m. sausio 1 d. darbuotojams pagal opcionų sutartis įsigytos akcijos valstybinio socialinio draudimo

---

<sup>77</sup> SABALIAUSKAS, Povilas. „Opcionai“ tapo dar patrauklesniu motyvavimo įrankiu. [interaktyvus] [žiūrėta 2018 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bznstart.lt/verslas/verslogidas/2773/Opcionai-tapo-dar-patrauklesniu-motyvavimo-irankiu>>.

įmokomis būdavo apmokestinamos be jokių išimčių. Dabartinė VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. nuostata įsigaliojo 2016 m. sausio 1 d.

Pastebėtina, kad ši teisės norma kelia probleminių klausimų – pavyzdžiui, nuo ko skaičiuojama mokesčio bazė; ar skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, jeigu pagal akcijų opcionus teisė į akcijas, suteikiama anksčiau nei po 3 metų, bet realizuojama vėliau nei po 3 metų; ar skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos nuo darbuotojo pajamų, gautų perleidus teisę įgyti akcijas pagal akcijų opcioną, kaip finansinę priemonę, trečiajam asmeniui anksčiau nei po 3 metų ir, jeigu šiuo atveju įmokos būtų skaičiuojamos, kokia yra mokesčio bazė; taip pat kiti su apmokestinimo tvarka susiję klausimai.

Šio darbo tikslais Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai buvo pateiktas paklausimas, į kurį buvo atsakyta Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos 2018 m. sausio 16 d. raštu Nr. (9.8E)-I<sup>78</sup>. Remiantis rašte išdėstyta informacija, valstybinio socialinio draudimo įmokų bazė yra akcijų nominali vertė teisės į akcijas suteikimo momentu. Pažymėtina, kad VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. valstybinio socialinio draudimo įmokų skaičiavimą sieja su teisės į akcijas suteikimu, o ne teisės į akcijas realizavimu. Jeigu pagal akcijų opcioną teisė į akcijas suteikiama anksčiau negu po 3 metų, bet realizuojama vėliau negu po 3 metų, tai valstybinio socialinio draudimo įmokos turi būti skaičiuojamos. Įmokos turi būti skaičiuojamos ir tuo atveju, jeigu darbuotojas perleis teisę įgyti akcijas pagal akcijų opcioną, kaip finansinę priemonę, trečiajam asmeniui anksčiau negu po 3 metų. Šiuo atveju įmokų bazė yra tokia pati – akcijų vertė teisės į akcijas suteikimo momentu.

Atitinkamas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių pakeitimas įsigaliojo nuo 2016 m. sausio 1 d.,<sup>79</sup> dėl to jeigu teisė į akcijas buvo suteikta iki nuostatos dėl valstybinio socialinio draudimo įmokų neskaičiavimo nuo pagal pasirinkimo sandorius gaunamų akcijų įsigaliojimo, bet realizuojama jau įsigaliojus minėtai nuostatai, tai valstybinio socialinio draudimo įmokos turi būti skaičiuojamos.

Pažymėtina, kad prievolės skaičiuoti socialinio draudimo įmokas atsiradimui turi reikšmės, kas yra subjektas, suteikiantis darbuotojui teisę į akcijas – pavyzdžiui, bendrovės akcininkas ar pati bendrovė. Jeigu darbuotojui teisę į akcijas suteikia bendrovės akcininkas, tai valstybinio socialinio draudimo įmokos neturi būti skaičiuojamos, išskyrus

---

<sup>78</sup> Žr. priedą Nr. 2.

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 15 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, nr. Nr. 75-2725.

atvejį, jeigu bendrovė kompensuoja akcininkui jo patirtas išlaidas dėl teisės į akcijas suteikimo. Tačiau prievolės skaičiuoti socialinio draudimo įmokas atsiradimui nėra privaloma, kad opciono gavėjas būtų pagal darbo sutartį dirbantis įmonės darbuotojas. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos išaiškinimu, jeigu teisė į akcijas suteikiama ne darbuotojui, o įmonės valdymo organo nariui (pavyzdžiui, valdybos, stebėtojų tarybos arba paskolų komiteto nariui), valstybinio socialinio draudimo įmokos taip pat turi būti skaičiuojamos.

Valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifai už einamuosius metus yra patvirtinti Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto rodiklių patvirtinimo įstatyme. Šiuo metu galiojančiame Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2018 m. rodiklių patvirtinimo įstatyme<sup>80</sup> apdraustiesiems (darbuotojams) taikomas 3 proc. dydžio pensijų socialinio draudimo įmokos (3 str. 4 d.), o draudėjams (darbdaviams) nustatytas bendrasis pensijų, ligos, motinystės, nedarbo socialinio draudimo įmokų 27.3 proc. dydžio tarifas.

### **Privalomojo sveikatos draudimo įmokos**

SDĮ įtvirtinta, kad privalomojo sveikatos draudimo įmokos mokamos nuo VSDĮ nustatyta tvarka asmeniui apskaičiuotų pajamų, nuo kurių skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos. Atsižvelgus į šias įstatymo nuostatas, galima spręsti, kad pajamoms, gautoms įgyvendinus pagal darbuotojų akcijų opcioną įgytas teises įmonės (darbdavio) akcijoms įsigyti, kurios yra prilyginamos pajamoms iš darbo teisinių santykių, skaičiuojamos ne tik valstybinio socialinio draudimo įmokos, bet ir privalomojo sveikatos draudimo įmokos.

Privalomojo sveikatos draudimo įmokų tarifai už einamuosius metus yra įtvirtinti SDĮ 17 str. 1 ir 2 d. Šiuo metu galiojančioje SDĮ redakcijoje nustatyta, kad apdraustiesiems (darbuotojams) taikomas 6 proc. dydžio privalomojo sveikatos draudimo įmokų tarifas (17 str. 2 d.), o draudėjams<sup>81</sup> (darbdaviams) nustatytas 3 proc. dydžio privalomojo sveikatos draudimo įmokų tarifas (17 str. 1 d.).

---

<sup>80</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2018 m. rodiklių patvirtinimo įstatymas, *Teisės aktų registras*, 2017-12-20, nr. 20569.

<sup>81</sup> Draudėjai - juridiniai asmenys ir jų filialai bei atstovybės, taip pat fiziniai asmenys, kurie įstatymų nustatyta tvarka privalo mokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokas, išskyrus šio Sveikatos draudimo įstatymo 44 straipsnyje nurodytus asmenis (Sveikatos draudimo įstatymo 2 straipsnio 2 dalis). Kaip ir valstybinio socialinio draudimo įmokų kontekste, šiame darbe draudėju yra laikomas privatus juridinis asmuo – akcinė bendrovė ir uždaroji akcinė bendrovė, kuri opciono sutartimi darbuotojams suteikia teisę įsigyti šios bendrovės akcijų.

Ankstesnėje šio darbo dalyje jau buvo aptarti valstybinio socialinio draudimo įmokų skaičiavimo akcijų opcionams ypatumai, tad trumpai pažymėtina, jog privalomojo sveikatos draudimo įmokos akcijų opcionams skaičiuojamos analogiškai kaip ir valstybinio socialinio draudimo įmokos.

#### 4.2. Akcijų opcionų apmokestinimas iš darbdavio pusės

Kaip minėta, pagal akcijų opcioną darbuotojo gautos pajamos iš Lietuvos įmonės (darbdavio), pagal pajamų rūšį priskiriamos su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms, o pagal pajamų mokesčio mokėjimo tvarką – A klasės pajamoms, nuo kurių pajamų mokestį turi apskaičiuoti, išskaičiuoti ir sumokėti į biudžetą pajamų natūra davėjas, t. y., įmonė. Be to, darbdavys iš šių pajamų išskaičiuoja valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo įmokas. Šių mokesčių mokėtojas yra darbuotojas, o darbdavys yra mokestį išskaičiuojantis asmuo.

**Mokėtini mokesčiai.** Darbdaviui kyla pareiga papildomai mokėti tam tikrus mokesčius nuo darbuoto gaunamo darbo užmokesčio. Pagal VSDĮ 3 str. 1 d. ir SDĮ 17 str. 1 d., darbdaviui kyla pareiga ne tik išskaičiuoti iš darbuotojo darbo užmokesčio mokėtiną GPM, valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo įmokas, bet ir papildomai sumokėti 27.3 proc. dydžio valstybinio socialinio draudimo įmoką, taip pat 3 proc. dydžio sveikatos draudimo įmoką ir 0.2 proc. dydžio įmoką į Garantinį fondą<sup>82</sup>. Šie mokesčiai yra darbdavio mokami mokesčiai.

Remiantis sisteminiu teisės aktų aiškinimu, jeigu darbuotojas pagal VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. akcijų opciono (pasirinkimo sandorio) pagrindu įgyja teisę į darbdavio akcijas ne anksčiau kaip po 3 metų, valstybinio socialinio draudimo įmokos, atitinkamai ir privalomojo sveikatos draudimo įmokos nėra skaičiuojamos. Vadinasi, darbdaviui prievolė mokėti mokesčius nuo darbuotojams suteikto akcijų opciono atsiras tik tais atvejais, jei opciono įgyvendinimo terminas bus nustatytas trumpesnis nei 3 metai ir šis jį įgyvendins. Priešingu atveju bus taikoma minėta VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. nuostata, dėl to darbdaviui neatsiras prievolė mokėti jokių mokesčių.

**Atskaitymai.** PMĮ 17 str. 1 d. nustatyta, kad leidžiami atskaitymai yra visos faktiškai patirtos įprastinės tokiai veiklai vieneto sąnaudos, būtinos vieneto pajamoms uždirbti ar vieneto ekonominei naudai gauti, jeigu šis Įstatymas nenustato ko kita. Leidžiamiesiems atskaitymams taip pat priskiriamos visos išlaidos darbuotojų naudai, jeigu ši

---

<sup>82</sup> Tai mokestis, skirtas kaupti išmokoms, reikalingoms bankrutavusių bendrovių darbuotojų atlyginimams išmokėti.

darbuotojų gauta nauda pagal GPMĮ nuostatas yra GPM objektas. PMĮ 17 str. 1 d. komentare<sup>83</sup>, kuriame aiškinama ši nuostata, atkreipiamas dėmesys į tai, kad pagal šias nuostatas išlaidų darbuotojo naudai priskyrimas leidžiamiems atskaitymams siejamas ne tiek su vieneto pajamų uždirbimu ar ekonominės naudos gavimu, o su darbuotojų gautos naudos priskyrimu GPM objektui.

Sistemiškai aiškinant PMĮ 17 str. 1 d. ir GPMĮ 2 str. 7 d. nuostatas, sprendžiant, kad Lietuvoje darbdavys turi teisę iš pelno mokesčio bazės atskaityti su akcijų opcijų suteikimu susijusias išlaidas – tiek akcijų opcijų administravimo (įskaitant teises, finansines konsultacijas), tiek ir darbuotojo akcijų opcijų pagrindu gautą naudą, t. y., nemokamai arba žemiau negu rinkos kaina įsigytas akcijas, kuri lygi akcijų rinkos kainos, buvusios šių akcijų įsigijimo nuosavybės dieną, ir už akcijas darbuotojo sumokėtos sumos skirtumui. Toks teisės normų aiškinimas atitinka ir įprastinę EBPO valstybių praktiką.

Atsižvelgiant į PMĮ 24 str. komentarą, visos nuo darbo užmokesčio ir joms prilygintų pajamų darbdavių mokamos socialinio draudimo įmokos, apskaičiuotos pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklėse nustatytus tarifus bei tvarką, taip pat atskaitomos iš įmonės pajamų.

---

<sup>83</sup> Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos konsultacinė medžiaga. Pelno mokesčio įstatymo apibendrintas komentaras (2018-01-01 redakcija), nr. KD-5969.

## 5. Opcionų apmokestinimas EBPO valstybėse

Aptarus akcijų opcionų apmokestinimo Lietuvoje ypatumus, šioje darbo dalyje koncentruojamasi ties akcijų opcionų apmokestinimo kitose EBPO valstybėse klausimais. Tyrimo objektu pasirinktos EBPO narės JAV, Jungtinė Karalystė ir Vokietija, nes norėta palyginti skirtingų teisės sistemų valstybes, taip pat valstybes, kuriose akcijų opcionai turi ilgą taikymo istoriją, bei tas, kuriose šie pradėti plačiau taikyti tik pastaruoju metu.

### 5.1. Jungtinės Amerikos Valstijos

Akcijų opcionai JAV turi ilgą taikymo istoriją ir taikomi labai plačiai. Akcijų opcionai aukštas pareigas užimantiems darbuotojams pradėti suteikinti dar šeštajame dvidešimto amžiaus dešimtmetyje. Nacionalinis darbuotojų finansinio dalyvavimo centras (angl. *National Center for Employee Ownership*, „NCEO“) skelbia, kad 2014 m. apie 7.2 proc. darbuotojų šioje šalyje turėjo jiems suteiktų akcijų opcionų. Savo piką darbuotojų skatinimas akcijų opcionais buvo pasiekęs 2001 m. – tuo laikotarpiu absoliutus darbuotojų, turėjusių teisę išsipirkti darbdavio įmonės akcijų, skaičius buvo apie 30 proc. didesnis nei 2014 m.<sup>84</sup>

JAV akcijų opcionai mokesčiais tiksliai skirstomi į skatinamuosius akcijų opcionus (angl. *Incentive Stock Options*, „ISOs“) ir nekvalifikuotus akcijų opcionus (angl. *Non-Qualified Stock Options*, „NQSOs“).<sup>85</sup>

2017 m. gruodžio 22 d. JAV buvo patvirtinta mokesčių reforma, kuri akcijų opcionų apmokestinimo klausimu svarbi keliais aspektais. Viena iš darbuotojams naudingiausių naujovių yra ta, kad tie darbuotojai, kurie turi nelikvidžius akcijų opcionus, nuo įstatymo įsigaliojimo neprivalės mokėti mokesčių, kol ši teisė nebus realizuota. Privačios įmonės, suteikusios nelikvidžių plataus pobūdžio opcionų, galės leisti darbuotojams parduoti akcijas 5 metus nuo darbo santykių pabaigos ir per šį laikotarpį darbuotojams neatsiras prievolė mokėti mokesčių.<sup>86</sup> Pažymėtina, kad norėdami

---

<sup>84</sup> Employee Stock Options Fact Sheet [interaktyvus]. National Center for Employee Ownership [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/articles/employee-stock-options-factsheet>>.

<sup>85</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United States of America [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2064/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 4.

<sup>86</sup> RODGERS, Loren. Special Update: Tax Reform's Impacts on Employee Ownership [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/employee-ownership-update/2017-12-21>>.



pasinaudoti šia lengvata darbuotojai turi tenkinti daugiau papildomų sąlygų, tačiau nenorint nukrypti nuo darbo temos į jas gilinamasi nebus. Be to, šiais mokesčių įstatymų pakeitimais buvo pakeisti pajamų mokesčio tarifai – akcijų opcionų apmokestinimo prasme didžiausią reikšmę turi maksimalaus pajamų mokesčio tarifo sumažinimas nuo 39.6 proc. iki 37 proc.<sup>87</sup>

### 5.1.1. Skatinamieji akcijų opcionai

Vidaus mokesčių kodekso<sup>88</sup> 422 str. yra numatyti kriterijai, kuriuos privalo atitikti akcijų opcionai, kad jiems būtų taikomas skatinamųjų akcijų opcionų apmokestinimo sąlygos. Šie kriterijai yra:

- Akcijų opcionai privalo būti suteikiami įmonės valdybos patvirtinto rašytinio akcijų opcionų plano pagrindu;
- Akcijų opcionų plane privalo būti nurodytas bendras akcijų, kurioms bus suteikti opcionai, skaičius;
- Akcijų opcionų plane privalo būti nurodyti darbuotojai (arba darbuotojų klasė), kurie turi teisę į akcijų opcionus;
- Akcijų opciono įgyvendinimo kaina privalo atitikti akcijų rinkos kainą opciono suteikimo metu;
- Akcijų opcionai privalo būti suteikiami tik įmonės darbuotojams ir turi būti įgyvendinami darbo sutarties galiojimo metu arba per 3 mėnesius nuo darbo sutarties nutraukimo;
- Akcijų opcionai negali būti įgyvendinami vėliau nei po 10 metų nuo jų suteikimo (minimalus terminas nenustatytas);
- Akcijų darbuotojams suteikti opcionai, kurie gali būti įgyvendinami bet kuriuo opciono galiojimo metu, opcionų suteikimo dieną negali būti didesnės vertės nei 100 000 JAV dolerių (apie 82 772 Eur). Šią sumą viršijantys opcionai traktuojami kaip nekvalifikuoti akcijų opcionai.
- pagal akcijų opcionų sąlygas jie negali būti perleidžiami tretiesiems asmenims, išskyrus testamentu ir pagal paveldėjimo teisės nuostatas, ir privalo būti įgyvendinami tik to asmens, kuriam yra suteikiami;

---

<sup>87</sup> *Ibid.*

<sup>88</sup> Internal Revenue Code [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26>>.

- Asmuo, kuriam suteikiami akcijų opcionai, opcionų suteikimo metu negali valdyti akcijų, suteikiančių daugiau nei 10 proc. visų balsavimo teisių darbdavio įmonėje, darbdavio motininėje įmonėje arba darbdavio dukterinėje įmonėje.

**Diskriminacinės teisės normos.** Įmonė turi diskrecijos teisę spręsti, kokiems darbuotojams ir kiek akcijų opcionų bus suteikiama. Nėra nustatyta su įmonės teisine forma susijusių ribojimų, norint suteikti akcijų opcionų pagal akcijų opcionų planus.

**Akcijos.** Nėra nustatyta, į kokios klasės akcijas gali ar negali būti suteikiama teisė pagal akcijų opciono planą.

## Apmokestinimo klausimai

**Mokėtini mokesčiai.** Skatinamieji akcijų opcionai neapmokestinami, tačiau skirtumas tarp akcijų rinkos kainos opciono suteikimo metu ir opciono įgyvendinimo kainos yra traktuojamas kaip pajamos minimalaus alternatyvaus mokesčio prasme. Šios pajamos privalo būti deklaruojamos akcijų opciono įgyvendinimo mokesčio laikotarpio pabaigoje, kad būtų nustatoma, ar darbuotojui turi būti taikomas minimalus alternatyvus mokestis (angl. *alternative minimum tax*, „AMT“)<sup>89</sup>. Mokesstinės pasekmės dėl turto vertės padidėjimo darbuotojui atsiranda pardavus skatinamojo akcijų opciono pagrindu įsigytas akcijas.

**Apmokestinimo momentas.** Skatinamieji akcijų opcionai apmokestinami pajamų mokesčiu tik perleidus opcionu įsigytas akcijas.<sup>90</sup>

**Apmokestinamosios pajamos.** Nors skatinamojo akcijų opciono įgyvendinimo metu pajamos neapmokestinamos, akcijų vertės skirtumas yra įskaitomas į pajamas apskaičiuojant minimalų alternatyvų mokestį. Turto vertės padidėjimu laikomas perpardavimo kainos ir įsigijimo kainos skirtumas.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> AMT yra sudėtinga sistema, kuri pajamas traktuoja kitaip negu bendram pajamų mokesčiui apskaičiuoti. AMT skirtas užtikrinti, kad kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo mokėtų bent kažkiek mokesčių kiekvienais metais. Iš esmės AMT yra atskira mokesčių sistema, kuri egzistuoja paraleliai bendrai mokesčių sistemai. AMT pasižymi tuo, kad pripažįsta platesnį pajamų spektrą ir leidžia mažiau atskaitymų bei suteikia mažesni mokesčių kreditą.

<sup>90</sup> Skatinamiesiems akcijų opcionams taikomi tam tikri išlaikymo termino reikalavimai. Tam, kad akcijų opcionui būtų taikomos lengvatinės mokestinės sąlygos, darbuotojai privalo išlaikyti akcijų opcioną bent 2 metus nuo opciono suteikimo momento, taip pat pagal opcioną įsigytas akcijas privaloma išlaikyti bent 1 metus nuo opciono įgyvendinimo momento. Įvykdžius šiuos išlaikymo reikalavimus prieš pardaviant akcijas laikoma, kad akcijų nuosavybės teisės perleidimas yra kvalifikuotas (angl. *qualifying disposition*) ir pripažįstamas kaip turto vertės padidėjimas. Neįvykdžius išlaikymo sąlygų, laikoma, kad akcijų nuosavybės teisės perleidimas yra nekvalifikuotas (angl. *disqualifying disposition*) ir gali būti apmokestinamas dvigubai: tiek pajamų, tiek ir turto vertės padidėjimo mokesčiais.

<sup>91</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United States of America [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per

**Mokesčių tarifai:** Minimalaus alternatyvaus mokesčio tarifas 2018 m. yra 26 arba 28 proc. Pajamų mokesčio tarifas svyruoja 10 iki 37 proc.<sup>92</sup>

### 5.1.2. Nekvalifikuoti akcijų opcionai

**Terminas.** Nėra numatyta jokio minimalaus ar maksimalaus termino, kuriam gali būti skiriamas akcijų opcionas (praktikoje įprastas 10 metų terminas). Per nustatytą terminą darbuotojui neįgyvendinus teisės į akcijas, opcionas nustoja galioti.<sup>93</sup>

**Diskriminacinės teisės normos.** Kaip ir skatinamojo akcijų opciono atveju, įmonė turi diskrecijos teisę spręsti, kam ir kiek akcijų opcionų bus suteikiama. Taip pat nėra nustatyta su įmonės teisine forma susijusių ribojimų, norint suteikti akcijų opcionų pagal akcijų opcionų planus.<sup>94</sup>

**Akcijos.** Kaip ir skatinamojo akcijų opciono atveju, nėra nustatyta, į kokios klasės akcijas gali ar negali būti suteikiama teisė pagal akcijų opciono planą.<sup>95</sup>

**Kiti apribojimai.** Priešingai nei skatinamųjų akcijų opcionų atveju, įstatymai nenumato darbuotojui suteiktinų akcijų opcionų skaičiaus ribų. Šias ribas įmonės gali nusistatyti pačiuose akcijų opcionų planuose pagal savo diskreciją.<sup>96</sup>

### Apmokestinimo klausimai

**Mokėtini mokesčiai.** Akcijų opciono įgyvendinimo metu mokamas pajamų mokestis ir socialinės apsaugos mokesčiai. Be to, perleidus įgytas akcijas atsiranda prievolė mokėti turto vertės padidėjimo mokestį ir socialinės apsaugos mokesčius.<sup>97</sup>

**Apmokestinimo momentas.** Darbuotojui prievolė mokėti pajamų ir socialinio draudimo mokesčius atsiranda tik realizavus nekvalifikuotą akcijų opcioną.<sup>98</sup> Prievolė mokėti turto vertės padidėjimo mokestį ir socialinės apsaugos mokesčius nuo pajamų,

---

internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2064/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 10.

<sup>92</sup> EL-SIBAIE, Amir. 2018 Tax Brackets [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://taxfoundation.org/2018-tax-brackets/>>.

<sup>93</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United States of America [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2064/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, p. 6.

<sup>94</sup> *Ibid.* p. 6.

<sup>95</sup> *Ibid.* p. 6.

<sup>96</sup> *Ibid.* p. 6.

<sup>97</sup> *Ibid.* p. 7.

<sup>98</sup> *Ibid.* p. 8.

gautų pardavus nekvalifikuoto akcijų opciono pagrindu įgytas akcijas, atsiranda akcijų pardavimo metu.<sup>99</sup>

**Apmokestinamosios pajamos.** Nekvalifikuotų akcijų opcionų apmokestinamosios pajamos yra skirtumas tarp akcijų rinkos kainos opciono suteikimo ir opciono įgyvendinimo metu.<sup>100</sup> Turto vertės padidėjimo mokesčio ir socialinės apsaugos mokesčių bazė yra akcijų perpardavimo kainos ir akcijų rinkos kainos opciono suteikimo metu skirtumas.<sup>101</sup>

**Mokesčių tarifai:** Pajamų mokesčiui taikomas progresinis tarifas, kuris 2018 m. svyruoja nuo 10 iki 37 proc.<sup>102</sup> Socialinės apsaugos mokesčių tarifas yra 7.45 proc. (6.2 proc. dydžio senatvės, išgyvenusiųjų ir neįgalumo draudimo (angl. *Old Age, Survivors and Disability Insurance*) įmoka ir 1.45 proc. dydžio ligoninių draudimo įmoka (angl. *Hospital Insurance*).<sup>103</sup> Turto vertės padidėjimo mokesčio tarifas priklauso nuo to, kiek laiko iki perpardavimo yra išlaikomos akcijos. Jeigu akcijos išlaikomos ilgiau nei 1 metus, taikomas fiksuotas 20 proc. mokesčio tarifas. Jeigu akcijos išlaikomos 1 metus ar trumpiau, taikomas mokesčio tarifas nuo 10 iki 37 proc.<sup>104</sup>

### 5.1.3. Akcijų opcionų apmokestinimas iš darbdavio pusės

**Skatinamieji akcijų opcionai.** Akcijų opcioną suteikusiai įmonei neatsiranda prievolė mokėti jokių mokesčių nei opciono suteikimo, išlaikymo ar įgyvendinimo metu.<sup>105</sup>

**Nekvalifikuoti akcijų opcionai.** Akcijų opcioną suteikusiai įmonei neatsiranda prievolė mokėti socialinės apsaugos mokesčių opciono suteikimo ir išlaikymo metu, tačiau darbuotojui įgyvendinus akcijų opcioną, darbdavys privalo išskaičiuoti darbuotojo

---

<sup>99</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United States of America [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2064/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>, 1 2.

<sup>100</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>101</sup> FRANKEL, Matthew. *Your Guide to Capital Gains Taxes in 2018* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.fool.com/taxes/2017/12/22/your-guide-to-capital-gains-taxes-in-2018.aspx>>.

<sup>102</sup> EL-SIBAIE, Amir. *2018 Tax Brackets* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://taxfoundation.org/2018-tax-brackets/>>.

<sup>103</sup> Social Security & Medicare Tax Rates [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ssa.gov/oact/progdata/taxRates.html>>.

<sup>104</sup> FRANKEL, Matthew. *Your Guide to Capital Gains Taxes in 2018* [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.fool.com/taxes/2017/12/22/your-guide-to-capital-gains-taxes-in-2018.aspx>>.

<sup>105</sup> Tax Treatment of Stock Options [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.bdo.global/getmedia/d8e159d2-b53c-4992-ad69-b8dd9a415328/United-States-Tax-Treatment-of-Stock-Options.pdf.aspx>>.

mokėtinus mokesčius ir papildomai sumokėti tokio paties dydžio tarifo socialinės apsaugos mokesčius, kaip ir darbuotojas.<sup>106</sup>

**Atskaitymai.** Darbdavys turi teisę atskaityti nekvalifikuotų akcijų opcionų išlaidas (skirtumą tarp akcijų kainos opciono įgyvendinimo metu ir opciono įgyvendinimo kainos) iš apmokestinamojo pelno tais finansiniais metais, kuriais darbuotojas įgyvendina opcioną, tačiau ši galimybė nesuteikta kvalifikuotų akcijų opcionų atveju.<sup>107</sup>

#### **5.1.4. Akcijų opcionų apmokestinimo Jungtinėse Amerikos Valstijose ir Lietuvoje palyginimas**

Išanalizavus pagrindines darbuotojų akcijų opcionų apmokestinimo charakteristikas JAV ir Lietuvoje, išryškėja tam tikri panašumai ir skirtumai:

1. **Akcijų opcionų tipai.** Lietuvoje darbuotojams suteikiami akcijų opcionai nėra diferencijuojami mokesčiais pagrindais, tuo tarpu JAV darbuotojų akcijų opcionai skirstomi į skatinamuosius ir nekvalifikuotus akcijų opcionus pagal skirtingus mokesčių režimus.
2. **Terminai.** Lietuvoje nenumatyta minimalaus ar maksimalaus termino, kuriam gali būti suteikiami akcijų opcionai, tuo tarpu JAV, priklausomai nuo akcijų opciono tipo, įtvirtinti konkretūs terminai.
3. **Mokėtini mokesčiai.** JAV gali būti mokami pajamų, socialinės apsaugos ir turto vertės padidėjimo mokesčiai, o konkretūs mokėtini mokesčiai priklauso nuo akcijų opciono tipo. Darbuotojai nemoka pajamų ir socialinės apsaugos mokesčių nuo skatinamųjų akcijų opcionų. Tuo tarpu Lietuvoje visais atvejais mokamas pajamų mokestis ir socialinio draudimo įmokos, išskyrus atvejį, jeigu akcijų opcionas suteikiamas mažiau nei 3 metams ar įgyvendinamas anksčiau nei po 3 metų.
4. **Mokesčių tarifai.** Abiejose valstybėse skiriasi mokamų mokesčių tarifai. Lietuvoje taikomi fiksuoti GPM, socialinio draudimo įmokų tarifai, tuo tarpu JAV, priklausomai nuo akcijų opciono tipo ir mokamo mokesčio, nustatyti progresiniai mokesčių tarifai, kurie svyruoja nuo 10 iki 37 proc. dydžio. Pastebėtina, kad mokestinė našta darbuotojui JAV gali būti lengvesnė nei Lietuvoje, jeigu

---

<sup>106</sup> Social Security & Medicare Tax Rates [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ssa.gov/oact/progdata/taxRates.html>>.

<sup>107</sup> Tax Treatment of Stock Options [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.bdo.global/getmedia/d8e159d2-b53c-4992-ad69-b8dd9a415328/United-States-Tax-Treatment-of-Stock-Options.pdf.aspx>>.

realizuojamas skatinamasis akcijų opcionas, bei sunkesnė, jeigu realizuojamas nekvalifikuotas akcijų opcionas.

5. **Apmokestinamosios pajamos (mokesčio bazė).** Abiejose valstybėse pajamų mokesčiu apmokestinamas skirtumas tarp akcijų kainos opciono suteikimo momentu ir opciono įgyvendinimo momentu. Svarbu pažymėti, kad Lietuvoje skiriasi socialinio draudimo įmokų ir GPM mokesčio bazė – socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo akcijų nominalios vertės teisės į akcijas suteikimo momentu.
6. **Darbdavio mokami mokesčiai.** JAV darbdavio mokestinės prievolės ženkliai skiriasi priklausomai nuo to, ar suteikiami skatinamieji, ar nekvalifikuoti akcijų opcionai. Nuo skatinamųjų akcijų opcionų nemokami jokie mokesčiai, tačiau jų pagrindu patirtų išlaidų negalima atskaityti nuo apmokestinamojo pelno. Nekvalifikuotų akcijų opcionų atveju darbdaviui atsiranda mokestinės prievolės, panašios į mokestines prievoles Lietuvoje. Abiejose valstybėse darbdaviui atsiranda pareiga mokėti socialinio draudimo įmokas, išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius, taip pat leidžiama atskaityti patirtas išlaidas iš apmokestinamojo pelno.

## 5.2. Jungtinė Karalystė

Darbuotojų finansinis dalyvavimas Jungtinėje Karalystėje yra svarbi įmonės darbuotojų atlyginimų strategijos dalis, o akcijų opcionai yra labiausiai paplitusi jo forma. Nepaisant teisinio reguliavimo ypatybių (pavyzdžiui, įmonėms draudžiama valdyti savo pačių akcijas), šioje valstybėje išsivystė platus akcijų opcionų pasirinkimas.<sup>108</sup> Naujausia statistika<sup>109</sup> rodo, kad 2015-2016 m. bendra opcionais suteiktų akcijų vertė siekė 4.3 mlrd. svarų sterlingų (apie 4.77 mlrd. Eur), o tai yra net 24 proc. daugiau negu 2013-2014 m., kai opcionais suteiktų akcijų vertė buvo 3.45 mlrd. svarų sterlingų (apie 3.92 mlrd. Eur). Akcijų opcionų, kuriems taikomos mokestinės lengvatos, 2015-2016 m. iš viso buvo suteikusios 10 720 įmonių. 2015-2016 m. Jungtinėje Karalystėje akcijų opcionai, kuriems

---

<sup>108</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 8.

<sup>109</sup> Employee Share Schemes Statistics for 2015-16 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/645176/ESS\\_National\\_Stats\\_Commentary\\_Document.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/645176/ESS_National_Stats_Commentary_Document.pdf)>, p. 5.

numatytos išskirtinės mokestinės sąlygos, buvo suteikti beveik 6 mln. darbuotojų, o pačių akcijų opcionų planų skaičius siekė net 11 680.<sup>110</sup>

Mokestiniais tikslais akcijų opcionų planai Jungtinėje Karalystėje skirstomi į patvirtintus opcionų planus (angl. *approved option plans*), nepatvirtintus opcionų planus (angl. *unapproved option plans*) ir įmonės valdymo organų skatinimo opcionus (angl. *Enterprise Management Incentive options*, „EMI“). Pažymėtina, kad patvirtintų akcijų opcionų planų kategoriją sudaro daugiau akcijų opcionų planų tipų, tarp jų – įmonės akcijų opcionų planai (angl. *Company Share Options Plans*, „CSOPs“), uždirbtų lėšų taupymo akcijų opcionų planai (angl. *Save As You Earn share option plans*, „SAYE“) ir skatinamieji akcijų planai (angl. *Share Incentive Plans*, „SIPs“).<sup>111</sup> Pastarasis institutas plačiau aptariamas nebus, nes šio plano pagrindu suteikiamos pačios akcijos, o ne teisė įsigyti akcijų opciono pagrindu.

Akcijų opcionų apmokestinimo režimas Jungtinėje Karalystėje vystėsi per statutinę teisę ir teismų praktiką. Pavyzdžiui, *Weight v. Salmon* byloje (1935 m.)<sup>112</sup> darbo santykių pagrindu mažesne nei rinkos kaina įgytos akcijos pripažintos apmokestinamomis pajamomis, o *Ede v. Wilson and Cornwall* (1945 m.)<sup>113</sup> išaiškinta, kad nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas opciono pagrindu įgytas akcijas parduoda ar ne, jis gauna pinigines naudos (angl. *money's worth*). SAYE ir CSOP opcionų planų pirmtakai atsirado 1980 m. ir 1984 m., o 2000 m. įtvirtinti ir EMI. EMI mokestinis režimas buvo sukurtas verslumo skatinimo tikslais, orientuojantis į mažesnes įmones. Akcijų opcionų apmokestinimo sąlygos reglamentuojamos Pajamų ir pelno mokesčių įstatymu (angl., *Income and Corporation Taxes Act, ICTA1988*)<sup>114</sup> bei Finansų įstatymu (angl. *Finance Act, FA000*)<sup>115</sup>.

---

<sup>110</sup> Employee Share Schemes Statistics Table 6.8. Number of live schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/697414/Table6-8.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/697414/Table6-8.pdf)>; Employee Share Schemes Statistics for 2016-16 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/697390/ESS\\_National\\_Stats\\_Commentary\\_Document\\_Sep2017\\_Final.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/697390/ESS_National_Stats_Commentary_Document_Sep2017_Final.pdf)>, p. 5-9.

<sup>111</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 8.

<sup>112</sup> Jungtinės Karalystės Lordų rūmai. 1935 m. kovo 4 d. sprendimas byloje *Weight v. Salmon*.

<sup>113</sup> Jungtinės Karalystės Lordų rūmai. 1945 m. sprendimas byloje *Ede v. Wilson and Cornwall*, Nr. 26 TC 38.1.

<sup>114</sup> Income and Corporation Taxes Act [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.legislation.gov.uk/id/ukpga/1988/1>>.

<sup>115</sup> Finance Act [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/17>>.

### 5.2.1. CSOP opcionai

CSOP akcijų opcionų planai yra griežtai reguliuojami. Šie akcijų opcionų planai yra plačiai naudojami biržoje kotiruojamų įmonių.

**Terminas.** CSOP terminas negali būti trumpesnis nei 3 metų ir ilgesnis kaip 10 metų. Mokestinėmis lengvatomis galima pasinaudoti, jeigu akcijų opcionas įgyvendinamas ne anksčiau kaip praėjus 3 metams nuo jo suteikimo<sup>116</sup>.

**Subjektai.** CSOP gali būti suteikti tik įmonių vadovams ir darbuotojams. Darbo santykių tęstinumas nėra privalomas opciono įgyvendinimo momentu.<sup>117</sup>

**Akcijos.** Opcionais suteiktinoms akcijoms yra taikomi įvairūs reikalavimai (pavyzdžiui, akcijos privalo būti paprasto akcinio kapitalo dalis, pilnai apmokėtos ir niekaip nesuvaržytos).<sup>118</sup> Pažymėtina, kad įstatymai draudžia suteikti CSOP opcionų už mažesnę nei akcijų rinkos vertę, be to, darbuotojai vienu metu negali turėti neįgyvendintų akcijų opcionų, kurių vertė viršija 30 000 svarų sterlingų<sup>119</sup> (dėl šios priežasties limitą viršijančiai sumai daugybė įmonių paraleliai suteikinėja ir nepatvirtintų akcijų opcionų).

**Perleidžiamumas.** CSOP opcionai negali būti perleidžiami, išskyrus paveldėjimo būdu opciono gavėjo mirties atveju.<sup>120</sup>

### Apmokestinimo klausimai

**Mokėtini mokesčiai.** CSOP mokestinės lengvatos pasižymi tuo, kad įgyvendinus šį opcioną nėra mokami nei pajamų (angl. *Income Tax*), nei nacionalinio draudimo mokesčiai (angl. *National Insurance*). Mokamas turto vertės padidėjimo mokestis (angl. *Capital Gains Tax*) pardavus opciono pagrindu įgytas akcijas.<sup>121</sup>

---

<sup>116</sup> ICTA1988 185 skirsnio 5 d. a) p.

<sup>117</sup> ICTA1988 27 d. 1 p. 9 priedas.

<sup>118</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 13.

<sup>119</sup> ICTA1988 29 d. 9 priedas.

<sup>120</sup> ICTA1988 27 d. 2 p. 9 priedas.

<sup>121</sup> Employment - Overview of UK Share Option Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.] <<http://www.ouryclark.com/site-assets/pdf/quick-guides/employment/OC-Quick-Guide-Employment-Overview-of-UK-Share-option-Schemes.pdf>>.



**Apmokestinimo momentas.** Prievolė mokėti mokesčius atsiranda tik akcijų opcionu įsigytų akcijų pardavimo atveju, tuomet akcijų pardavimo momentas laikomas apmokestinimo momentu.<sup>122</sup>

**Apmokestinamosios pajamos.** Apmokestinama bazė yra akcijų opciono pagrindu įgytos kainos ir akcijų pardavimo kainos skirtumas. Jeigu opciono įgyvendinimas yra apmokestinamas įvykis, mokesčio bazė yra akcijų rinkos kainos opciono suteikimo metu ir už akcijas sumokėtos kainos opciono įgyvendinimo metu skirtumas.<sup>123</sup>

**Tarifai.** Turto vertės padidėjimo mokesčio tarifas priklausomai nuo apmokestinamųjų pajamų dydžio, yra 10 arba 20 proc., be to, akcijų opcionų pagrindu gautoms pajamoms papildomai taikomas 11 300 svarų sterlingų (apie 12 819 Eur) neapmokestinamųjų pajamų dydis.<sup>124</sup>

### 5.2.2. SAYE opcionai

SAYE planai yra opcionų planai, susiję su Valstybinių mokesčių departamento (angl. Inland Revenue ) patvirtinta taupymo sutartimi su patvirtintu taupymo paslaugų teikėju, kuris dažnai yra bankas.<sup>125</sup>

**Subjektai.** Priešingai nei CSOP, SAYE planai yra skirti visiems darbuotojams ir jei apima visus darbuotojus, kurie nusprendžia dalyvauti finansinio išsipareigojimo programose per laikotarpį iki pasirinkimo sandorio įgyvendinimo termino. Įmonė gali nustatyti ne ilgesnį kaip 5 metų kvalifikacinį terminą, kad darbuotojas galėtų pretenduoti į šio tipo opcioną.<sup>126</sup>

**Akcijos ir kitos sąlygos.** Darbuotojams suteikiama teisė su 20 proc. nuolaida nuo akcijų rinkos vertės nusipirkti įmonės paprastųjų, pilnai apmokėtų ir niekaip nesuvaržytų akcijų (įskaitant jų suteikiamų balsavimo teisių suvaržymus) po 3 arba 5 metų nuo opciono suteikimo. Per šį laikotarpį darbuotojai kiekvieną mėnesį privalo mokėti 5-500 svarų sterlingų (apie 5,68-568 Eur) mokesťi. Taigi, didžiausia leidžiama akcijų rinkos vertė gali

---

<sup>122</sup> Employment - Overview of UK Share Option Schemes [interaktyvus].[žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.] <<http://www.ouryclark.com/site-assets/pdf/quick-guides/employment/OC-Quick-Guide-Employment-Overview-of-UK-Share-option-Schemes.pdf>>.

<sup>123</sup> ICTA1988 135 skirsnis.

<sup>124</sup> Capital Gains Tax (CGT) rates and annual tax-free allowances [interaktyvus].[žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-capital-gains-tax/capital-gains-tax-rates-and-annual-tax-free-allowances#rate-gain>>.

<sup>125</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 14.

<sup>126</sup> Employment - Overview of UK Share Option Schemes [interaktyvus].[žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.] <<http://www.ouryclark.com/site-assets/pdf/quick-guides/employment/OC-Quick-Guide-Employment-Overview-of-UK-Share-option-Schemes.pdf>>.

būti 36 000 svarų sterlingų (apie 40 899 Eur).<sup>127</sup> Opciono sutarties galiojimo pabaigoje darbuotojas būna sukaupęs tam tikrą neapmokestinamą premijos sumą (angl. *bonus*), kuri gali būti panaudojama akcijoms su nuolaida išsipirkti.<sup>128</sup>

**Perleidžiamumas.** SAYE opcionai negali būti perleidžiami, išskyrus paveldėjimo būdu opciono gavėjo mirties atveju.<sup>129</sup>

**Terminas.** Išskyrus specifines išimtis, SAYE opcionai negali būti įgyvendinami anksčiau nei iki sutarties galiojimo pabaigos, ir ne vėliau kaip 6 mėnesius po sutarties galiojimo pabaigos. Sutarčių galiojimo terminas numatytas 3 arba 5 metai.

## Apmokestinimo klausimai

**Mokėtini mokesčiai.** Pardavus opciono pagrindu įsigytas akcijas mokamas turto vertės padidėjimo mokestis, išskyrus tam tikras išimtis.<sup>130</sup>

**Apmokestinimo momentas.** SAYE mokesstinės lengvatos pasižymi tuo, kad įgyvendinus šį opcioną, išskyrus jei opcionas įgyvendinamas anksčiau nei po 3 metų, nėra mokami nei pajamų, nei nacionalinio draudimo mokesčiai. Prievolė mokėti mokesčius atsiranda tik akcijų opcionu įsigytų akcijų pardavimo atveju, tuomet akcijų pardavimo momentas laikomas apmokestinimo momentu.<sup>131</sup>

**Apmokestinamosios pajamos.** Mokesčiai mokami nuo opciono pagrindu įgytų akcijų pardavimo kainos ir akcijų kainos opciono įgyvendinimo metu skirtumo. Jeigu opciono įgyvendinimas yra apmokestinamas, mokestis mokamas nuo akcijų rinkos kainos opciono suteikimo metu ir įgyvendinimo metu skirtumo.<sup>132</sup>

**Tarifai.** Turto vertės padidėjimo mokesčio tarifas priklausomai nuo apmokestinamųjų pajamų dydžio, yra 10 arba 20 proc., be to, akcijų opcionų pagrindu

---

<sup>127</sup> Employment - Overview of UK Share Option Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.] <<http://www.ouryclark.com/site-assets/pdf/quick-guides/employment/OC-Quick-Guide-Employment-Overview-of-UK-Share-option-Schemes.pdf>>.

<sup>128</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 14.

<sup>129</sup> ICTA1988 22 d. a) p. ir 18 d. 9 priedas.

<sup>130</sup> Tax and Employee Share Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/save-as-you-earn-saye>>.

<sup>131</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 19.

<sup>132</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 22.

gautoms pajamoms papildomai taikomas 11 300 svarų sterlingų neapmokestinamų pajamų dydis.<sup>133</sup>

### 5.2.3. EMI opcionai

EMI opcionai pasižymi itin palankiomis mokestinėmis sąlygomis, tačiau kartu yra ir itin griežtai reguliuojami, kad mokestinėmis lengvatomis galėtų pasinaudoti tik „tikslinė auditorija“, t. y. būtent mažos nepriklausomos įmonės, kurioms itin svarbu pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, kadangi darbuotojams leidžiama suteikti iki 3 mln. akcijų opcionų.<sup>134</sup>

**Akcijos ir jų vertė.** Darbuotojams individualiai gali būti suteikiama akcijų opcionų, kurių vertė neviršija 250 000 svarų sterlingų (apie 284 019 Eur).<sup>135</sup>

**Subjektai.** EMI opcionai, skirtingai nei SAYE, gali būti suteikiami konkrečiam darbuotojui pritraukti ar išlaikyti, t. y., akcijų opcionų planas neprivalo būti visuotinis. Tam, kad opcionas įgytų EMI lengvatas, yra keliamos tam tikros sąlygos darbuotojui: (i) darbuotojas turi dirbti įmonėje bent 25 valandas per savaitę arba 75 proc. viso savo darbo laiko; (ii) darbuotojas negali turėti daugiau nei 30 proc. įmonės akcijų. Be to, darbdavio įmonės turtas opciono suteikimo metu neturi viršyti 30 mln. svarų sterlingų (apie 34 mln. Eur), o pačioje įmonėje ar įmonių grupėje darbuotojų skaičius negali viršyti 250. Papildomai pažymėtina, kad įmonė neturi vykdyti finansinės, nekilnojamojo turto ir panašios ūkinės-komercinės veiklos.<sup>136</sup>

**Terminas.** Nėra nustatyta minimalaus ar maksimalaus termino, kuriam gali būti suteikiami EMI opcionai. Nepaisant to, opcioną turi būti galima įgyvendinti per 10 metų nuo jo suteikimo.<sup>137</sup>

**Perleidžiamumas.** EMI opcionai negali būti perleidžiami, išskyrus paveldėjimo būdu opciono gavėjo mirties atveju.<sup>138</sup>

---

<sup>133</sup> Capital Gains Tax (CGT) rates and annual tax-free allowances [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-capital-gains-tax/capital-gains-tax-rates-and-annual-tax-free-allowances#rate-gain>>.

<sup>134</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 16.

<sup>135</sup> Employment - Overview of UK Share Option Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.ouryclark.com/site-assets/pdf/quick-guides/employment/OC-Quick-Guide-Employment-Overview-of-UK-Share-option-Schemes.pdf>>.

<sup>136</sup> *Ibid.*;

<sup>137</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 17.

## Apmokestinimo klausimai

**Mokėtini mokesčiai.** Pardavus įgytas akcijas mokamas turto vertės padidėjimo mokestis.<sup>139</sup> Jeigu opcionas buvo suteiktas už mažesnę nei akcijų rinkos kainą suteikimo metu, mokamas pajamų mokestis ir nacionalinio draudimo mokestis.<sup>140</sup>

**Apmokestinimo momentas.** EMI mokestinės lengvatos pasižymi tuo, kad įgyvendinus šį opcioną, išskyrus tam tikras išimtis, nėra mokami nei pajamų, nei nacionalinio draudimo mokesčiai. Prievolė mokėti mokesčius atsiranda tik akcijų opcionu įsigytų akcijų pardavimo atveju, tuomet akcijų pardavimo momentas laikomas apmokestinimo momentu.<sup>141</sup>

**Apmokestinamosios pajamos.** Mokesčiai mokami nuo opciono pagrindu įgytų akcijų pardavimo kainos ir akcijų kainos opciono įgyvendinimo metu skirtumo.<sup>142</sup> Jeigu opcionas buvo suteiktas už mažesnę nei akcijų rinkos kainą opciono suteikimo metu, apmokestinamas skirtumas tarp akcijų rinkos kainos opciono suteikimo metu ir akcijų rinkos kainos opciono suteikimo metu (kitais atvejais – mokesčio bazė yra suteiktos nuolaidos suma).<sup>143</sup>

**Tarifai.** EMI opciono pagrindu įsigytų akcijų pardavimo pajamos apmokestinamos lengvatiniu 10 proc. dydžio turto vertės padidėjimo mokesčio tarifu (angl. *entrepreneur's relief*).<sup>144</sup> Pajamų mokesčio tarifas, priklausomai nuo apmokestinamosios bazės dydžio, gali būti nuo 10 iki 45 proc.<sup>145</sup> Nacionalinio draudimo mokestis mokamas konkrečiomis sumomis, priklausomai nuo darbuotojo „klasės“ ir gaunamų pajamų dydžio.<sup>146</sup>

---

<sup>138</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 17.

<sup>139</sup> EMI: Enterprise Management Incentives [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.rossmartin.co.uk/employers/benefits-shares/408-enterprise-management-incentives-emis#overview>>.

<sup>140</sup> Tax and Employee Share Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/enterprise-management-incentives-emis>>.

<sup>141</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 19.

<sup>142</sup> EMI: Enterprise Management Incentives [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.rossmartin.co.uk/employers/benefits-shares/408-enterprise-management-incentives-emis#overview>>.

<sup>143</sup> Tax and Employee Share Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. <<https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/enterprise-management-incentives-emis>>.

<sup>144</sup> Entrepreneurs' Relief [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/entrepreneurs-relief>>.

<sup>145</sup> Income Tax rates and allowances: current and past [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-income-tax/income-tax-rates-and-allowances-current-and-past#tax-rates-and-bands>>.

<sup>146</sup> *Ibid.*

#### 5.2.4. Nepatvirtinti akcijų opcionų planai

Nepaisant to, kad nepatvirtinti akcijų opcionų planai įmonėms neduoda akivaizdžios mokestinės naudos, šie planai Jungtinėje Karalystėje yra populiarūs. Jų patrauklumą lemia didelis lankstumas, kadangi jiems nesuteikiamos mokestinės lengvatos, taigi įstatymuose nėra numatyta griežtų opcionų taikymo sąlygų. Įmonės dažnai taiko nepatvirtintus akcijų opcionų planus kartu su patvirtintais akcijų opcionų planais, pavyzdžiui, jeigu norima suteikti akcijų opcionų, kurių vertė viršija leidžiamas patvirtintų akcijų opcionų vertės ribas.<sup>147</sup> Nors, kaip minėta, šie opcionų planai neturi tenkinti atitinkamų mokesčių teisės aktų reikalavimų, jie neturi pažeisti kitų teisės aktų reikalavimų (akcininkų sutarčių ir panašiai).<sup>148</sup>

**Terminas.** Nėra nustatyta minimalaus ar maksimalus akcijų opcionų sutarčių termino. Mokestinių pasekmių gali atsirasti, jeigu įgyvendinimo terminas yra ilgesnis nei 10 metų.

**Subjektai.** Opcionai suteikiami darbuotojams pagal įmonės diskreciją. Jokių reikalavimų pačiai įmonei nėra, tačiau preziumuojama, kad įmonė turi akcinį kapitalą.

**Akcijos.** Nėra jokių reikalavimų dėl suteiktinų akcijų skaičiaus, klasės ar vertės. Pažymėtina, kad sąvoka „akcijos“ turi būti suprantama galiojančios mokesčių teisės prasme. Akcijų opciono įgyvendinimo kaina gali būti mažesnė nei akcijų rinkos kaina opciono suteikimo momentu.

#### Apmokestinimo klausimai

**Mokėtini mokesčiai.** Nuo nepatvirtintų akcijų opcionų pagrindu gautų akcijų ir pajamų jas perleidus mokami pajamų ir nacionalinio draudimo mokesčiai.

**Apmokestinimo momentas.** Prievolė mokėti mokesčius atsiranda įgyvendinus akcijų opcioną.<sup>149</sup> Be to, tam tikrais atvejais mokesčiai mokami ir opciono suteikimo metu

---

<sup>147</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 18.

<sup>148</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>149</sup> ICTA1988 135 skirsnis.

– kai opcioną galima įgyvendinti vėliau nei po 10 metų ir jei opcionas suteikiamas už žemesnę nei akcijų rinkos kainą jo suteikimo metu.<sup>150</sup>

**Apmokestinamosios pajamos.** Mokesčiai mokami nuo akcijų kainos opciono įgyvendinimo momentu ir akcijų rinkos kainos opciono suteikimo momentu skirtumo. Jeigu teisę į akcijas galima įgyvendinti daugiau nei po 10 metų arba opciono vertė neatitinka akcijų rinkos kainos, Valstybinių mokesčių departamentas opciono vertę jo suteikimo metu laiko apytikriai apskaičiuotą rinkos kainą.<sup>151</sup>

**Tarifai.** Pajamų mokesčio tarifas, priklausomai nuo apmokestinamosios bazės dydžio, gali būti nuo 10 iki 45 proc. Nacionalinio draudimo mokestis mokamas konkretaus dydžio įmokomis, priklausomai nuo darbuotojo „klasės“ ir gaunamų pajamų dydžio.

### 5.2.5. Akcijų opcijų apmokestinimas iš darbdavio pusės

**Patvirtinti akcijų opcionai.** Patvirtintų akcijų opcijų suteikusiai įmonei neatsiranda prievolės mokėti socialinės apsaugos ar kitų mokesčių, taip pat darbdaviui nepriklauso išskaičiuoti darbuotojo mokėtinų mokesčių.<sup>152</sup>

**Nepatvirtinti akcijų opcionai.** Darbdavys privalo mokėti nacionalinį draudimo mokestį darbuotojui įgyvendinus opcionus, tačiau ši prievolė atsiranda tuomet, kai akcijos yra kvalifikuojamos kaip likvidus turtas (angl. *readily convertible asset*) (šiuo atveju likvidžiu turtu yra laikomos įmonės, kurios akcijomis prekiaujama biržoje, akcijos)<sup>153</sup>. Vadinasi, darbdavys turės mokėti nustatyto tarifo nacionalinio draudimo įmokas nuo mokesčio bazės, kuri lygi akcijų vertės opciono suteikimo metu ir opciono įgyvendinimo metu skirtumui. Darbdavys turės pareigą išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius tik tokiu atveju, jei akcijos yra likvidus turtas.<sup>154</sup>

**Atskaitymai.** Darbdavys turi teisę atskaityti opcijų išlaidas (skirtumą tarp akcijų kainos opciono įgyvendinimo metu ir opciono įgyvendinimo kainos) iš apmokestinamojo

---

<sup>150</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 20.

<sup>151</sup> ICTA1988 135 skirsnis;

<sup>152</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 32.

<sup>153</sup> MOODY, Ken. Awarding Shares to Employees: Some Practicalities [interaktyvus]. Tax Insider, 2013 [žiūrėta 2018 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.taxinsider.co.uk/991-Awarding\\_Shares\\_to\\_Employees\\_Some\\_Practicalities.html](https://www.taxinsider.co.uk/991-Awarding_Shares_to_Employees_Some_Practicalities.html)>.

<sup>154</sup> Tax Treatment of Stock Options [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.bdo.global/getmedia/058a27c9-f19a-466e-a687-818e8f00b104/UK-Tax-Treatment-of-Stock-Options.pdf.aspx>>.

pelno tais finansiniais metais, kuriais darbuotojas įgyvendina opciją.<sup>155</sup> Taigi, iš esmės darbdaviui leidžiama atskaityti išlaidas, atitinkančias darbuotojo apmokestinamąsias pajamas.

#### **5.2.6. Akcijų opcionų apmokestinimo Jungtinėje Karalystėje ir Lietuvoje palyginimas**

Apžvelgus pagrindinius akcijų opcionų apmokestinimo Jungtinėje Karalystėje klausimus, galima padaryti tokio pobūdžio išvadas:

1. **Akcijų opcionų tipai.** Jungtinės Karalystės mokesčių teisės aktuose apmokestinimo tikslais išskiriama patvirtintų akcijų opcionų rūšis, kuri savo ruožtu diferencijuojama į dar bent 4 darbuotojų akcijų opcionų tipus. Tuo tarpu Lietuvoje egzistuoja tik viena darbuotojų akcijų opcionų rūšis, tačiau ir ši nėra aiškiai diferencijuota nuo akcijų opcionų kaip išvestinės finansinės priemonės.
2. **Teisinis reguliavimas.** Jungtinės Karalystės mokesčių teisės aktuose skirtingiems akcijų opcionams taikomos mokesstinės sąlygos yra itin išsamiai ir griežtai reglamentuotos, tuo tarpu Lietuvoje darbuotojų akcijų opcionų teisinis reguliavimas, kaip minėta, yra fragmentiškas ir dviprasmis.
3. **Lengvatinės sąlygos.** Darbuotojų ir verslo skatinimo tikslais Jungtinėje Karalystėje patvirtintiems akcijų opcionams suteikiamos preferencinės mokesstinės sąlygos – priklausomai nuo pasirinkto akcijų opciono tipo, darbuotojai gali būti apskritai atleidžiami nuo mokėtinų mokesčių (pavyzdžiui, EMI opcionų atveju). Lietuvoje mokesstinė akcijų opcionų nauda nėra žymi tiek, kad taptų itin patrauklia darbuotojų skatinimo priemone.
4. **Apmokestinamosios pajamos (mokesčio bazė).** Abiejose valstybėse pajamų mokesčiu apmokestinamas skirtumas tarp akcijų kainos opciono suteikimo momentu ir opciono įgyvendinimo momentu. Svarbu pažymėti, kad Lietuvoje skiriasi socialinio draudimo įmokų ir GPM mokesčio bazė – socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo akcijų nominalios vertės teisės į akcijas suteikimo momentu.
5. **Terminai.** Jungtinėje Karalystėje opciono suteikimo/išlaikymo ir/arba įgyvendinimo terminai, jeigu yra nustatyti, skiriasi priklausomai nuo suteikiamo opciono tipo. Lietuvoje nustatytas 3 metų opciono išlaikymo terminas aktualus tik

---

<sup>155</sup> *Ibid.*

tuo atveju, jeigu norima pasinaudoti valstybinio socialinio draudimo mokesčio lengvata.

6. **Mokėtini mokesčiai.** Kaip ir Lietuvoje, Jungtinėje Karalystėje pajamoms, gautoms akcijų opcionų pagrindu, gali būti taikomi pajamų ir socialinio (nacionalinio) draudimo mokesčiai, tačiau perleidus įsigytas akcijas Jungtinėje Karalystėje darbuotojui gali atsirasti prievolė mokėti turto vertės padidėjimo mokestį. Lietuvoje tokio mokesčio nėra, tačiau šiuo atveju atsirastų prievolė susimokėti gyventojų pajamų mokestį. Jungtinėje Karalystėje, priklausomai nuo akcijų opciono tipo, darbuotojai gali būti apskritai atleidžiami nuo mokesčių. Lietuvoje neskaičiuojamos socialinio draudimo įmokos tik nuo pajamų, gautų akcijų opciono pagrindu, jeigu teisė įsigyti akcijas suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų.
7. **Mokesčių tarifai.** Žymus akcijų opcionų apmokestinimo abiejose valstybėse skirtumas, be abejonės, yra taikomi skirtingi mokesčių tarifai. Nepaisant to, nors mokesčių tarifai Lietuvoje mažesni, mokestinė našta darbuotojams sąlyginai didesnė, nes Jungtinėje Karalystėje darbuotojams yra numatyta galimybių nemokėti nei pajamų, nei nacionalinio draudimo mokesčių. Be to, net ir mokant turto vertės padidėjimo mokestį, taikomas sąlyginai aukštas neapmokestinamųjų pajamų dydis.
8. **Darbdavio mokami mokesčiai.** Jungtinėje Karalystėje darbdavio mokestinės prievolės skiriasi priklausomai nuo to, ar suteikiami patvirtinti, ar nepatvirtinti akcijų opcionai. Nuo patvirtintų akcijų opcionų nemokami jokie mokesčiai, o nepatvirtintų akcijų opcionų atveju darbdaviui atsiranda mokestinės prievolės, panašios į mokestines prievoles Lietuvoje. Abiejose valstybėse darbdaviui atsiranda pareiga mokėti socialinio draudimo įmokas, išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius, taip pat leidžiama atskaityti patirtas išlaidas iš apmokestinamojo pelno.

### 5.3. Vokietija

Vokietijoje iki pat 1998 m., kai buvo priimtas Įmonių sektoriaus priežiūros ir skaidrumo įstatymas (vok. *Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich*)<sup>156</sup>, įmonės negalėjo išleisti kitokių opcionų nei opcionus konvertuojamoms obligacijoms. Dėl šios priežasties iki 1998 m. akcijų opcionus darbuotojams suteikinėjo tik didžiosios

---

<sup>156</sup> Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich der Bundesrepublik Deutschland, *Bundesgesetzblatt*, 1998, nr. 24.



įmonės kaip Volkswagen, Deutsche Bank ir Telekom. Minėtas įstatymas leido įmonėms suteikti opcionus naujai išleistų akcijų pagrindu (ang. *naked options*), dėl to akcijų opcionai pradėti suteikinti plačiau.<sup>157</sup> Apskritai Vokietijoje akcijų opcionai labiausiai paplitę tarp didelių tarptautinių kompanijų ir startuolių (angl. *start-up*), tuo tarpu mažos ir vidutinės įmonės šią darbuotojų motyvavimo priemonę naudoja ne itin entuziastingai. Absoliutus darbuotojų, kuriems yra suteikti akcijų opcionai, skaičius Vokietijoje nusileidžia kitoms Europos Sąjungos valstybėms. Teisininkų nuomone, tai lemia palyginti nedidelė mokesstinė nauda, kurią opcionams suteikia Vokietijos mokesčių įstatymai.<sup>158</sup>

Pagal Vokietijoje galiojantį Akcinių bendrovių įstatymą (vok. *Aktiengesetz*)<sup>159</sup>, yra galimi du akcijų opcionų tipai: nuogi opcionai (vok. *Rechte auf den Bezug neuer Aktien*)<sup>160</sup> ir konvertuojamosios obligacijos (vok. *Wandelschuldverschreibungen*)<sup>161</sup>. Apmokestinimo prasme šie opcionai bus nagrinėjami bendrai, kadangi įstatymuose mokesčių tikslais šie du institutai nediferencijuojami. Paminėtina, kad Vokietijos teisės aktuose darbuotojų akcijų opcionai nėra išskiriami kaip atskira opcionų rūšis, dėl to ir mokesstinės sąlygos yra tokios pačios, kaip ir akcijų opcionų, kuriuos įsigyja ne darbuotojai.<sup>162</sup>

### 5.3.1. Akcijų opcionai

Pagal Akcinių bendrovių įstatymo 193 str., akcijų opcionų planai išleidžiami kvalifikuota visuotinio akcininkų susirinkimo balsų dauguma, didinant įmonės akcinį kapitalą, arba superkant įmonės akcijas iš akcininkų.

**Terminas.** Įstatyme nustatyta, kad norint įgyvendinti akcijų opcioną, privalomas ne trumpesnis kaip 4 metų opciono išlaikymas.<sup>163</sup> Maksimalus terminas nenumatytas, tačiau praktikoje dažniausiai nustatomas 10 metų terminas. Įstatymai leidžia opciono įgyvendinimo terminą susieti tiek su konkrečiu terminu (laikotarpiu), tiek ir tam tikrų

---

<sup>157</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 4.

<sup>158</sup> HOHENSTATT, Klaus-Stefan et al. Employee share plans in Germany: regulatory overview [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)>.

<sup>159</sup> Aktiengesetz der Bundesrepublik Deutschland, *Bundesgesetzblatt*, 1965, nr. 1.

<sup>160</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 187 str.

<sup>161</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 221 str. 1 d.

<sup>162</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 5.

<sup>163</sup> Akcinių bendrovių įstatymo 192 str. 2 d. 4 p.

tikslų įgyvendinimu, tačiau bet kuriuo atveju šios sąlygos turi įvykti ne anksčiau kaip po 4 metų nuo opciono suteikimo.<sup>164</sup>

**Subjektai.** Akcijų opcionas gali būti suteikiamas tik įmonės ar įmonės dukterinės bendrovės darbuotojams ir vadovaujančiam personalui. Pažymėtina, kad įstatymai draudžia suteikti opcionus stebėtojų tarybos nariams.<sup>165</sup> Be to, priimdama akcijų opcionų planą įmonė privalo nepažeisti lygiateisiškumo principo, kuris draudžia darbuotojui ar darbuotojų grupei sudaryti kitokias sąlygas nei kitiems darbuotojams, jeigu tai objektyviai nepateisinama. Dėl šios priežasties darbdavys, norėdamas suteikti opcionų darbuotojams ar jų grupei, privalo numatyti objektyvius ir aiškius atrankos kriterijus, kurie negali būti diskriminaciniai.<sup>166</sup>

**Akcijos.** Šio opciono pagrindu gali būti suteikiamos padidinus įstatinį kapitalą naujai išleistos įmonės akcijos arba iš akcininkų nupirktos įmonės akcijos. Įstatyme nėra numatyta, kokios klasės akcijos gali būti suteikiamos opciono pagrindu, tačiau praktikoje įmonės dažniausiai suteikia paprastąsias akcijas.<sup>167</sup> Bendra nominali akcijų, į kurias suteikiamos teisės opciono pagrindu, vertė negali viršyti 10 proc. visų įmonės akcijų vertės. Įstatymuose nenumatyta maksimali akcijų vertės suma.<sup>168</sup> Opcionu suteikiamų akcijų vertė negali būti mažesnė nei nominali jų vertė, tačiau rekomenduojama opcionu suteikti akcijas jų rinkos kaina.<sup>169</sup> Įstatyme numatyta papildoma sąlyga, kad darbuotojui, išskyrus valdančias pareigas užimančią personalą, atlyginimas negali būti mokamas vien tik akcijų opcionais.<sup>170</sup> Nors nėra jokios teisės normos, numatančios, kokią atlyginimo dalį gali sudaryti akcijų opcionas, teisinėje literatūroje egzistuoja nuomonė, kad idealiai proporcija neturėtų viršyti 40-50 proc.<sup>171</sup>

---

<sup>164</sup> HOHENSTATT, Klaus-Stefan et al. Employee share plans in Germany: regulatory overview [interaktyvus]. Žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)>.

<sup>165</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 6.

<sup>166</sup> HOHENSTATT, Klaus-Stefan et al. Employee share plans in Germany: regulatory overview [interaktyvus]. Žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)>.

<sup>167</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 6.

<sup>168</sup> Akcinių bendrovių įstatymo, 192 str. 3 d.

<sup>169</sup> Akcinių bendrovių įstatymo, 9 str.

<sup>170</sup> Akcinių bendrovių įstatymo, 107 str. 2 d.

<sup>171</sup> HOHENSTATT, Klaus-Stefan et al. Employee share plans in Germany: regulatory overview [interaktyvus]. Žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą:

## Apmokestinimo klausimai

**Mokesčiai.** Akcijų opciono pagrindu gautos pajamos apmokestinamos pajamų (vok. *Einkommensteuer*), socialinio draudimo (vok. *Versicherungsteuer*) ir turto vertės padidėjimo (vok. *Abgeltungsteuer*) mokesčiais.<sup>172</sup> Nuo šių pajamų taip pat mokami solidarumo (vok. *Solidaritätszuschlag*, angl. *solidarity surplus charge*) ir bažnyčios (vok. *Kirchensteuer*) mokesčiai.<sup>173</sup>

**Apmokestinimo momentas.** Prievolė mokėti pajamų ir socialinio draudimo mokesčius atsiranda įgyvendinus akcijų opcioną. Prievolė mokėti turto vertės padidėjimo mokestį atsiranda perleidus opciono pagrindu įsigytas akcijas. Verta paminėti, kad dar 2002 m. Vokietijoje vyko diskusija, ar akcijų opcionai neturėtų būti apmokestinami jų suteikimo momentu<sup>174</sup>, tačiau teismų praktikoje buvo suformuota šiuo metu galiojanti taisyklė opcionus apmokestinti tik juos įgyvendinus.

**Apmokestinamosios pajamos.** Pajamų mokestis mokamas nuo sumokėtos akcijų kainos opciono įgyvendinimo momentu ir akcijų rinkos kainos opciono suteikimo momentu skirtumo. Socialinio draudimo mokestis mokamas nuo bendros iš darbo teisinių santykių gautos pajamų sumos (t. y. opciono pagrindu uždirbtos pajamos, darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusiomis pajamos). turto vertės padidėjimo mokestis mokamas nuo opciono pagrindu įgytų akcijų pardavimo kainos ir akcijų kainos opciono įgyvendinimo metu skirtumo.<sup>175</sup>

**Tarifai.** Pajamų mokesčiui Vokietijoje taikomas progresinis tarifas nuo 0 iki 45 proc. Solidarumo mokesčio tarifas lygus 5.5 proc., o bažnyčios mokestis, priklausomai nuo federacinės žemės, gali būti 8-9 proc. dydžio.<sup>176</sup>

---

<[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)>.

<sup>172</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 7-9.

<sup>173</sup> Abgeltungssteuer: Neue Regeln ab 2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.fuchsbriefe.de/abgeltungssteuer-neue-regeln-ab-2018>>.

<sup>174</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 7.

<sup>175</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 8.

<sup>176</sup> KPMG. Germany – Income Tax [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2011/12/germany-income-tax.html#2>>.

Tam tikri lengvatiniai pajamų mokesčių tarifai gali būti taikomi, jeigu opciono įgyvendinimo metu uždirbtos pajamos yra laikomos darbo užmokesčiu už laikotarpį, ilgesnį kaip 12 mėnesių. Be to, pajamų mokesčiui numatytas 360 Eur neapmokestinamų pajamų dydis, jeigu teisė įsigyti darbdavio arba su darbdaviu susijusios įmonės akcijų suteikiama visiems darbuotojams.<sup>177</sup> Iš esmės tai vienintelės mokesstinės lengvatos, kuriomis gali pasinaudoti akcijų opcionus įgiję darbuotojai.

Socialinio draudimo įmokos konkrečiam mokesčių mokėtojui apskaičiuojamos pagal gaunamas pajamas. Darbuotojai vidutiniškai sumoka apie 19 proc. dydžio įmokas nuo savo darbo užmokesčio<sup>178</sup>, tačiau mokesčių įstatymai numato maksimalias šių įmokų ribas. Turto vertės padidėjimo mokesčiui nustatytas pastovus 25 proc. dydžio tarifas.<sup>179</sup>

### 5.3.2. Akcijų opcionų apmokestinimas iš darbdavio pusės

Vokietijoje darbdaviui atsiranda prievolė mokėti tokio paties dydžio tarifo socialinio draudimo mokesčių darbuotojui įgyvendinus akcijų opcioną.<sup>180</sup> Be to, įgyvendinus akcijų opcionus darbdavys privalo išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius.<sup>181</sup>

**Atskaitymai.** Pagal bendrą taisyklę darbdavio įmonė turi teisę į pelno mokesčio bazės atskaitymus akcijų opcionų plano kaštų ribose. Administracinės akcijų opcionų plano išlaidos visada gali būti atskaitomos, tuo tarpu paties akcijų opciono išlaidos (t. y. akcijų kainos opciono įgyvendinimo metu ir opciono įgyvendinimo kainos skirtumas) gali būti atskaitomos tik tuomet, jeigu šios išlaidos atsispindi buhalterinėje apskaitoje, o tai priklauso nuo to, koku būdu įmonė įgijo savo akcijų (šis klausimas aptartas ankstesnėse potemėse).<sup>182</sup>

---

<sup>177</sup> HOHENSTATT, Klaus-Stefan et al. Employee share plans in Germany: regulatory overview [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)>.

<sup>178</sup> The German Social Security System [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Investment-guide/Employees-and-social-security/the-german-social-security-system.html>>.

<sup>179</sup> Abgeltungssteuer: Neue Regeln ab 2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.fuchsbriefe.de/abgeltungssteuer-neue-regeln-ab-2018>>.

<sup>180</sup> Employment, Compensation & Benefits — Countries at a Glance: Germany [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2a2678a-4709-4037-80a0-03ffd7903c73>>.

<sup>181</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2056/attachments/1/translations/en/renditions/native>>, p. 11.

<sup>182</sup> Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. Germany [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per

### 5.3.3. Akcijų opcionų apmokestinimo Vokietijoje ir Lietuvoje palyginimas

1. **Akcijų opcionų tipai.** Vokietijoje darbuotojams suteikiami akcijų opcionai nėra išskiriami iš kitų akcijų opcionų rūšių, o mokestinės lengvatos yra palyginti minimalios. Lietuvoje situacija yra beveik analogiška.
2. **Terminai.** Abiejų valstybių mokesčių įstatymuose nustatyti minimalūs akcijų opcionų išlaikymo terminai: Vokietijoje – 4 metų terminas, Lietuvoje – 3 metų terminas (tuo atveju, jei norima pasinaudoti valstybinio socialinio draudimo mokesčio lengvata).
3. **Mokėtini mokesčiai.** Abiejose valstybėse už opciono pagrindu įsigytas akcijas darbuotojui priklauso mokėti pajamų ir socialinio draudimo mokesčius, tačiau Vokietijoje be šių mokesčių papildomai atsiranda prievolė mokėti solidarumo ir bažnyčios mokesčius.
4. **Apmokestinamosios pajamos (mokesčio bazė).** Abiejose valstybėse pajamų mokesčiu apmokestinamas skirtumas tarp akcijų kainos opciono suteikimo momentu ir opciono įgyvendinimo momentu. Svarbu pažymėti, kad Lietuvoje skiriasi socialinio draudimo įmokų ir GPM mokesčio bazė – socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo akcijų nominalios vertės teisės į akcijas suteikimo momentu.
5. **Mokesčių tarifai.** Nuo akcijų opciono pagrindu įgytų akcijų ar jų pardavimo gautos pajamos apmokestinamos skirtingais mokesčių tarifais. Pažymėtina, kad Vokietijoje įtvirtinti progresiniai mokesčių tarifai, tuo tarpu Lietuvoje – fiksuoti. Įvertinus faktą, kad Vokietijoje mokesčių tarifai yra didesni, o darbuotojai, įgyvendinę savo teises į darbdavio akcijas, nėra atleidžiami nuo mokesčių, tuo tarpu Lietuvoje tarifai yra mažesni ir įgyvendinus akcijų opcioną neskaiciuojamos socialinio draudimo įmokos, mokestinė našta darbuotojams Lietuvoje, manytina, yra mažesnė.
6. **Darbdavio mokami mokesčiai.** Darbdaviui abiejose valstybėse atsiranda prievolė mokėti socialinio draudimo įmokas, išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius, taip pat leidžiama atskaityti patirtas išlaidas iš apmokestinamojo pelno.
7. Atsižvelgus į abiejų valstybių mokesčines sistemas ir akcijų opcionų apmokestinimo sąlygas, darytina išvada, kad nors Vokietijoje darbuotojams tenkanti mokestinė našta yra didesnė, iš esmės mokesčių teisės reguliavimas akcijų

opcionų prasme Lietuvoje ir Vokietijoje yra panašus. Darytina prielaida, kad būtent dėl palyginti nedidelių mokestinių lengvatų akcijų opcionai šiose valstybėse nėra taip plačiai taikomi kaip, pavyzdžiui, JAV ir Jungtinėje karalystėje.

## Išvados ir pasiūlymai

1. Lietuvoje darbuotojui pagal akcijų opcioną nemokamai ar už žemesnę nei rinkos kaina įsigijus akcijų, arba pagal tokį sandorį gavus piniginę išmoką, gauta nauda priskiriama su darbo santykiais susijusioms pajamoms. Nuo šių pajamų mokamas gyventojų pajamų mokestis, valstybinio socialinio draudimo įmokos ir privalomojo sveikatos draudimo įmokos. Vienintelė mokestinė paskata darbuotojams yra VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. nuostata, pagal kurią valstybinio socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos nuo pagal pasirinkimo sandorius (opcionus) gaunamų akcijų, jeigu teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų. Darbdaviui kyla pareiga išskaičiuoti darbuotojo mokėtinus mokesčius ir, jeigu teisė į akcijas darbuotojui suteikiama anksčiau nei po 3 metų, darbdavys privalo mokėti valstybinio socialinio draudimo, privalomojo sveikatos draudimo įmokas bei įmokas į Garantinį fondą. Pagal sisteminių PMĮ 17 str. 1 d. ir GPMĮ 2 str. 7 d. nuostatų aiškinimą, Lietuvoje darbdavys turi teisę iš pelno mokesčio bazės atskaityti akcijų opcionų administravimo išlaidas bei akcijų opciono kainą.
2. Lietuvos mokesčių sistemoje darbuotojams suteikiamų akcijų opcionų apmokestinimas GPM yra aiškus ir iš esmės nesiskiria nuo kitų valstybių praktikos, tačiau akcijų opcionų apmokestinimas valstybinio socialinio draudimo įmokomis reglamentuojamas fragmentiškai ir neišsamiai. VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. numato tik tiek, jog valstybinio socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos nuo pagal pasirinkimo sandorius (opcionus) gaunamų akcijų, jeigu teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų. Autorės manymu, norint tinkamai suprasti šią VSDĮ nuostatą, ji turėtų būti tikslinama nurodant, kad: (1) mokestis siejamas su teisės į akcijas suteikimu, o ne įgyvendinimu, dėl to įmokos bus skaičiuojamos, jeigu teisė įsigyti akcijas suteikiama anksčiau nei po 3 metų, bet įgyvendinama vėliau nei po 3 metų; (2) mokesčio bazė skaičiuojama nuo akcijų nominalios vertės opciono suteikimo metu; (3) įmokos skaičiuojamos ne tik pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, bet ir valdymo organų nariams; (4) įmokos skaičiuojamos tik tuomet, jeigu opcioną suteikia pati įmonė arba įmonė kompensuoja kitų asmenų (akcininkų) patirtas išlaidas dėl teisės į akcijas suteikimo.
3. Daugiausia problemų, susijusių su akcijų opcionų apmokestinimu, sukelia tarptautinis dvigubas apmokestinimas. Siekiant išvengti dvigubo akcijų opcionų apmokestinimo EBPO siūlo konkrečius modulinės konvencijos nuostatų aiškinimo

variantus, pavyzdžiui, kad iki opciono įgyvendinimo bet kokios pajamos turėtų būti apmokestinamos kaip pajamos iš darbo santykių, nepriklausomai nuo to, ar šios pajamos yra gaunamos jau po darbo santykių pabaigos, o po opciono įgyvendinimo bet kokios pajamos iš gautų akcijų turėtų būti laikomos turto vertės padidėjimo pajamomis. Europos Sąjungos kontekste siūloma ne tik įtvirtinti kolizines normas, kurios padėtų teisingai kvalifikuoti akcijų opcionus bei nustatyti, kada ir kokioje valstybėje turi būti mokami mokesčiai, bet ir siekiant išplėsti darbuotojų finansinio dalyvavimo taikymą sukurti bendrą ir vienodą Europos Sąjungos mokestinių paskatų modelį su vienoda apmokestinimo tvarka. Pažymėtina, kad konkrečių veiksnių šiuo klausimu dar nėra imtasi.

4. Galiausiai, išanalizavus literatūros šaltinius ir teisės aktus, susijusius su akcijų opcionais ir jų apmokestinimu, taip pat išsamiai aptarus bei palyginus akcijų opcionų apmokestinimo ypatumus Lietuvoje ir pasirinktose EBPO valstybėse, galima spręsti, kad darbuotojų akcijų opcionai yra efektyvi ir lanksti darbuotojų skatinimo priemonė. Taikyti šią darbuotojų finansinio dalyvavimo formą valstybes aktyviai skatina tiek Europos Sąjunga, tiek ir pažangiausia ekonominė organizacija EBPO. Akcijų opcionai pasižymi tuo, kad suteikia apčiuopiamos abiem darbo santykių pusėms: didina įmonės konkurencingumą, startuoliams ir mažoms įmonėms leidžia pritraukti kvalifikuotų darbuotojų, ypač kai pati įmonė dar nėra pajėgi mokėti konkurencingą atlyginimą. Be kita ko, darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimas, kaip gero įmonių valdymo aukštos kokybės sudėtinė dalis, padeda didinti darbuotojų pajamas dalijantis įmonės sėkme, ir kaip turto kūrimo proceso dalis, didina motyvaciją ir tokiu būdu darbuotojai labiau tapatinasi su įmone ir sumažėja darbuotojų kaita.
5. Europos Sąjungos ir EBPO atliktų tyrimu pagrindu paruoštose ataskaitose bei rekomendacijose akcentuojama, kad viena esminių akcijų opcionų populiarumo sąlygų yra suteikiamos mokestinės paskatos (lengvatos), o šią išvadą patvirtina ir atskirų valstybių pavyzdžiai. Kuo palankesnės mokestinės sąlygos, tuo daugiau naudos gauna darbdavio įmonė ir darbuotojas. JAV ir Jungtinėje Karalystėje darbuotojų akcijų opcionai yra viena populiariausių darbuotojų skatinimo priemonių, atitinkamai šiose valstybėse jiems suteikiamos išskirtinės mokestinės sąlygos. Vokietijoje, kaip ir Lietuvoje, akcijų opcionai nėra patrauklūs darbo santykių dalyviams, nes jų suteikimas iš esmės neatneša jokios apčiuopiamos finansinės naudos. Manytina, kad Lietuvos mokestinėje sistemoje akcijų opcionams pritaikius daugiau lengvatų (pavyzdžiui, sumažinus mokėtinų mokesčių



tarifus arba apskritai atleidus nuo kai kurių mokesčių), valstybės ekonominiame gyvenime būtų galima sulaukti teigiamų permainų – padidinti vietos įmonių konkurencingumą, kitokiais būdais nei vien tiesioginio darbo užmokesčio kėlimu, pagerinti darbuotojų finansinę padėtį. Autorės nuomone, dėl pernelyg didelių mokestinių sistemų skirtumų su analizuotomis EBPO valstybėmis, būtų ydinga priimti kurį nors nagrinėtų valstybių akcijų opcionų apmokestinimo modelį, tačiau neabejotina, kad atsižvelgus į gerą valstybių praktiką bei EBPO rekomendacijas, galima sukurti unikalią ir efektyvią mokestinę terpę, kad akcijų opcionai, kaip darbuotojų skatinimo priemonė, Lietuvoje būtų taikoma gerokai plačiau nei šiuo metu.

## Šaltinių sąrašas

Teisės norminiai aktai:

Lietuvos teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1991, nr. 17-447;
- 2) Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1996, nr. 55-1287;
- 3) Lietuvos Respublikos ir Vokietijos Federacinės Respublikos sutartis dėl pajamų ir kapitalo dvigubo apmokestinimo išvengimo, *Valstybės žinios*, 1997, nr. 106-2674;
- 4) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262;
- 5) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *Valstybės žinios*, 2000, nr. 64-1914;
- 6) Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas, *Valstybės žinios*, 2001, nr. 110-3992;
- 7) Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, *Valstybės žinios*, 2002, nr. 73-3085;
- 8) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. birželio 15 d. nutarimas Nr. 647 „Dėl Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, nr. Nr. 75-2725;
- 9) VŠĮ Lietuvos Respublikos apskaitos instituto direktoriaus 2007 m. rugsėjo 17 d. įsakymas Nr. VAS-6 „Dėl 26-ojo verslo apskaitos standarto „Išvestinės finansinės priemonės“ tvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2007, nr. 99-4045;
- 10) VŠĮ Lietuvos Respublikos apskaitos instituto direktoriaus 2007 m. rugsėjo 17 d. įsakymas Nr. VAS-6 „Dėl 26-ojo verslo apskaitos standarto „Išvestinės finansinės priemonės“ tvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2007, nr. 99-4045;
- 11) Lietuvos Respublikos finansų ministro 2009 m. gegužės 19 d. įsakymas „Dėl pajamų, gautų natūra, įvertinimo tvarkos aprašo tvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2009, nr. 59-2311;
- 12) 2010 m. spalio 20 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje, L C 51, 2011 2 17, p. 1-7;

- 13) 2014 m. kovo 27 d. Europos Komisijos komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui dėl ilgalaikio Europos ekonomikos finansavimo, Nr. 0168, COM, 2014;
- 14) 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 600/2014 dėl finansinių priemonių rinkų, kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 648/2012, OJ L 173, 2014, p. 84–148;
- 15) Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2016 m. birželio 1 d. išvados Nr. 103-P-34 „Dėl Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymo projekto (Nr. XIIP-3235)“;
- 16) Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2018 m. rodiklių patvirtinimo įstatymas, *Teisės aktų registras*, 2017-12-20, nr. 20569.

#### Užsienio valstybių teisės norminiai aktai:

- 1) Aktiengesetz der Bundesrepublik Deutschland, *Bundesgesetzblatt*, 1965, nr. 1;
- 2) Internal Revenue Code [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26>>;
- 3) Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich der Bundesrepublik Deutschland, *Bundesgesetzblatt*, 1998, nr. 24;
- 4) Income and Corporation Taxes Act [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.legislation.gov.uk/id/ukpga/1988/1>>;
- 5) Finance Act [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/17>>.

#### Specialioji literatūra:

- 1) BLACK, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary. Sixth Edition*. West Publishing Co. St. Paul: 1990;
- 2) GITMAN, Lawrence J., JOEHNK, Michael D. *Fundamentals of Investing. Ninth Edition*. Harper Collins College Publishers. New York: 2005;
- 3) CHOUDHRY, Moorad. *Capital Market Instruments. 3rd Edition*. Palgrave MacMillan. 2010;
- 4) JOHNSON, Shane, YISONG, Tian. Indexed executive stock options. *Journal of Financial Economics*, t.57, 2000, p. 35-64;

- 5) RIMAS, Juozas. Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 2009, t.73, p. 124-136;
- 6) FREEMAN, Richard, BLASI, Joseph, KRUSE, Douglas. *Introduction to Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options* [interaktyvus]. University of Chicago Press, 2010 [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf>>.

#### Teismų praktika:

- 1) Jungtinės Karalystės Lordų rūmai. 1935 m. kovo 4 d. sprendimas byloje *Weight v. Salmon*;
- 2) Jungtinės Karalystės Lordų rūmai. 1945 m. sprendimas byloje *Ede v. Wilson and Cornwall*, Nr. 26 TC 38.1.

#### Kita praktinė medžiaga:

- 1) Abgeltungssteuer: Neue Regeln ab 2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.fuchsbriefe.de/abgeltungssteuer-neue-regeln-ab-2018>>;
- 2) Aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Eine Studie zur Praxis in börsennotierten Unternehmen [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2013/01/Aktienbasierte-Mitarbeiterbeteiligung-Deutschland-Oesterreich-Schweiz-2012-KPMG.pdf>>;
- 3) A Statistical Profile of Employee Ownership [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership>>;
- 4) Capital Gains Tax (CGT) rates and annual tax-free allowances [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-capital-gains-tax/capital-gains-tax-rates-and-annual-tax-free-allowances#rate-gain>>;
- 5) Capital Gains Tax (CGT) rates and annual tax-free allowances [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą:

- <<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-capital-gains-tax/capital-gains-tax-rates-and-annual-tax-free-allowances#rate-gain>>;
- 6) OECD. Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/tax/treaties/33700277.pdf>>;
  - 7) Data Show Widespread Employee Ownership in U.S. [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/articles/widespread-employee-ownership-us>>;
  - 8) DROUIN, Laurent, *et al.* 2014: Equity compensation in France is still alive. [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.globalequity.org/geo/themes/newswire/Share\\_files/assets/images/conference/pere2014/cybercafe/4.3%202014-Equity%20Compensation%20in%20France%20is%20Still%20Alive.pdf](https://www.globalequity.org/geo/themes/newswire/Share_files/assets/images/conference/pere2014/cybercafe/4.3%202014-Equity%20Compensation%20in%20France%20is%20Still%20Alive.pdf)>;
  - 9) HOHENSTATT, Klaus-Stefan et al. Employee share plans in Germany: regulatory overview [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)>;
  - 10) Entrepreneurs' Relief [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/entrepreneurs-relief>>;
  - 11) EMI: Enterprise Management Incentives [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.rossmartin.co.uk/employers/benefits-shares/408-enterprise-management-incentives-emis#overview>>;
  - 12) Employment - Overview of UK Share Option Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.] <<http://www.ouryclark.com/site-assets/pdf/quick-guides/employment/OC-Quick-Guide-Employment-Overview-of-UK-Share-option-Schemes.pdf>>;
  - 13) Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2150/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>;
  - 14) Employee Stock Options Fact Sheet [interaktyvus]. National Center for Employee Ownership [žiūrėta 2018 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/articles/employee-stock-options-factsheet>>;
  - 15) Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 30 d.]. Prieiga per

- internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2150/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>;
- 16) Employee Share Schemes Statistics for 2015-16 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/645176/ESS\\_National\\_Stats\\_Commentary\\_Document.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/645176/ESS_National_Stats_Commentary_Document.pdf)>;
- 17) Employee Share Schemes Statistics Table 6.8. Number of live schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/697414/Table6-8.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/697414/Table6-8.pdf)>;
- 18) Employee Share Schemes Statistics for 2016-16 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/697390/ESS\\_National\\_Stats\\_Commentary\\_Document\\_Sep2017\\_Final.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/697390/ESS_National_Stats_Commentary_Document_Sep2017_Final.pdf)>;
- 19) Employment, Compensation & Benefits — Countries at a Glance: Germany [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2a2678a-4709-4037-80a0-03ffd7903c73>> ;
- 20) EL-SIBAIE, Amir. 2018 Tax Brackets [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://taxfoundation.org/2018-tax-brackets/>>;
- 21) FRANKEL, Matthew. Your Guide to Capital Gains Taxes in 2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.fool.com/taxes/2017/12/22/your-guide-to-capital-gains-taxes-in-2018.aspx>>;
- 22) GAPŠYS, Justinas. „Invalida INVL“ opciono sutartis su darbuotojais: kelių šimtų procentų premijos potencialas [interaktyvus]. *Verslo žinios*, 2017 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vz.lt/rinkos/2017/05/19/invalida-invl-opciono-sutartis-du-darbuotojais-keliu-simtu-procentu-premijos-potencialas#ixzz57q18BZSP>>;
- 23) How Employee Stock Options Work in Companies [interaktyvus]. *Forbes*, 2016 [žiūrėta 2017 m. lapkričio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2016/02/27/how-employee-stock-options-work-in-startup-companies/#3e20d4bf6633>>;

- 24) Income Tax rates and allowances: current and past [interaktyvus]. [žiūrēta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-income-tax/income-tax-rates-and-allowances-current-and-past#tax-rates-and-bands>>;
- 25) KPMG. Germany – Income Tax [interaktyvus]. [žiūrēta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2011/12/germany-income-tax.html#2>>;
- 26) OECD. *Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version*. OECD Publishing: 2017;
- 27) MOODY, Ken. Awarding Shares to Employees: Some Practicalities [interaktyvus]. Tax Insider, 2013 [žiūrēta 2018 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.taxinsider.co.uk/991-Awarding\\_Shares\\_to\\_Employees\\_Some\\_Practicalities.html](https://www.taxinsider.co.uk/991-Awarding_Shares_to_Employees_Some_Practicalities.html)>;
- 28) OECD Tax Policy Studies. The Taxation of Employee Stock Options [interaktyvus]. [žiūrēta 2018 m. balandžio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.keepeek.com//Digital-Asset-Management/oecd/taxation/the-taxation-of-employee-stock-options\\_9789264012493-en#page42](https://www.keepeek.com//Digital-Asset-Management/oecd/taxation/the-taxation-of-employee-stock-options_9789264012493-en#page42)>;
- 29) OECD. Employee stock option plans: impact on Transfer pricing [interaktyvus]. [žiūrēta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[www.oecd.org/ctp/transfer-pricing/33700408.pdf](http://www.oecd.org/ctp/transfer-pricing/33700408.pdf)>;
- 3) PENDLETON, Andrew, BLASI, Joseph, KRUSE, Douglas et al. *Final Report to the Enterprise-Directorate General, Commission of the European Communities* [interaktyvus]. [žiūrēta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2058/attachments/1/translations/en/renditions/native>>;
- 30) Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United States of America [interaktyvus]. 2002 [žiūrēta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2064/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>;
- 31) Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. United Kingdom [interaktyvus]. 2002 [žiūrēta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2070/attachments/1/translations/en/renditions/native>>;

- 32) Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. France [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2060/attachments/1/translations/en/renditions/native>>;
- 33) Pricewaterhousecoopers. Employee Stock options in the EU and the USA. Final Report. The Netherlands [interaktyvus]. 2002 [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/2062/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>>;
- 34) RODGERS, Loren. Special Update: Tax Reform's Impacts on Employee Ownership [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.nceo.org/employee-ownership-update/2017-12-21>>;
- 35) SABALIAUSKAS, Povilas. „Opcionai“ tapo dar patrauklesniu motyvavimo įrankiu. [interaktyvus] [žiūrėta 2018 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bznstart.lt/verslas/verslo-gidas/2773/Opcionai-tapo-dar-patrauklesniu-motyvavimo-irankiu>>;
- 36) Social Security & Medicare Tax Rates [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ssa.gov/oact/progdata/taxRates.html>>;
- 37) Tax Treatment of Stock Options [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.bdo.global/getmedia/d8e159d2-b53c-4992-ad69-b8dd9a415328/United-States-Tax-Treatment-of-Stock-Options.pdf.aspx>>
- 38) Tax and Employee Share Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/save-as-you-earn-saye>>;
- 39) Tax and Employee Share Schemes [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/enterprise-management-incentives-emis>>;
- 40) The German Social Security System [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Investment-guide/Employees-and-social-security/the-german-social-security-system.html>>;
- 41) The Promotion of Employee Stock Ownership and Participation. Study Prepared by the Inter-University Centre for European Commission's DG MARKT. Final Report October 2014 [interaktyvus]. [žiūrėta 2018 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf)>;



- 42) Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2015 m. birželio 17 d. raštas „Dėl gyventojų pagal pasirinkimo sandorius gautų pajamų apmokestinimo ir deklaravimo tvarkos“, nr. (18.18-31-1) RM- 13839;
- 43) Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos konsultacinė medžiaga. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo apibendrintas komentaras (2018-03-09 redakcija), nr. KD-5649;
- 44) Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos konsultacinė medžiaga. Pelnų mokesčio įstatymo apibendrintas komentaras (2018-01-01 redakcija), nr. KD-5969.

## **Santrauka**

### **Opcionų apmokestinimas Lietuvoje ir palyginimas su kitomis EBPO valstybėmis**

Magistro darbe nagrinėjami akcijų opcionų apmokestinimo Lietuvoje ir pasirinktose Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) valstybėse (Jungtinių Amerikos Valstijų, Jungtinės Karalystės ir Vokietijos) klausimai. Darbo pradžioje nagrinėjama akcijų opcionų, kaip darbuotojų skatinimo priemonės, samprata ir taikymo tikslai, įvardijamos akcijų opcionų rūšys, apibrėžiami pagrindiniai apmokestinimo aspektai ir išskiriama jų apmokestinimo problematika. Kaip viena aktualiausių akcijų opcionų apmokestinimo problemų darbe įvardijamas akcijų opcionų tarptautinis dvigubas apmokestinimas bei galimi jo sprendimai variantai, o šiuo tikslu darbe analizuojama Lietuvos ir Latvijos dvigubo apmokestinimo išvengimo sutartis. Akcijų opcionų apmokestinimo klausimai magistro darbe yra nagrinėjami iš abiejų darbo santykių šalių – darbuotojo ir darbdavio – perspektyvos.

Lietuvos mokesčių teisės kontekste nagrinėjamas akcijų opcionų apmokestinimas gyventojų pajamų, socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo mokesčiais, šių mokesčių apskaičiavimo ir deklaravimo tvarka. Užsienio valstybių kontekste analizuojamos akcijų opcionų suteikimo sąlygos, aptariami akcijų opcionų apmokestinimo pajamų, socialinio draudimo ir turto vertės padidėjimo arba jų esmę atitinkančiais mokesčiais. Darbo pabaigoje yra lyginami akcijų opcionų apmokestinimo Lietuvoje, Jungtinėse Amerikos Valstijose, Jungtinėje Karalystėje ir Vokietijoje ypatumai, įvardijami panašumai ir skirtumai. Išvadose darbo autorė vertina akcijų opcionų apmokestinimo sąlygas Lietuvoje bei pateikia konkrečius pasiūlymus dėl mokesčių teisės aktų tobulinimo.

## Summary

### **Taxation of Options in Lithuania: a Comparison with Other OECD States**

The author of this master thesis analyzes the taxation of employee stock options in Lithuania and three OECD countries: United States of America, United Kingdom and Germany. At the beginning of the thesis, the concept and purpose of the stock options as a form of employee financial participation are discussed and the types of employee stock options are identified. Later on, author explains the main aspects of taxation of employee stock options and distinguishes practically arising taxation issues. International double taxation is identified as one of the most problematic issues that countries encounter in the respect of the taxation of employee stock options. However, author seeks to find and name possible solutions for the avoidance of double taxation and analyzes the Double Taxation Avoidance Agreement between Lithuania and Latvia. The taxation of employee stock options in this thesis is examined from the perspective of both employee and the employer.

In the context of Lithuanian tax law, the taxation of employee stock options is assessed in terms of income, social insurance and compulsory health insurance taxes, as well as the procedure for calculating and declaring the aforementioned taxes. In the context of foreign countries, author studies the legal requirements for stock option grant and the taxation of stock options. Finally, author compares the taxation of stock options in Lithuania, United States of America, United Kingdom and Germany and evaluates Lithuanian tax environment regarding employee stock options. In the conclusion, a few possible improvements for the tax legislation are proposed.

## Priedai

### Priedas Nr. 1



#### VALSTYBINĖ MOKESČIŲ INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS

Mildai Kazlauskaitė

2017-12- Nr. (32.41-GPM E) RM-  
| 2017-11-24 paklausimą

#### DĖL DARBUOTOJO PAGAL PASIRINKIMO SANDORĮ GAUTOS NAUDOS APMOKESTINIMO

Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau - VMI), atsakydama į Jūsų paklausime pateiktus klausimus dėl pajamų, gautų pagal pasirinkimo sandorį pripažinimo ir apmokestinimo, pagal kompetenciją paaiškina, kad pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau - GPMĮ) 2 str. 14-15 dalių ir 9 straipsnio nuostatas, jeigu bendrovė, siekdama paskatinti darbuotoją, suteikia jam teisę po nustatyto termino (pvz., po 3 metų) įsigyti akcijas už tam tikrą nustatytą kainą ar gauti jas nemokamai ir darbuotojas pagal tokį pasirinkimo sandorį įsigyja akcijas, tai neatlygintinai arba už mažesnę nei rinkos kainą gautos akcijos laikomos jo pajamomis, gautomis natūra. Jeigu gyventojas akcijas įsigyja nemokamai, tai jo pajamomis yra laikoma nemokamai gautų akcijų tikroji rinkos kaina, buvusi šių akcijų įsigijimo nuosavybės dieną, o jeigu akcijas darbuotojas gauna už žemesnę nei rinkos kainą, jo pajamomis laikomas akcijų rinkos kainos, buvusios šių akcijų įsigijimo nuosavybės dieną, ir už akcijas darbuotojo sumokėtos sumos skirtumas (GPMĮ 9 str. 3 dalies ir Lietuvos Respublikos finansų ministro 2009 m. gegužės 19 d. įsakymu Nr. 1K-162 patvirtinto Pajamų, gautų natūra, įvertinimo tvarkos aprašo 3 punkto nuostatos). Tikroji rinkos kaina - suma, už kurią gali būti apsieista turtu arba kuria, sudarius tiesioginį sandorį, gali būti įskaitytas nepriklausomų ir ketinančių pirkti arba parduoti asmenų tarpusavio įsipareigojimas. GPMĮ nėra nustatyta, kokiais metodais turi būti nustatoma tikroji rinkos kaina, todėl tai sprendžia pats gyventojas arba išmoką išmokantis asmuo. Bet kuriuo atveju apskaičiuota tikroji rinkos kaina turi būti ekonomiškai pagrįsta. Šios nuostatos taikomos nepriklausomai nuo to, ar teisė pagal pasirinkimo sandorį realizuojama suėjus 3 metų terminui ar anksčiau.

Pagal pasirinkimo sandorį gyventojas gautos pajamos iš Lietuvos bendrovės (darbdavio), pagal pajamų rūšį priskiriamos su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms, o pagal pajamų mokesčio mokėjimo tvarką - A klasės pajamoms, nuo kurių pajamų mokesčių, taikant GPMĮ 6 str. 1 dalyje nustatytą 15 proc. pajamų mokesčio tarifą, turi apskaičiuoti, išskaičiuoti ir sumokėti į biudžetą pajamų natūra davėjas, t. y., bendrovė.

Jeigu darbuotojas iš darbdavio pagal pasirinkimo sandorį gautą teisę parduoda ar kitaip perleidžia kito asmens nuosavybėn ir iš tokio sandorio gauna pajamų pinigais ir/arba natūra, laikoma, kad darbuotojas gavo su darbo santykiais susijusias pajamas, neatsižvelgiant į tai, ar šią teisę parduoda darbdaviui ar kitiems asmenims. Pajamų mokesčio mokėjimo tvarka šiuo atveju priklauso nuo to, kas yra pajamų natūra davėjas arba išmoką išmokantis asmuo. Kai pajamos už parduotą teisę gaunamos iš Lietuvos bendrovės (darbdavio ar kito juridinio asmens), pajamų mokesčių išskaičiuoja bei sumoka į biudžetą išmokas išmokantis asmuo. Jei teisė ateityje įsigyti akcijas už iš anksto sutartą kainą perleidžiama fiziniam asmeniui ar užsienio juridiniam asmeniui, laikoma, kad gyventojas gavo B klasės pajamų, nuo kurių pajamų mokesčių privalo apskaičiuoti ir sumokėti į biudžetą bei gautas pajamas deklaruoti GPMĮ 27 straipsnyje nustatyta tvarka pats gyventojas.

Paklausimas dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nuostatų taikymo pagal kompetenciją 2017-11-30 raštu Nr. (17.2-07E) RM-36748 persiųstas Valstybinio



VALSTYBINĖ MOKESČIŲ INSPEKCIJA  
Biudžetinė įstaiga,  
Vasario 16-osios g. 14,  
LT-01514 Vilnius

Tel. (8 5) 2668 200,  
Faks. (8 5) 212 56 04,  
El. p. [vmi@vmi.lt](mailto:vmi@vmi.lt),  
[www.vmi.lt](http://www.vmi.lt)

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188659752

100 Atkurtai  
Lietuvai

## Priedas Nr. 1

---

2

socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SODRAI).

Informuojame, kad VMI teikiamas paaiškinimas mokesčių mokėtojui neturi teisės akto galios ir išreiškia kompetentingos valstybės institucijos nuomonę mokesčių įstatymų ar kitų teisės aktų reglamentuojamais klausimais.

Savarankiškai aktualią informaciją VMI administruojamų mokesčių klausimais, seminarų dalijamąją medžiagą, paaiškinimus ir komentarus galite rasti adresu [www.vmi.lt](http://www.vmi.lt). Pasikonsultuoti su VMI specialistais Jus dominančiais mokesčių klausimais galite paskambinę telefonu 1882 arba +370 5 255 3190. Telefonu suteikta konsultacija yra lygiavertė rašytinei, nes pokalbiai yra įrašomi bei saugomi 5 metus.

Pagarbiai  
Mokesčių informacijos departamento  
Švietimo ir konsultavimo skyriaus  
I poskyrio vedėja

Nijolė Skurkienė



**VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO VALDYBA  
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS**

Būduklėms įstaiga, Konstitucijos pr. 12-101, LT-09308 Vilnius,  
tel. (8 5) 272 4864, faks. (8 5) 272 3641, el. p. info@sodra.lt, informacija telefonui 1883.  
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 191630223

Mildai Kazlauskaitėi

2018-01- Nr. (9.8E) I-  
Į 2017-11-24 paklausimą

**DĖL ĮMOKŲ MOKĖJIMO NUO PAGAL PASIRINKIMO SANDORIUS GAUNAMŲ  
AKCIJŲ**

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pagal savo kompetenciją pateikia paaiškinimą į Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2017-11-30 raštu Nr. (17.2-07E) RM-36748 persiūtą Jūsų paklausimą dėl valstybinio socialinio draudimo įmokų (toliau – VSD įmokos) mokėjimo nuo pagal pasirinkimo sandorius gaunamų akcijų.

1. (Paklausimo 4 punktas) Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 11 straipsnio 1 dalies 25 punktas VSD įmokų skaičiavimą sieja su teisės į akcijas suteikimu, o ne teisės į akcijas realizavimu. Jeigu pagal pasirinkimo sandorį teisė į akcijas suteikiama anksčiau negu po 3 metų, bet realizuojama vėliau negu po 3 metų, tai VSD įmokos turi būti skaičiuojamos.

2. (Paklausimo 5 punktas) Jeigu teisė į akcijas buvo suteikta iki nuostatos dėl VSD įmokų neskaiciavimo nuo pagal pasirinkimo sandorius gaunamų akcijų įsigaliojimo (atitinkamas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių pakeitimas įsigaliojo nuo 2016 m. sausio 1 d.), bet realizuojama jau įsigaliojus minėtai nuostatai, tai VSD įmokos turi būti skaičiuojamos.

3. (Paklausimo 6 punktas) Jeigu darbuotojas perleidžia teisę įgyti akcijas pagal pasirinkimo sandorį, kaip finansinę priemonę, trečiajam asmeniui anksčiau negu po 3 metų, tai VSD įmokos turi būti skaičiuojamos. Įmokų bazė yra akcijų vertė teisės į akcijas suteikimo momentu.

4. (Paklausimo 7 punktas) Jeigu darbuotojui teisė į akcijas suteikia bendrovės akcininkas, tai VSD įmokos neturi būti skaičiuojamos, išskyrus atvejį, jeigu bendrovė kompensuoja akcininkui jo patirtas išlaidas dėl teisės į akcijas suteikimo.

5. (Paklausimo 8 punktas) Akcijų, suteikiamų darbuotojui, vertė turi būti nustatoma jų suteikimo momentu pagal akcijų nominalią vertę.

6. (Paklausimo 9 punktas) VSD įmokos turi būti skaičiuojamos šio atsakymo 3 punkte nurodyta tvarka.

7. (Paklausimo 10 punktas) Jeigu teisė į akcijas suteikiama ne darbuotojui, o įmonės valdymo organo nariui (pvz., valdybos, stebėtojų tarybos arba paskolų komiteto nariui), tai VSD įmokos turi būti skaičiuojamos.

Remigijus Černiauskas, tel. (8 5) 272 3205, el. p. Remigijus.Cerniauskas@sodra.lt



2018-R95-I-1356