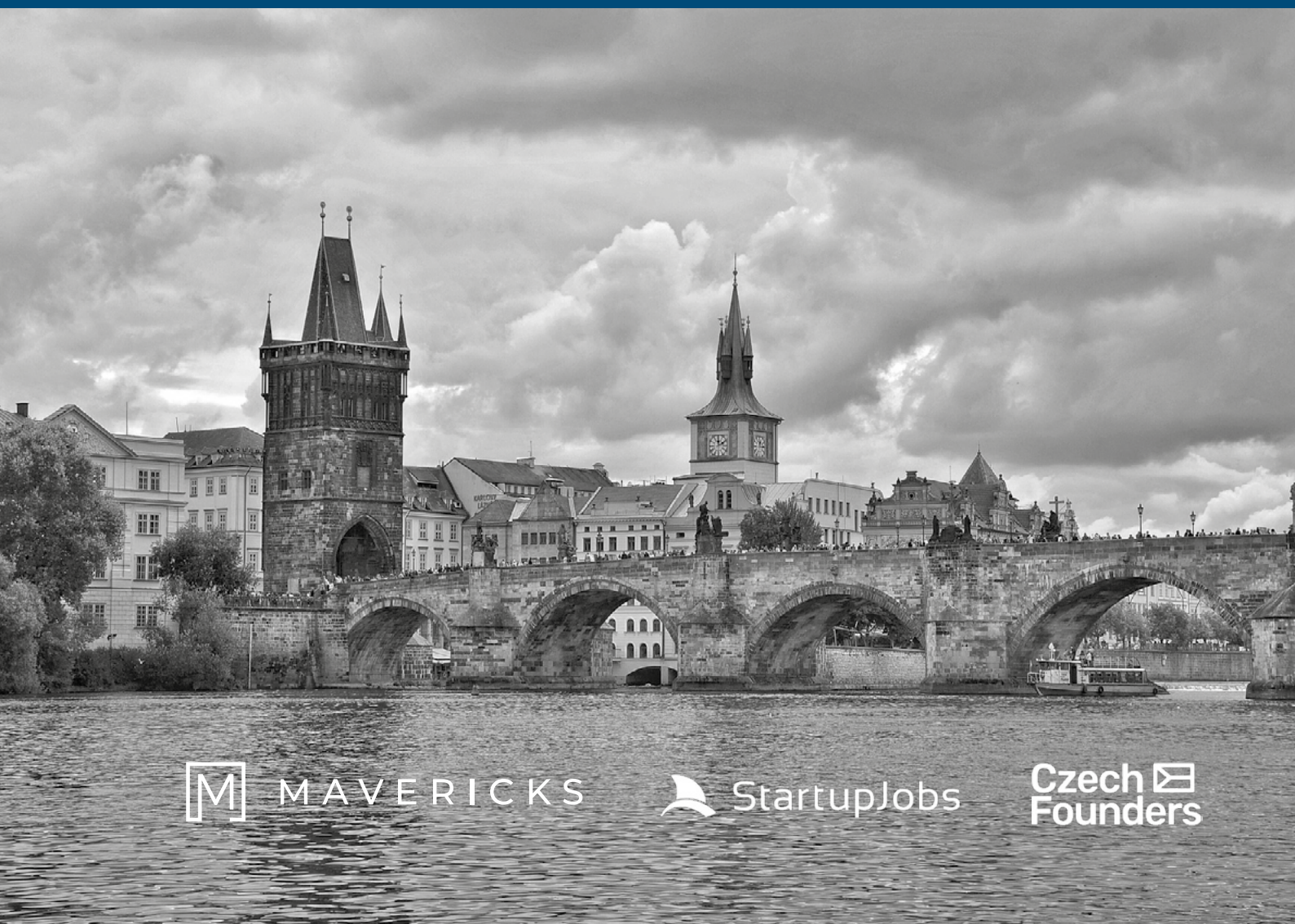

ESOP

ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH OPČNÍCH PROGRAMŮ V ČR

2023



MAVERICKS



StartupJobs

Czech 
Founders

OBSAH

02	Obsah
03	Úvod
04	Co je to ESOP
05	Iniciativa EU a jak jsme na tom v ČR
06	Jak vnímají využití ESOPů profesionálové v oblasti technologií a inovací
08	Unikátní průzkum trhu v ČR
10	Jak v ČR nastavit ESOP
17	Zahraniční inspirace
24	Náš návrh legislativní změny v ČR
25	O nás

ÚVOD

Motivační programy pro zaměstnance či klíčové spolupracovníky (ESOP) jsou velkým tématem, kterému se v právní praxi věnujeme téměř na každodenní bázi. Pro naprostou většinu technologicky orientovaných společností jsou ESOPy hlavním nástrojem, jak si získat talentované pracovníky, zásadním způsobem akcelarovat svůj růst a udržet si konkurenceschopnost na globální úrovni. Velkou překážkou v ČR je však podle našeho názoru legislativa, která vyvolává daňovou povinnost již v okamžiku vykonání opce (nabytí podílu či akcie zaměstnancem).

Cílem této publikace je shrnout aktuální možnosti v nastavení ESOPů v ČR a ukázat, jak k motivačním programům přistupují právní řády okolních zemí. Publikace v samém závěru obsahuje návrh legislativní změny v ČR, díky které by se naše země mohla stát konkurenceschopnější v digitální ekonomice. Budeme rádi za její sdílení a za navazující diskuze odborné i laické veřejnosti nad potřebnou legislativní úpravou.



Tomáš Ditrych

Vedoucí partner
Mavericks

 [LinkedIn Tomáš](#)

CO JE TO ESOP

ESOP (Employee Stock Option Plan) je zaměstnanecký opční program, který zaměstnancům, členům managementu a spolupracovníkům umožňuje nabýt podíly či akcie ve společnosti, pro kterou pracují.

Jedná se o efektivní nástroj, kterým mohou společnosti (včetně technologických startupů) motivovat klíčové členy týmu, i když si třeba aktuálně nemohou dovolit nabídnout konkurenceschopné odměny. Počáteční nevýhodu mohou takové společnosti kompenzovat právě nabídkou možnosti (opce) získat podíl ve společnosti, a podílet se tak na jejím budoucím zhodnocení a úspěchu.

Nabídka účasti v opčním programu pro zaměstnance navíc hraje zásadní roli pro jejich udržení, motivaci a zachování loajality k zaměstnavateli. Udržení talentovaných pracovníků v České republice je také velmi důležité pro další rozvoj ekonomiky v čím dál více konkurenčním prostředí.

Celkově lze říci, že ESOP je pro progresivní společnosti účinným nástrojem, jak motivovat a udržet své zaměstnance a sladit jejich zájmy se zájmy společnosti. Ve vyspělých zemích se jedná o zcela klíčový nástroj, díky kterému jsou technologické společnosti schopny přicházet se zásadními inovacemi a měnit svět kolem sebe mnohem rychleji, než by bylo v tradiční ekonomice a bez použití nástrojů jako je ESOP vůbec možné.

INICIATIVA EU A JAK JSME NA TOM V ČR

Na úrovni EU byla v roce 2021 představena iniciativa EU Startup Nations Standard,^[1] a to v návaznosti na aktivity jako Not Optional od Index Ventures.^[2] Česká republika se k této iniciativě přidala při jejím vydání a vláda ČR z ní vychází ve svém programovém prohlášení.^[3]

Součástí iniciativy je zejména zahájení politické diskuze vyzývající země EU k tomu, aby se zavázaly k uplatňování přijímaných postupů. Iniciativa se zaměřuje na usnadnění zakládání nových společností a zjednodušení žádostí o víza a pobyt pro talentované zaměstnance. V neposlední řadě se také zaměřuje na zatraktivnění poskytování zaměstnaneckých opcí pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Iniciativa konkrétně stanoví, že zaměstnanecké akcie mají být zdaňovány až ve chvíli, kdy zaměstnanec obdrží odměnu za jejich prodej (nikoliv v okamžiku jejich nabytí při uplatnění opce), a také, že musí být umožněna tvorba podílů bez hlasovacích práv. Otázka možnosti zavedení podílů či akcií bez hlasovacích práv v českých obchodních korporacích byla vyřešena novelou zákona o obchodních korporacích účinnou od roku 2021, nicméně k daňovým změnám se český zákonodárce zatím nemá. V programovém prohlášení vlády ČR je přitom obsažena celá řada bodů majících za cíl podporu inovací:

- zatraktivnění vydávání zaměstnaneckých akcií;
- strukturování inovačních center a testbedů (referenčních center) nových technologií;
- zajištění financování rozvoje inovačního prostředí a startupů;
- koordinace podpory startupů poskytované státními institucemi a regionálními inovačními subjekty;
- podpora malých a středních podniků a zjednodušení dotačních programů určených pro tyto podniky;
- podpora projektů s vysokou přidanou hodnotou a s vysokým podílem výzkumu a vývoje v rámci české ekonomiky;
- podpora daňových reinvestic navázaných na výzkum a vývoj;
- modernizace a zvyšování konkurenceschopnosti průmyslu a celé ekonomiky ČR založené na vysoké přidané hodnotě, inovacích, podnikavosti, kreativitě, růstu produktivity práce a kapitálu a tvorbě prostředí pro finální produkci;
- zlepšení stimulačních podmínek pro vznik výzkumných startupů s přihlédnutím k příkladům domácí i zahraniční dobré praxe.

[1] [<https://startupnationsstandard.eu/>]

[2] [<https://www.notoptional.eu/>]

[3] [<https://www.vlada.cz/cz/programove-prohlaseni-vlady-193547/>]

JAK VNÍMAJÍ VYUŽITÍ ESOPŮ PROFESIONÁLOVÉ V OBLASTI TECHNOLOGIÍ A INOVACÍ



Zuzana Picková

CVCA



„Pro motivaci prvních spolupracovníků zakladatelů firem považujeme dlouhodobě jasné nastavení ESOPů za naprosto zásadní: Startupy nemají na to konkurovat svými platy minimálně do určité fáze vývoje zavedeným firmám. Pokud chceme, aby v ČR vznikaly a fungovaly kvalitní technologické firmy, je potřeba zde udržet kvalitní lidi. A ESOP je jeden z podstatných nástrojů pro to, aby tomu tak bylo a startupy hromadně neodcházely do zahraničí. Legislativní ukotvení ESOPů navíc přispěje k tomu, že zakladatelé přestanou vytvářet složité a právně problematicky vymahatelné struktury mimo ČR.“

„Jako investoři považujeme zaměstnanecké opční programy (ESOP) za zásadní komponentu úspěchu mladých firem. ESOP kompenzuje nižší platové ohodnocení v začátcích firmy a současně přenáší motivaci a mentalitu zakladatele na klíčové lidi v teamu. V ČR dnes bohužel pro tuto problematiku neexistuje právní rámec (jako například v US) a zkoumání možností kolem opčního schématu stojí firmy čas a peníze. Dnešní stav navíc vytváří nejistoty pro zaměstnance, jak z pohledu uplatňování opcí, tak z pohledu budoucí daňové zátěže. Je to jeden z důvodů, proč se čeští zakladatelé častokrát rozhodnou založit firmu mimo ČR. Pokud chceme v budoucnu vidět více firem jako Rohlík (jednorozec inkorporovaný v ČR), tak změna v legislativě je nevyhnutelná.“



Tomáš Pačinda

KAYA VC





Filip Mikschik

StartupJobs

„ESOPy rozhodně mají obrovský potenciál být jedním ze stěžejních katalyzátorů celé české ekonomiky. Snadno uchopitelný a realizovatelný ESOPový systém umožní firmám přilákat ty nejlepší talenty, kterým dá prostřednictvím opcí do ruky možnost podílet se na úspěchu celé firmy. Schopní lidé se tak mohou dostat k penězům a později zakládat své vlastní firmy. Z dlouhodobého úhlu pohledu se tak v ESOPech ukrývá hmatatelná šance posunout českou ekonomiku vpřed.“



„Pokud má founder Českého startupu globální ambice, potřebuje často získat do firmy ty nejlepší z nejlepších lidí. Talenty, které se snaží získat velké korporace s tučnými budgety, nebo startupy, jež mají miliony dolarů na účtě. Jak nad nimi vyhrát boj o talent? Spoluvlastnictví firmy skrze opční program umožňuje programátorovi, projektové manažerce nebo prodejci benefitovat z budoucího úspěchu firmy a cítit se významnou součástí společného úspěchu. V mém předchozím startupu Brand Embassy jsme ESOP poskytovali všem lidem v týmu a jsem moc rád, že je motivoval k maximálním výsledkům a byl jim odměnou za tvrdou práci a mnohé neprospané noci ve firmě. V Czech Founders dlouhodobě podporujeme aktivity vedoucí k legislativním změnám umožňujícím jednoduché založení opčních plánů, bez nich lokální digitální ekonomika totiž nadále ztrácí.“



Vít Horký

Czech Founders

Czech Founders

UNIKÁTNÍ PRŮZKUM TRHU V ČR TÝKAJÍCÍ SE ESOP

Advokátní kancelář Mavericks ve spolupráci s organizací Czech Founders^[4] a společností StartupJobs^[5] uskutečnila zcela ojedinělý průzkum mezi zakladatelkami a zakladateli českých startupů, do kterého se zapojilo několik desítek respondentů. Díky tomuto průzkumu se podařilo zmapovat aktuální nastavení motivačních programů v českém technologickém prostředí, odhalit, jaké nedostatky současný systém má, a identifikovat aktuální potřeby podnikatelů v této oblasti.

Z provedeného průzkumu vyplývá následující:

- téměř 100 % všech respondentů považuje za důležité mít ve společnosti implementován akciový motivační program pro své zaměstnance. Jako důvod pro založení ESOPu uvádí společnosti zejména získání nových zaměstnanců, lepší motivaci a udržení stávajících zaměstnanců a firemní kultury; okrajově pak jako důvod zmiňují požadavek na zavedení ESOPu ze strany investorů;

100 %
resp.

- téměř 3/4 respondentů průzkumu se vyjádřily, že zaměstnanci jejich společností mají možnost zapojit se do ESOP programu;

3/4
resp.

1/4
resp.

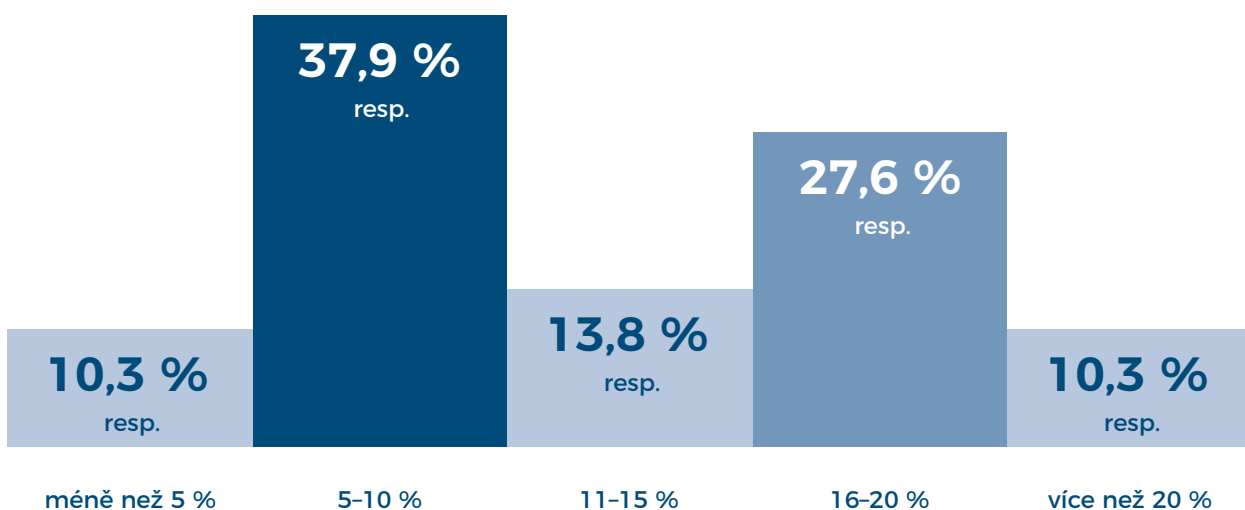
[4] [<https://czechfounders.org/>]

[5] [<https://www.startupjobs.cz/>]

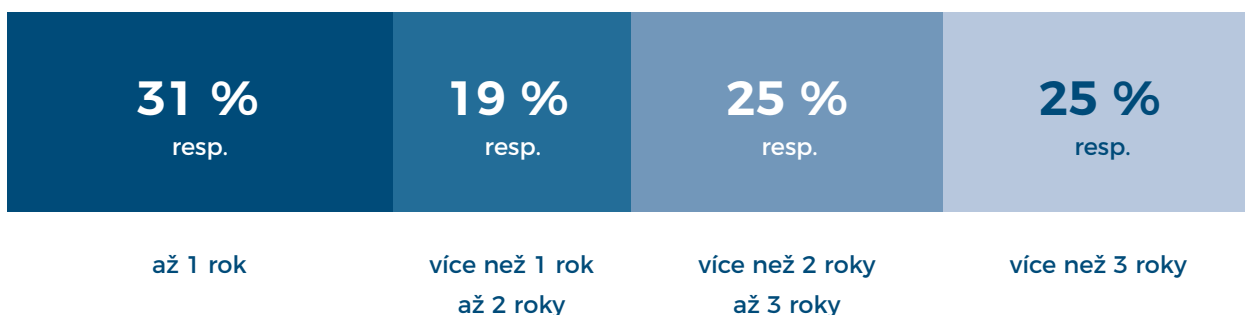
- přes **2/3** respondentů, kteří mají ve své společnosti ESOP implementován, nabízí jeho virtuální podobu. Zaměstnanci je v okamžiku prodeje společnosti vyplacen bonus závislý na hodnotě společnosti, ale společníkem se skutečným podílem či akcií ve společnosti se nestává. **Důvodem pro volbu této formy programu je převážně daňová nevýhodnost a velká administrativní náročnost skutečných motivačních programů. Využití virtuálních motivačních programů nicméně respondenti nepovažují za ideální a upřednostňovali by možnost nastavit programy se skutečnými akciemi či podíly;**



- nejčastěji společnosti vyhradily pro ESOP programy podíl na společnosti v rozmezí **5-10 %** (cca 40 % respondentů);



- nárok na získání podílu (ať již skutečného či virtuálního) vloženého do ESOP programu vzniká nejčastěji po **2 a více letech** odpracovaných u zaměstnavatele (50 % respondentů).



JAK V ČR NASTAVIT ESOP

Specifickou právní úpravu ESOP v českých právních předpisech nenalezneme. Konkrétní podobu zaměstnaneckého opčního programu je proto nutné nastavit smluvně v rámci společnosti. Formálně k tomu v praxi slouží obecné podmínky (pravidla) opčního programu s tím, že vybraní zaměstnanci do programu přistupují na základě individuálních smluv (tzv. grantů) uzavřených se společností, popř. jejími společníky.

V opční smlouvě se pak řeší kdy, za jakých podmínek a v jakém množství zaměstnanec podíl či akcii získá. Pokud zaměstnanec po splnění podmínek opci uplatní, vzniká společnosti či společníkům, kteří podíly do programu vložili, povinnost úplatně či bezúplatně (záleží na ujednání) převést na zaměstnance příslušný podíl.

Základními variantami ESOP, se kterými se běžně setkáváme, jsou: (i) ESOP ve formě skutečných podílů či akcií ve společnosti a (ii) ESOP ve formě virtuálních (tzv. fantomových) podílů či akcií ve společnosti. Každá z uvedených variant má své výhody i nevýhody. Pojdme se na obě podívat blíže.

KLASICKÝ OPČNÍ PROGRAM

Zaměstnanec v rámci ESOP obdrží právo (opci) na získání podílu či akcie ve společnosti zaměstnavatele, a to za splnění stanovených podmínek. Takovou podmínkou může být například minimální doba, po kterou musí zaměstnanec pro společnost pracovat, či dosažení stanovených výkonnostních cílů (KPI). Po splnění daných podmínek může příslušný zaměstnanec svou opci vykonat (tj. uplatnit své právo získat podíl či akcii ve společnosti), a to za předem domluvenou cenu (strike price), která zpravidla odpovídá skutečné tržní hodnotě takového podílu či akcie v době udělení opce.

V důsledku vykonání opce obdrží daný zaměstnanec odpovídající podíl ve společnosti, a stane se tak jejím společníkem či akcionářem.

ESOP by měl také myslet na situace, kdy zaměstnanec odejde ze společnosti předtím, než opci uplatní. V tomto případě je důležité rozlišovat mezi odchodem zaměstnance kvůli porušení určitých povinností (tzv. bad leaver) a odchodem zaměstnance z pochopitelných důvodů, např. pro dlouhodobou nemoc (tzv. good leaver). Každá z kategorií má odlišný dopad na uplatnitelnost opce vůči společnosti, a jejímu správnému nastavení je tedy potřeba věnovat náležitou pozornost.

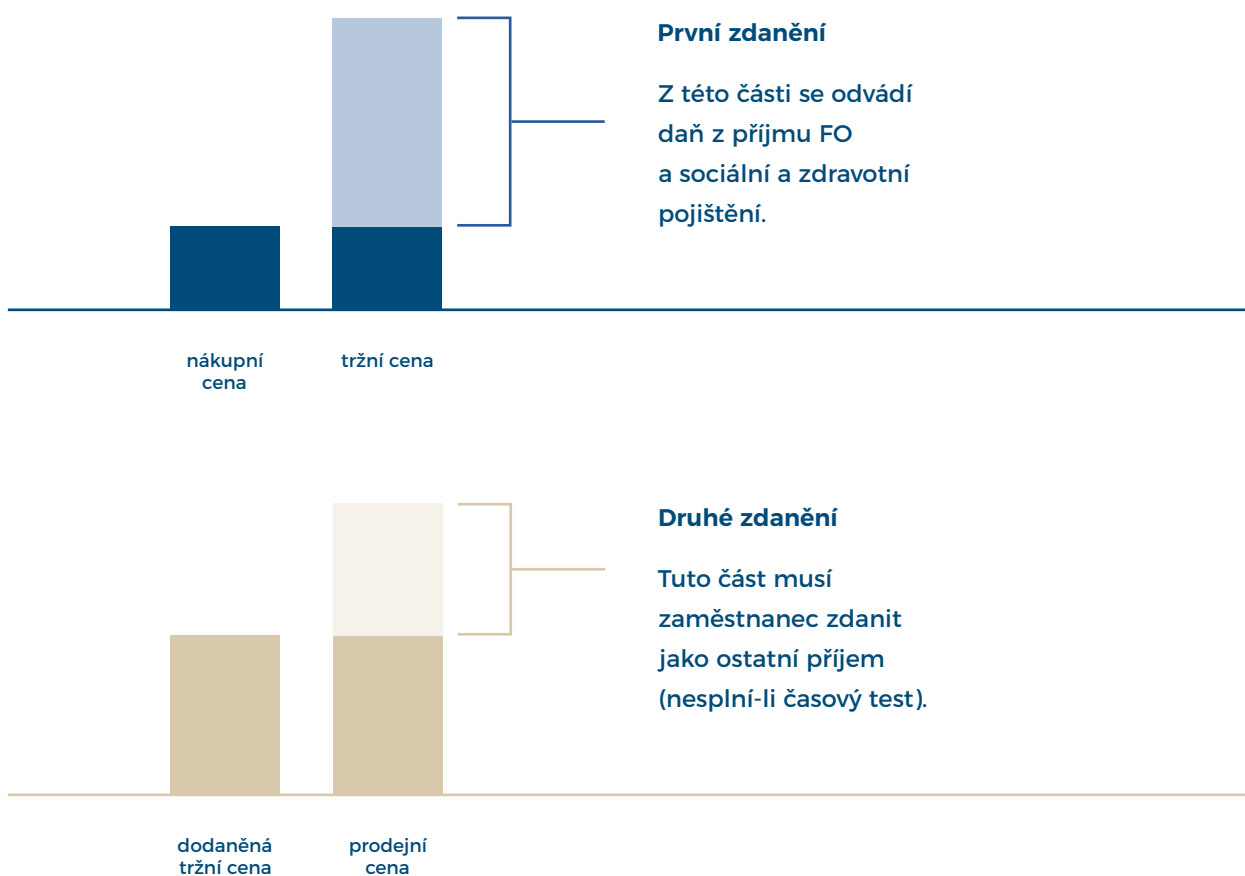
Pravidla zdanění

Samotné nabytí opci zdanění zpravidla nepodléhá, nicméně k významnému zdanění dochází v okamžiku uplatnění opce (tj. nabytí podílu či akcie ve společnosti) a následně též při prodeji podílu třetí osobě.

K prvnímu zdanění dochází, jakmile zaměstnanec opci využije a podíly získá. Zdaní totiž jako příjem ze zaměstnání rozdíl mezi tržní cenou podílu a cenou, za kterou podíly nakoupil (ta je obvykle výrazně nižší). Z takového příjmu navíc společnost za zaměstnance zpravidla zaplatí i odvody na sociální a zdravotní pojištění, stejně jako by se jednalo o mzdu. To vše v okamžiku, kdy nedochází k žádnému skutečnému peněžnímu toku v důsledku prodeje společnosti či podílů třetí straně. Společnosti ani zaměstnanci tak v době uplatnění opcí zpravidla nemají finanční prostředky pro úhradu daní a vysokých odvodů na zdravotním a sociálním pojištění.

K dalšímu zdanění dojde v okamžiku, když zaměstnanec své podíly prodá. V tomto případě musí zdanit rozdíl mezi prodejní a dodaněnou tržní cenou při uplatnění opce. Toto zdanění odpadá, pokud drží nabyté podíly v s.r.o. déle než 5 let, resp. u akcií 3 roky (časový test), což ale například v dynamickém startupovém prostředí zpravidla nebude možné.

Modelový příklad zdanění klasického opčního programu



Jaké jsou plusy a mínusy?



Pro zaměstnance je výhodou varianty klasických opčních programů nepochybně fakt, že má více času na rozhodnutí, zda opci skutečně využije či nikoliv (podle toho jak se situace společnosti a její hodnota vyvíjí). Současně se po splnění podmínek a vykonání opce stává skutečným společníkem či akcionářem (tj. spolujednatel) společnosti, pro kterou pracuje. Nevýhodou je několikanásobné zdanění, a to i za situace, kdy zaměstnanec ještě nemá žádný příjem ze získaných podílů.



Nevýhodou z pohledu společnosti může být skutečnost, že zaměstnanci společně s podíly či akciemi získávají i práva spojená s podílem, která nelze z podílu či akcie odejmout. Například jde o právo účasti na valné hromadě, právo na informace v s.r.o. či právo na vysvětlení v akciové společnosti. Také akcie či podíly bez hlasovacích práv mohou komplikovat rozhodování valné hromady, jelikož mohou znovu nabýt hlasovací práva například při hlasování dle druhů akcií v akciové společnosti či pokud je třeba souhlasu všech společníků v s.r.o.

VIRTUÁLNÍ OPČNÍ PROGRAM

České společnosti se v praxi kvůli daňově nevýhodnému režimu často uchylují k tzv. fantomovým či virtuálním motivačním programům. Jedná se ve své podstatě o bonusová schémata, kdy je zaměstnanci při prodeji společnosti či dělení zisku vyplacena určitá peněžitá odměna vypočítaná dle velikosti nebo počtu virtuálních podílů.

Společnost, resp. její společník, pouze virtuálně vloží určitou část svého podílu do opčního programu a vytvoří virtuální podíly. Tyto virtuální podíly zaměstnanci získávají za stanovených pravidel a podmínek pro jejich postupné nabývání, v praxi obdobně s klasickým opčním programem, který jsme si již popsali výše. Zaměstnanec však v daném případě nikdy nezíská skutečný podíl ve společnosti a nestane se jejím skutečným společníkem či akcionářem.

V pravidlech opčního programu jsou stanoveny případy (tzv. exit event), za kterých se zaměstnancem získané virtuální podíly promění na bonus, který společnost či společníci vyplatí zaměstnanci. Nejčastějším exit eventem je prodej kontrolního balíku podílů či akcií ve společnosti (změna kontroly), případně dělení zisku.

Pravidla zdanění

Nabytí virtuálních podílů zpravidla žádnému zdanění nepodléhá. Zdaněna je až výplata bonusu při tzv. exit eventu, která je zdaněna zásadně stejně jako mzdové plnění, tedy včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Časový test a osvobození od daně z příjmu zde nefunguje vůbec.

Zdanění jako příjem za zaměstnání



Jaké jsou plusy a minusy?



Výhodou virtuálního motivačního programu může být odložení zdanění až do okamžiku výplaty bonusu (zpravidla okamžik, kdy nastává tzv. exit event) a fakt, že zaměstnanec, resp. společnost již mají v takovém okamžiku daně z čeho zaplatit.



Nevýhodou virtuálních opčních programů je skutečnost, že nefungují jako rovnocenné alternativy klasického opčního programu. Zaměstnanec nezískává skutečný podíl ve společnosti, což oslabuje motivační funkci tohoto schématu. Zdanění těchto typů opčních programů je vysoké, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Navíc osvobození od daně z příjmu v důsledku splnění časového testu v daném případě nepřichází v úvahu.

Porovnání variant ESOP

	Klasický opční program	Virtuální opční program
Kolikrát hrozí efektivní zdanění (vč. odvodů)	3x	2x
Kdy se daně řeší poprvé	Uplatnění opce	Výplata bonusu (exit event)
Vstup zaměstnance do vlastnické struktury	Ano	Ne

ZÁKLADY DOBRÉHO NASTAVENÍ ESOP

Nyní se podíváme na několik bodů, na které je třeba myslet při implementaci ESOPu.

Jak velký podíl zaměstnanci udělit

Konkrétní procenta, která se rozhodnete zaměstnanci udělit, se v první řadě odvíjejí od toho, jak důležitá pro Vaši společnost daná pozice či konkrétní člověk jsou. V začátcích společnosti je možné udělit jedné konkrétní pozici či člověku i řádově jednotky procent, protože hodnota společnosti nejspíš ještě není vysoká a současně na počátku života společnosti potřebujete obsadit zcela klíčové pozice (CTO, CMO, SCO apod). Se stoupající hodnotou společnosti poté bude stoupat i hodnota podílů, proto budete konkrétním pozicím udělovat spíše desetiny, setiny nebo i tisíce procent.

Podmínky získání podílu

Podmínky vzniku nároku na podíl ve společnosti mohou být rozličné, záleží na tom, co je v konkrétní situaci dané společnosti vhodné pro tu kterou pracovní pozici. Tou nejběžnější podmínkou je však plynutí času (tzv. časový vesting). Zaměstnanec v takovém případě postupně nabývá vestovaný podíl, typicky postupně po uplynutí každé předem určené části vestingového období. Je možné zvolit například měsíční, čtvrtletní či roční interval. Celková délka tohoto období bývá různá, dle našich zkušeností a z realizovaného průzkumu vyplývá, že společnosti nejčastěji volí 2 až 3 roky.

ČASOVÝ CLIFF

- V ESOP programu může být velmi praktické nastavení tzv. časového cliffu. Zaměstnanec v takovém případě nabyde část podílu odpovídající již uplynulé době najednou k určitému datu, nikoliv postupně v průběhu vestovacího období. Z hlediska corporate governance je totiž nežádoucí, aby ve společnosti vlastnili podíly (či jen fragmenty takových podílů) zaměstnanci, kteří ve společnosti pracovali pouze několik měsíců a neprokázali pro společnost svoji klíčovou hodnotu.
- Ve Spojených státech je proto poměrně běžná kombinace tříletého časového vestingu s ročním cliffem. V takovém případě zaměstnanec do prvního roku spolupráce se společností nezíská žádný podíl, v den prvního výročí spolupráce získá najednou 1/3 přislíbeného podílu a zbývající 2/3 bude postupně nabývat v průběhu následujících dvou let (například v pravidelných měsíčních intervalech).

KPI - „KLÍČOVÉ UKAZATELE VÝKONNOSTI“

- Nabytí podílu ve společnosti může být namísto plynutí času navázáno na splnění jiné podmínky, například dosažení určitého klíčového výkonnostního ukazatele (KPI). Nastavení KPIs je velmi individuální a záleží na situaci dané společnosti a konkrétní pracovní pozici. Příkladem může být dokončení alfa či beta verze programu u programátora, obstarání určitého počtu klientů či obratu společnosti v případě obchodního zástupce apod.

Good leaver / Bad leaver

Tyto pojmy se používají k popisu různých předem stanovených scénářů, které mohou nastat, když zaměstnanec společnost v budoucnu (po zařazení do ESOP programu) opustí. Jejich účelem je určit, jak bude naloženo s podílem zaměstnance po jeho odchodu, a ochránit tak podíly pro ostatní společníky. Nakládání s podílem po odchodu zaměstnance se liší podle toho, zda se jedná o tzv. bad leavera nebo good leavera.

- **Good leaver** - zaměstnanec nemůže pro společnost dál pracovat z důvodu těžkého úrazu, nemoci vlastní nebo osoby blízké, propuštění z důvodů na straně společnosti apod.
- **Bad leaver** - ukončení pracovního poměru zaměstnancem z jeho vlastního rozhodnutí, propuštění zaměstnance z důvodu problematického chování, porušení zásad společnosti, apod.



ZAHRANIČNÍ INSPIRACE

Současná právní úprava zaměstnaneckých motivačních programů v České republice by se podle názoru většiny respondentů měla změnit. Cílem ve vztahu k ESOP by podle názoru respondentů provedeného průzkumu mělo být, aby zdanění podléhal až prodej podílu zaměstnancem třetí osobě (nikoliv nabytí takového podílu zaměstnancem). S ohledem na progresivní realitu startupového světa lze diskutovat nad tím, zda takovou úpravu nerozšířit i na opční programy pro spolupracující OSVČ (např. startupové mentory, kteří při rozvoji společnosti mohou často sehrát klíčovou roli).

Inspiraci pro novou právní úpravu můžeme hledat ve většině vyspělých států. Mezi lídry v EU patří například Lotyšsko, Estonsko či Irsko. Pokud jsou splněny zákonem předepsané podmínky, výkon opce (nabytí podílů na základě opce) v těchto státech nepodléhá dani z příjmu.

Na následujících stranách si ukážeme, jak k problematice ESOP přistupují jednotlivé inspirativní státy.

LOTYŠSKO

Lotyšsko přijalo dne 17. prosince 2020 změny zákona o dani z příjmu fyzických osob. V důsledku těchto změn se osvobození zaměstnaneckých akciových opcí od daně z příjmu bude vztahovat i na opce vydané společnostmi s ručením omezeným. Mezi základní podmínky zvýhodněného daňového režimu Lotyšsko mimo jiné zařadilo následující:

- mezi nabytím opce a vykonáním opce (nabytím podílů) musí uplynout alespoň 12 měsíců;
- po uvedení doba musí mít zaměstnanec uzavřenou platnou pracovní smlouvu s danou společností (s výjimkou odchodu do důchodu);
- opční právo zaměstnanec vykoná nejpozději do 6 měsíců od ukončení pracovní smlouvy;
- společnost neposkytla zaměstnanci žádnou půjčku, společnost (zaměstnavatel) poskytla předepsané základní informace o opčním programu příslušnému daňovému úřadu, a to do 2 měsíců od udělení opcí.

V Lotyšsku pak zdanění na straně pracovníka nastává až v okamžiku exitu, kdy pracovník zdaňuje rozdíl mezi prodejní cenou a cenou, za kterou pracovník podíly nabyl.

NIZOZEMSKO

Nizozemsko zavedlo od roku 2023 posunutí okamžiku zdanění až na moment, ve kterém se podíl získaný opcí stane obchodovatelným. Zároveň je však zaměstnancům ponechána možnost volby, zda chtějí daň z příjmu uhradit již při uplatnění opce. V takovém případě zaměstnanec předá zaměstnavateli písemnou žádost.

Nová legislativa zavádí také možnost fungování tzv. „SAR“ plánů, kdy zaměstnanec nedrží opce na konkrétní podíly, ale místo toho mu je vyplácena odměna založená na ceně podílů společnosti během předem stanoveného období, a to v hotovosti jakožto peněžní bonus. Pokud jsou totiž opce vypořádány v hotovosti, lze je považovat za peněžní bonus, který je pro zaměstnavatele daňově uznatelný, pokud zaměstnanec v předchozím roce nevydělal více než 598 000 EUR.

Kromě daňového zvýhodnění jsou plány „SAR“ pro společnosti užitečné také proto, že nabízejí stejnou pobídku jako vlastní klasické podíly, ale nevyžadují, aby rozměňovaly a snižovaly procentní podíl zakladatelů a investorů na společnosti.

ESTONSKO

Estonsko dlouhodobě podporuje zaměstnanecké opční programy a již v roce 2017 přijalo změny místní legislativy týkající se zaměstnaneckých opčních programů, které mezi základní podmínky výhodného daňového režimu řadí následující:

- doba mezi nabytím opce a uplatněním opce činí minimálně 36 měsíců (zde je tedy nutné držet opci, nikoliv samotné podíly nabyté uplatněním opce);
- podkladovým aktivem opcí je podíl ve společnosti, která je zaměstnavatelem, nebo podíl ve společnosti patřící ke skupině společností zaměstnavatele.

Časový test v délce 36 měsíců také nemusí pro uplatnění daňové slevy zcela uběhnout, jelikož při prodeji 100% podílu společnosti se pro daňové účely uplatňuje jen daň poměrně k době, která již uplynula. Když tedy dojde k prodeji společnosti například po jednom roce vlastnění podílů, tak se odvádí jen 2/3 ze stanovené daně.

V Estonsku pak také zdanění na straně pracovníka nastává až v okamžiku exitu, kdy pracovník zdaňuje rozdíl mezi prodejní cenou a cenou, za kterou pracovník podíly nabyl.

IRSKO

Irsko nastavilo hned několik variant programů, přičemž většina z nich umožňuje nulové zdanění za splnění konkrétních podmínek. Konkrétně jde o programy:

- Neschválený opční plán – zaměstnavatel za uplatněnou opci neplatí sociální pojištění, daň z příjmu se hradí do 30 dní po uplatnění opce z rozdílu mezi uplatněnou a tržní cenou;
- „Save as you earn“ opční plán – žádná daň z příjmu ani sociální pojištění – opční plnění na měsíční bázi z příjmu zaměstnance v rozmezí 12 – 500 EUR měsíčně;
- „Approved profit“ opční plán – žádné sociální pojištění, daň z příjmu až při prodeji, maximální výše 12 700 EUR ročně dle tržní ceny;
- „KEEP“ opční plán – žádná daň z příjmu ani sociální pojištění, platí pouze pro SME (small-medium sized enterprises) společnosti a jen pokud je opce uplatněna za tržní cenu nabývaného podílu či akcií stanovenou ke dni získání opce.

Právě posledně zmíněný program „KEEP“ je klíčovým a hojně využívaným opčním plánem. Nabízí velice flexibilní a jednoduché řešení pro menší a střední společnosti a přímo tak podporuje udržení zaměstnanců v nejvíce chtěných oborech. Tento program byl Irskem zaveden již v roce 2018 a v roce 2023 byl pro velký zájem prodloužen až do konce roku 2025.

ŠPANĚLSKO

Španělsko řadí daňové povinnosti týkající se uplatnění opcí na podíly přidělené zaměstnavateli do dvou kategorií, a to:

- pokud je opce nepřevoditelná, zaměstnanec odvádí daň a pojistné až při jejím uplatnění;
- pokud je opce převoditelná, zaměstnanec odvádí daň a pojistné z tržní hodnoty opce ke dni jejího udělení.

Pro zaměstnance však Španělsko zavedlo další výjimku, a to, že prvních 12 000 EUR zisku z uplatnění opce v každém jednotlivém roce se pro účely odvodů nezahrnuje do příjmu zaměstnance, pokud:

- společnost nabízí opční program všem zaměstnancům za stejných podmínek;
- zaměstnanec obdrží při uplatnění opce skutečné podíly, nikoliv jejich ekvivalent v hotovosti;
- příjemci podílů jsou současní zaměstnanci společnosti;
- zaměstnanci spolu se svými manžely a příbuznými do druhého stupně příbuzenství nevlastní 5 % nebo více základního kapitálu společnosti;
- akcie jsou drženy po dobu nejméně tří let od uplatnění opce.

Zaměstnanec tedy neodvádí žádné odvody z rozdílu mezi strike price a tržní cenou, pokud tento rozdíl nepřekročí souhrnně 12 000 EUR ročně.

VELKÁ BRITÁNIE

Velká Británie patří mezi přední státy v podpoře ESOP. Nabízí hned několik druhů plánů s různými daňovými nastaveními.

- Program „SAYE“ (save-as-you-earn) umožňuje osvobozeně od daně zaměstnancům odvádět až 500 £ měsíčně po dobu až 5-ti let za podíly společnosti s maximální slevou 20 % oproti tržní ceně v době jejího udělení;
- Program „EMI“ umožňuje poskytovat opce vybraným zaměstnancům, pokud obrat společnosti nepřesahuje 30 milionů £ a má méně než 250 zaměstnanců. V tomto programu dochází ke zdanění v době prodeje podílů z rozdílu tržní ceny oproti ceně, za kterou ji zaměstnanec nabyt;
- Program „CSOP“ umožňuje zaměstnancům nabyt podíly bez uplatnění daně v jejich tržní hodnotě, a to po třech letech jejich držení. Zaměstnanci přitom smí držet jen opce v maximální hodnotě 60 000 £;
- „Non-Tax Favoured Share Option Plan“ zahrnuje opční plány, které nesplňují podmínky výše uvedených programů. Nastává zde zdanění ve chvíli uplatnění opce, a to z rozdílu mezi tržní a nabývací cenou. Tento plán mohou využívat jakékoli typy společností a je využíván, když společnosti nesplňují podmínky žádného z daňově zvýhodněných plánů nebo když poskytují opce zaměstnancům nad maximální limit stanovený programem CSOP.

NÁŠ NÁVRH LEGISLATIVNÍ ZMĚNY V ČR

V Mavericks jsme připravili vlastní, až odvážně jednoduchý návrh na změnu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Cílem návrhu je vyvolat diskusi odborné veřejnosti i politiků nad konkrétními ustanoveními zákona a v konečném důsledku dosáhnout změny, která může zcela zásadním způsobem přispět ke konkurenceschopnosti naší země a posílit její technologický a inovační potenciál. Budeme rádi za jakékoliv Vaše komentáře či podporu v jejím prosazení.

Návrh novely zákona o daních z příjmů:

„Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, se mění takto: Na konec § 4 odst. 1 se doplňuje nové písmeno zn), které zní:

„zn) příjem fyzické osoby spočívající v nabytí podílu nebo podílů, včetně podílů představovaných cenným papírem, v obchodní korporaci, pro kterou tato osoba vykonává nebo vykonávala závislou činnost uvedenou v § 6 odst. 1 tohoto zákona, a to za současného splnění následujících podmínek:

1. k nabytí podílu nebo podílů dojde na základě výkonu opce fyzické osoby na nabytí podílu či podílů v obchodní korporaci, které fyzická osoba nabyla v rámci opčního programu; opcí se přitom pro účely tohoto ustanovení rozumí smlouvou stanovené právo fyzické osoby nabýt za sjednaných či stanovených podmínek podíl či podíly v obchodní korporaci,
2. doba mezi nabytím opce v rámci opčního programu a výkonem takové opce přesahuje 24 měsíců po sobě jdoucích,
3. po celou tuto dobu nepřerušeně trval smluvní vztah, na jehož základě fyzická osoba vykonávala předmětnou závislou nebo samostatnou činnost pro obchodní korporaci,
4. opce fyzické osoby na nabytí podílu či podílů v obchodní korporaci dle bodu 1 výše byla sjednána v písemné formě s úředně ověřenými podpisy,
5. opce byla vykonána nejpozději do 12 měsíců ode dne ukončení smluvního vztahu dle bodu 3.“

Toto ustanovení se použije i na případy, kdy fyzická osoba nabývá za uvedených podmínek podíl či podíly v obchodní korporaci, která je v postavení ovládající či ovládané osoby nebo osoby ovládané stejnou ovládající osobou ve vztahu k obchodní korporaci, pro kterou fyzická osoba vykonává nebo vykonávala činnost ve smluvním vztahu dle bodu 3.“

O NÁS

Mavericks je moderní advokátní kancelář zaměřující se na nové technologie, inovace a startupy. Její právníci jsou odborníky na venture kapitálové a private equity transakce, ESOPy, právo duševního vlastnictví, IT právo a obchodní právo. Mavericks je hrdým poradcem mnoha úspěšných technologických společností, fondů rizikového kapitálu, andělských investorů, inkubátorů a akceleratorů. Za pomoci nejmodernějších technologií poskytuje špičkové právní služby s důrazem na vysokou přidanou hodnotu pro klienty.

Díky více než 200 venture kapitálových transakcí uzavřených v uplynulých letech je Mavericks jednou z předních českých advokátních kanceláří působících v oblasti startupů a investic rizikového kapitálu.

KONTAKT

MAVERICKS advokáti s.r.o.

Na příkopě 1047/17

Staré Město, 110 00 Praha 1

T: (+420) 775 950 599

E: info@mavericks.legal

W: www.mavericks.legal





**Pro více informací nebo konzultaci zdarma nás kontaktujte na emailu
info@mavericks.legal.**

**Tento dokument je poskytován našim přátelům, klientům a známým
a je určen výhradně pro informativní účely. Nic v tomto dokumentu
nepředstavuje právní radu a není zamýšleno pro založení vztahu
advokát - klient. Komerční prezentace.**

**© 2023 Mavericks. Všechna práva vyhrazena. Žádná část tohoto dokumentu
nemůže být reprodukována v žádné podobě a žádným způsobem
bez výslovného písemného souhlasu Mavericks.**

