

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Mari Hirvesaar

**OSALUSOPTSIOONIDE MAKSUSTAMINE JA NENDEGA
SEOTUD PROBLEEMID EESTIS**

Magistritöö

Õppekava ÄRIRAHANDUS JA MAJANDUSARVESTUS, peeriala majandusarvestus

Juhendaja: Kaidi Kallaste, PhD

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 11 201 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Mari Hirvesaar 02.01.2023

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. OSALUSOPTSIOONID	8
1.1. Osalusoptsioonide olemus	8
1.2. Osalusoptsioonide maksustamine	12
1.3. Osalusoptsioonide andmise ja maksustamise võrdlus Eesti, Läti ja Leedu näitel	17
2. OSALUSOPTSIOONIDE KASUTAMINE PRAKTIKAS	23
2.1. Uuringu meetodika	23
2.2. Eesti ettevõtete optsiooniprogrammide analüüs	24
2.3. Probleemid osalusoptsioonide maksustamisel juriidilise isiku tasandil	28
2.4. Probleemid osalusoptsioonide maksustamisel füüsilistel isikutel	38
2.5. Järeldused ja ettepanekud	39
KOKKUVÕTE	41
SUMMARY	44
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	47
LISAD	52
Lisa 1. Intervjuu Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja Tiina Normakuga	52
Lisa 2. Intervjuu Hedman Advokaadibüroo maksunõustaja Triin Ahveldtiga	59
Lisa 3. Intervjuu Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaadi Kaido Künnapasega	62
Lisa 4. Lihtlitsents	71

LÜHIKOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada osalusoptsoonide andmise ja maksustamisega kaasnevad probleemid ning teha ettepanekuid seadusandluse ja/või juhendite täiendamiseks. Osalusoptsiione puudutavat seadusandlust muudeti viimati 2017. aastal ning Maksu- ja Tolliameti kodulehel olevat juhendit ei ole viimastel aastatel ei muudetud ega täiendatud.

Kvalitatiivse andmete kogumise meetodina viidi läbi kolm intervjuud. Neist esimene viidi läbi Hedman Advokaadibüroo maksunõustajaga, teine Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja ja kolmas Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaadiga. Läbiviidud intervjuude peamiseks eesmärgiks oli saada ülevaade olemasolevatest probleemidest osalusoptsoonide andmisel ja maksustamisel. Kvantitatiivse uurimismeetodina võrreldi viie Eesti ettevõtte optsiiooniprogramme ja toodi välja nende sarnasused ning erinevused. Analüüsi, kuidas ja millistel tingimustel jagavad ettevõtted optsiione oma töötajatele.

Probleeme esineb nii juriidilise isiku kui ka füüsilise isiku tasandil. Juriidiliste isikute puhul saab välja tuua peamise probleemina riski, et alusvara muutes tuleb hakata uuesti arvestama maksustamise seisukohast olulist kolme aastast optsoonide hoidmise tähtaega. Teise probleemina kerkib esile *full exit* olukord ja selle õige kohaldamine. Füüsiliste isikute puhul tekitab peamisel küsimusi see, et kuidas ja kus tuleb tasuda maksud osalusoptsoonidelt olukorras, kus füüsiline isik töötab välisriigis. Analüüsi tulemusest selgus, et nii tulumaksuseaduse § 48 lg 5³, mis selgitab osalusoptsoonide maksustamist Eestis, kui ka Maksu- ja Tolliameti poolt koostatud juhend vajaksid tänasel päeval täiendamist.

Võtmesõnad: osalusoptsiioonid, maksustamine, erisoodustus

SISSEJUHATUS

Tänapäeva ühiskond areneb kiiresti. Innovatsioon on muutunud üha olulisemaks ettevõtte strateegiaks, mis kiirendab pikaajalist kasvu ja tõstab ettevõtte konkurentsivõimet. Innovatsioon on seotud inimestega. Innovatsioon tekib siis, kui aktiivsed, motiveeritud ja kaasatud inimesed loovad ideid ja muudavad need uuteks toodeteks, teenusteks või ärimudeliteks (Chang et al., 2015). Innovatsioon hõlmab samas ka uute testimata lähenemisviiside uurimist, mis tõenäoliselt võivad läbi kukkuda. Seetõttu võivad standardsed tulemuslikkuse eest tasustamise skeemid, mis karistavad ebaõnnestumisi tasust ilmajäämisega, avaldada innovatsioonile negatiivset mõju (Manso, 2011).

Igas majandussektoris leitakse uusi innovatiivseid ideid, mida soovitakse ellu viia ja mille elluviimiseks on oluline leida üles ja meelitada enda juurde tööle selle ala parimad spetsialistid. Kui suurtel tuntud ettevõtetel ei teki probleemi palgata enda meeskonda laiade teadmiste ja kogemustega isikud, siis alles alustavatel ettevõtetel ehk *start up*-del puuduvad rahalised võimalused oma ala professionaalide rahaliseks motiveerimiseks. Selleks, et motiveerida isikuid alles alustavates ettevõtetes töötama, mis ei suuda töötasu poolest konkureerida suurte kontsernidega, pakuvad alustavad ettevõtted aina enam oma töötajatele optioone. Töötaja jõukuse sidumine ettevõtte väärtusega võib olla üheks töötaja motiveerimise vahendiks (Oyer & Schaefer, 2005).

Oluline on aru saada, millised on optioonide andmise ja maksustamise reeglid ning nendega seotud probleemid. Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaat Kaido Künnapas on välja toonud, et osalusoptioonide andmisel ja maksustamisel puudub konkreetne seadusandlus (Künnapas, 2021). Hetkel reguleerib osalusoptioonide andmist vaid tulumaksuseaduse (edaspidi TuMS) § 48 lg 5³, mis määratleb ära millistel tingimustel ei loeta osalusoptioonide andmist erisoodustusteks. Kuna iga ettevõtte on oma olemuselt erinev, siis probleeme tekitab ka osalusoptioonide maksustamine. Maksu- ja Tolliamet on üritanud probleemi lahendada enda kodulehel välja toodud juhendite ja siduvate eelotsustega, kuid need on liialt üldsõnalised ja vajaksid täiendamist.

Magistritöö eesmärgiks on seega välja selgitada optsoonide andmise ja maksustamisega kaasnevad probleemid ning teha ettepanekuid seadusandluse ja/või juhendite täiendamiseks. Sellest tulenevalt püstitab töö autor järgnevad uurimisküsimused:

1. Mis on osalusoption ja millised on optsoonidega kaasnevad maksuriskid?
2. Kuidas toimub osalusoptionide andmine ja maksustamine Lätis ja Leedus?
3. Milliste probleemidega peavad erinevad optsooniprogramme pakkuvad äriühingud silmitsi seisma?
4. Millised on optsoonide realiseerimisega tekkivad probleemid füüsilisel isikul?

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks ning uurimisküsimustele vastamiseks on püstitatud kuus uurimisülesannet:

1. Selgitada, mis on osalusoption ja millised on optsoonidega kaasnevad maksuriskid.
2. Selgitada, kuidas toimub osalusoptionide andmine ja maksustamine Lätis ja Leedus.
3. Analüüsida ettevõtete optsooniprogramme ja saada ülevaade, kuidas ning millistel tingimustel jagavad ettevõtted optsoone oma töötajatele.
4. Analüüsida, millised on optsooniprogramme pakkuvate äriühingute probleemid optsoonide maksustamisel.
5. Analüüsida, kas ja milliseid probleeme esineb füüsilistel isikutel osalusooptionide maksustamisel.
6. Sünteesida teooriat ja uuringu tulemusi, selgitades välja, millised oleksid võimalikud lahendused osalusooptionide andmise ja maksustamisega seotud probleemidele.

Töö autor soovib anda ülevaate osalusooptionide olemusest ja maksustamisest, kasutades selleks valdkonda reguleerivaid õigusakte ning töötajate osalusooptionidega seotud teadusartikleid. Lisaks kasutatakse ülevaate tegemisel Maksu- ja Tolliameti poolt koostatud juhendit osalusooptionide andmise ja maksustamise kohta.

Kvalitatiivse uurimismeetodina viidi läbi kolm poolstruktureeritud intervjuud. Neist esimene viidi läbi Hedman Advokaadibüroo maksunõustajaga, teine Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja ja kolmas Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaadiga. Intervjuude eesmärgiks oli saada ülevaade olemasolevatest probleemidest osalusooptionide andmisel ja maksustamisel. Teiseks eesmärgiks oli saada selgust, millised oleksid võimalikud lahendused osalusooptionide andmise ja maksustamisega seotud probleemidele.

Kvantitatiivse uurimismeetodina võrreldi viie Eesti ettevõtte optsiooniprogramme ja toodi välja nende sarnasused ning erinevused. Analüüsi eesmärgiks on saada ülevaade, kuidas ja millistel tingimustel jagavad ettevõtted optsioone oma töötajatele.

Töö koosneb kahest peatükist, mis on omakorda jaotatud alapeatükkideks. Esimeses peatükis antakse ülevaade optsioonide olemusest ning nende maksustamisest. Lisaks võrreldakse Eesti osalusoptsioonide andmise ja maksustamise aspekte Lätis ja Leedus 2022. aastal kehtiva seadusandlusega, et pakkuda välja alternatiivseid lahendusi osalusoptsioonide andmise ja maksustamise kohta Eestis. Teises peatükis analüüsib autor intervjuude vastuseid, Maksu- ja Tolliameti kodulehel välja toodud siduvate eelotsuste kokkuvõtteid ning meedias kajastatud olukordi osalusoptsioonide maksustamisel nii füüsiliste kui juriidiliste isikute osas. Lisaks võrdleb autor viie Eesti ettevõtte optsiooniprogramme ja toob välja analüüsi tulemustest saadud järeldused ja ettepanekud.

Autor tänab magistritöö juhendajat abi ja toe eest ning kõiki, kes töö valmimisele kaasa aitasid.

1. OSALUSOPTSIOONID

Osalusoptsioonid annavad ettevõtetele võimaluse meelitada tööle motiveeritud inimesed, pakkudes neile lisaks igakuisele töötasule osalust ettevõttes. Töötajate motivatsioon, osavõtlikkus ja suhtlusvalmidus suurenevad koos töötajate osaluse suurenemisega ettevõttes (Aubert, et al., 2017) ning optsioonid aitavad luua tööandjale parema positsiooni palgaläbirääkimisel oma töötajatega (Arya & Mittendorf, 2005). Käesolevas peatükis käsitleb autor osalusoptsioonide ja nende maksustamisega seotud mõisteid. On oluline aru saada, mis täpsemalt on osalusoptsioon ning kuidas toimub käesoleval hetkel selle maksustamine.

1.1. Osalusoptsioonide olemus

Tulumaksuseadus (edaspidi TuMS) tõlgendab, et osalusoptsioon on oma olemuselt tööandjaga sõlmitud tuletisleping, mis annab töötajale õiguse (mitte kohustuse) osta optsiooni väljaandjalt või müüa optsiooni väljaandjale alusvara lepingus kindlaksmääratud täitmishinnaga ja lepingus fikseeritud tähtajal (TuMS §48 lg 5³). Ehk siis sõlmib töötaja optsioonilepingut pakkuva tööandjaga lepingu, mille alusel tekib tal tulevikus õigus (mitte kohustus) saada hüve.

Osalusoptsiooni eesmärgiks on kaasata töötajaid osanike või aktsionäride ringi ning tõsta seeläbi töötajate produktiivsust ja efektiivsust ning vähendada tööjõuvoolavust. Töötajatele optsiooniprogrammidesse kaasamisel oodatakse, et töötajatel tekib suurem motivatsioon antud ettevõttes töötamisel, sest ettevõtte paremad majandustulemused on otseses seoses töötaja saadava optsiooni väärtusega. Mida paremini läheb optsiooni pakkuval ettevõttel, seda suurem on ka töötaja poolt tulevikus saadava osa väärtus. Töötajatele osaluse pakkumist on võimalik ettevõtja vaatest läbi viia üsnagi minimaalsete kuludega, välja arvatud algse plaani koostamine, ellu viimine ja hilisemad jooksvad administratiivkulud (Addison & Korn, 2000).

Vähemalt veerand sajandit on ettevõtted ja riskinvestorid pidanud aktsiaoptsioone motiveerivaks vahendiks, mille kaudu tehnoloogiamahukad ja väga riskantsed idufirmad saavad meelitada,

kompenseerida, innustada, jälgida ja hoida õigeid töötajaid. Võib väita, et ettevõtte nagu Apple ja Google poleks võib-olla kunagi õnnestunud või oleksid pidanud nägema tunduvalt rohkem vaeva selleks, et luua uusi tehnoloogiaid, tooteid ja jõukust kui nad ei oleks pakkunud oma töötajatele aktsiaoptsoone. (Hand, 2008)

Kuigi tippjuhtide optsooniplaanid on leidnud laialdast kasutamist aastakümnete jooksul, on optsooniplaanid, mis hõlmavad töötajaid kõigil tasanditel, suhteliselt hiljutine nähtus (Core & Guay, 2001). Osalusoptsoonide kasutamine töötajate hulgas, kes ei kuulu tippjuhtkonda, on viimastel aastatel kiiresti kasvanud (Bergman & Jenter, 2007).

Tegevjuhtkonda mittekuuluvate töötajate aktsiaoptsoonidel on ettevõtete innovatsioonile positiivne mõju neljal põhjusel. Esiteks nõuab innovatsioon riskide võtmist (Holmstrom, 1989). Mittejuhtivatel positsioonidel olevate töötajate aktsiaoptsoonid seovad positiivselt töötajate jõukuse aktsiate tootluse volatiilsusega, motiveerides töötajaid võtma innovatsiooniprotsessis rohkem riske. Teiseks on innovatsiooniedu jaoks üliolulised kaks asja: tasu pikaajalise edu eest ja sallivus varajase ebaõnnestumise eest (Manso, 2011). Aktsiaoptsoonide asümmeetriline väljamakse struktuur mitte ainult ei premeeri töötajaid, kui ettevõtte on edukas ja aktsiahinnad tõusevad, vaid samuti kaitseb neid, kui ettevõtte nii edukas ei ole ja aktsiahinnad langevad. Kolmandaks on innovatsiooniprojektid pikaajalised, mitme etapilised ja töömahukad (Holmstrom, 1989). Töötajate aktsiaoptsoonidel on tavaliselt pikk üleandmise periood. Oma optsoonide kasutamiseks peavad töötajad jääma ettevõtte juurde, kuni optsoonid muutuvad realiseeritavaks (Core & Guay, 2001). Seetõttu võib töötajate aktsiaoptsoonide edasilükkamise funktsioon tõhusalt juhtida töötajate tähelepanu ettevõtte pikaajalisele edule ja julgustada töötajaid tegema pikaajalisi inimkapitali investeeringuid innovatsiooni (Rajan & Zingales, 2000). Lõpuks eeldab innovatsioon meeskonnatööd. Mittejuhtivatel positsioonidel olevate töötajate aktsiaoptsoonid, mille väärtus määratakse töötajate ühisel jõupingutusel, võivad tõhustada töötajate vahelist koostööd. Ettevõtte ühine eesmärk võib kutsuda esile kaastöötajate vastastikust jälgimist ja julgustada töötajate omavahelist teabe jagamist ja sotsiaalset õppimist, mis toob ettevõttele kaasa suurema edu (Chang *et al.*, 2015). Seega saab öelda, et kui ettevõtte töötajad on tänu optsoonidele motiveeritud ja pingutavad ühise eesmärgi nimel, võib see olla üks ettevõtte edu alus.

2015. aastal koostatud bakalaureusetöös on Rainer Loopere viinud läbi intervjuu Eesti ühe eduka start-up ettevõtte TransferWise (uue nimega Wise) juhi Taavet Hinrikusega. Intervjuus uuris Loopere Hinrikuselt TransferWise-is kasutuses oleva optsooniprogrammi tagamaid. Hinrikus

selgitas, et töötajatele hakati pakkuma optsioone kohe ettevõtte algusajast peale. Sellele andis tõe Hinrikuse enda positiivne kogemus optsioonide saamisega ettevõttes, kus ta varasemalt töötas. Samuti ei suudetud ettevõtte algusaastatel pakkuda töötajatele head töötasu ja seega kasutas ettevõtte optsioone, et meelitada enda juurde uusi töötajaid ja pakkuda neile konkurentsivõimelist töötasu. Teise põhjusena tõi Hinrikus välja optsioonide pikaajalisuse, mis hoiab töötajad ettevõtte juures. (Loopere, 2015)

2019. aastal koostatud bakalaureusetöös uuris Helen Vesiaid, millised on töötajate motivatsiooni allikad IT-sektoris. Üks intervjuueeritavatest tõi välja, et palgatöötajaks hakkamisel motiveeriks teda ilmselt osalus ettevõtte või optsiooniprogrammi olemasolu. 2021. aastal läbi viidud uuring (Ding and Chea, 2021) näitas, et ettevõtted, kes teatavad esmakordselt töötajatele mõeldud optsiooniprogrammide kasutuselevõttust, on märkimisväärselt edukamad kui ettevõtted, kes optsiooniprogramme oma töötajatele ei paku. Uuringu tulemusel jõuti järeldusele, et töötajate optsiooniprogrammide kasutusele võtmine on väga tõhus, aidates kaasa ettevõtte väärtuse kasvule ligikaudu 10,5 korda.

Peamine argument optsiooniprogrammide kasuks on see, et need annavad töötajatele suurema stiimuli tegutseda osanike või aktsionäride huvides, pakkudes otsest seost saadava hüvitise ja ettevõtte aktsiahinna arengu vahel (Hall & Murphy, 2003). Lisaks võimaldab töötajatele aktsiaoptsioonide pakkumine rahalise hüvitise asemel ettevõtetel ligi meelitada motiveeritud töötajaid. Optsioonid on tavaliselt struktureeritud nii, et ainult ettevõttesse jäävad töötajad saavad neist kasu, pakkudes seega ka säilitamise stiimuleid. (Hall & Murphy, 2002)

E. Kraizberg, A. Tziner ja J. Weisberg on oma 2002. aasta teadusartiklis vaadelnud nelja erineva motivatsiooniprogrammi võimalikku mõju töötajate motivatsioonile ja tulemuslikkusele. Vaadeldud motivatsiooniprogrammid on järgmised (Kraizberg et al., 2002):

- 1) tulemustasu;
- 2) ettevõtte kasumi jagamine;
- 3) kulude kokkuhoiult teenitud tulu jagamine;
- 4) töötajate aktsiaoptsioonid.

Tulemustasu all on mõeldud olukorda, kus tuginedes erinevatele hindamismeetoditele, on töötaja saavutanud kõrgemad töötulemused kui temalt oodati ning talle makstakse kõrgemate töötulemuste eest lisatasu. Kuna tulemustasu makstakse individuaalselt ja see sõltub töötaja

töötulemustest, saab sellisel juhul näha otsest seost töötaja töötulemuste ja temale makstava stiimuli vahel. Aktsioptsioonide puhul sellist otsest seost välja tuua võimalik ei ole ning võivad seega tekitada töötajal madalamat töömotivatsiooni ja tulemuslikkust kui tulemustasu. Samas võib negatiivset mõju aga vähendada see, et optsioonid omavad endas väärtuslikku mitterahalist stiimulit – võimalust olla üks ettevõtte omanikest. Sellist stiimulit tulemustasu ei anna. Kui tulemustasu on hetkeline motivaator, siis optsioonide eesmärk on motiveerida töötajat pikemaajaliselt. (Kraizberg et al., 2002)

Opsiooni andmiseks sõlmib ettevõtte töötajaga optsioonilepingu, milles lepitakse kokku optsiooniga seotud järgnevas lõikudes välja toodud olulised tingimused (Miller, 2021).

Osalusoptsiooni esimeseks oluliseks tingimuseks on fikseerida optsiooni andmise hetk ehk osalusoptsiooni lepingu sõlmimise kuupäev või tööandja osalusprogrammi (nt *employee stock purchase plan* ehk ESPP) tingimustes kokkuleppimise kuupäev (Osalusoptsioonid, 2021). Kui optsioonileping ei ole digitaalselt allkirjastatud ega notariaalselt kinnitatud, on tööandja kohustatud esitama nimetatud lepingu Maksu- ja Tolliametile viie tööpäeva jooksul selle sõlmimisest arvates (TuMS §48 lg 5³). Seda seetõttu, et saaks kontrollida, millal on optsioonileping sõlmitud ja vältida olukorda, mil optsioonileping on sõlmitud hilisemal kuupäeval kui lepingust nähtub.

Teiseks tuleb optsioonilepinguga kokku leppida optsiooni alusvara ehk osalus (aktsiate arv või osa suurus) tööandjas või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus ja alusvara arv ehk kindlaksmääratud aktsiate arv (Osalusoptsioonid, 2021).

Kolmandaks tuleb optsioonilepingus ära märkida optsiooni täitmise (realiseerimise) hetk ehk kuupäev kui töötaja saab kasutada optsioonist tulenevat osaluse omandamise õigust ja saab optsiooni vastu alusvara (*Ibid.*).

Neljandaks tuleb optsioonilepingusse märkida optsiooni preemia ehk töötaja poolt optsiooni eest makstud summa. Opsiooni preemia ei ole kohustuslik, mis tähendab seda, et töötaja võib saada optsiooni ka ilma selle eest maksmata. (*Ibid.*)

Viimase punktina on optsioonilepingusse oluline märkida optsiooni täitmishind (realiseerimishind) ehk kindlaksmääratud aktsia hind või osa väärtus ja optsiooni täitmise

(realiseerimise) tähtaeg ehk periood optiooni andmisest kuni täitmiseni (*Ibid.*). Osalusoptioonide maksustamisel on oluline, et optioonitäitmise tähtaeg oleks vähemalt kolm aastat optioonide andmisest. Osalusoptioonide maksustamise eripäradest teeb töö autor täpsema ülevaate järgmises alapeatükis.

1.2. Osalusoptioonide maksustamine

Töötajate optioonide madalad maksumäärad suurendavad innovaatilistesse ettevõtlusettevõtetesse töötamise ja investeerimise suhtelist tulu ning suunavad finantskapitali ja talente sellesse sektorisse (Henrekson & Sanandaji, 2018).

Kuigi majandusteadlased keskenduvad oma uuringutes üldiselt töötajate optioonide ergutamise aspektidele, peegeldab optioonide populaarsus suures osas nende soodsat maksustamist ja raamatupidamislikku käsitlust, mis on olulise tähtsusega, et mõista, miks, kuidas ja kellele optioone antakse (Hall & Murphy, 2003).

Optioonide maksustamist Eestis reguleerib TuMS. Algselt vaadeldi Eesti maksuseaduses optiooni kui tööandja poolt antud erisoodustust. Kuni 31. detsembrini 1999. a kehtinud TuMS § 33 lg 2 kohaselt oli erisoodustus igasugune kaup, teenus, muu loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus, mida tööandja annab füüsilisele isikule seoses töösuhtega. Samas lõikes oli toodud ka mitteammendav loetelu erisoodustustest, sealhulgas "kauba, vara või teenuste tasuta üleandmine või müük soodustushinnaga". Alates 1. jaanuarist 2000 kehtima hakanud TuMS § 48 lõiked 3 ja 4 sätestasid, et erisoodustus on igasugune kaup, teenus, muu loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus või kingitus, mida antakse töötajale seoses töösuhtega. Lõikes 4 toodi välja mitteammendav loetelu erisoodustustest, mis sisaldas ka asja, väärtpaberi, varalise õiguse või teenuse tasuta üleandmist, müüki või vahetust turuhinnast madalama hinnaga.

Riigikohus on 2007. aastal selgitanud, et optioon kui tuletisväärtpaber sai olla erisoodustuse esemeks nii enne 2000. aastal kehtima hakanud TuMS kui ka hilisema seaduse alusel. Oluline oli see, et sõltuvalt sellest, kas optioon kui väärtpaber oli rahaliselt hinnatav, võis erisoodustuse maksustamine toimuda kahel viisil. Kui optioon oli rahaliselt hinnatav, siis tekkis tööandjal maksukohustus optiooni andmise hetkel ning erisoodustuse väärtuseks loeti optiooni väärtust. Kui optioon ei olnud rahaliselt hinnatav, siis pidi riigikohtu otsuse kohaselt maksustama optiooni

täitmise tulemusena toimuvat aktsia müüki töötajale ning tulumaksuga maksustati töötajale võimaldatud soodushinna ja aktsia turuhinna vahe optsiooni täitmise hetkel. (RKHKo 3-3-1-62-06)

01.01.2011 kehtima hakanud TuMS kohaselt loeti erisoodustuseks tööandja antud osalusoptsiooni võõrandamisel või optsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamisel saadud tulu, kuid arvestada tuli erisusega (TuMS §48 lg 4). Erisus on välja toodud TuMS § 48 lg-s 5³, mille kohaselt ei loeta erisoodustuseks osalusoptsiooni andmist. Kui osalusoptsiooni alusvara on osalus tööandjas või tööandjaga samasse kontserni kuuluv asariühingus, ei loeta erisoodustuseks osalusoptsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamist, kui osalus omandatakse mitte varem kui kolme aasta möödumisel osalusoptsiooni andmisest arvates (TuMS§ 48 lg-s 5³). Selle seadusemuudatusega ühtsustati Eestis kehtinud optsioonide maksustamise reegleid muu maailmaga optsioonide maksustamise praktikaga, kus enamasti tekkis maksukohustus samuti optsioonide realiseerimisel (Loopere, 2015).

Eelpool mainitud sätted olid ainukesed, mis osalusoptsioonide andmist ja maksustamist Eestis sel ajahetkel reguleerisid. 2017. aastal täiendati TuMS § 48 lg-t 5³ mõne lausega ja lisati juurde, et optsiooni alusvara muutumise korral arvestatakse tähtaega (kolme aastat) esialgse optsiooni andmisest arvates. Lisati ka täiendavalt, et kui kogu osalus tööandjas või temaga samasse kontserni kuuluv asariühingus võõrandatakse vähemalt kolmeaastase tähtajaga optsioonilepingu kehtivuse ajal, ei loeta erisoodustuseks optsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamist ulatuses, mis vastab proportsionaalselt optsiooni hoidmise ajale enne nimetatud sündmust. Samuti ei loeta erisoodustuseks optsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamist ulatuses, mis vastab proportsionaalselt optsiooni hoidmise ajale, kui töötajal tuvastatakse täielik töövõimetus või töötaja sureb. (TuMS § 48 lg-t 5³)

Selleks, et pakkuda töötajatele osalusoptsioone nii, et ei tekiks äriühingutele täiendavat maksukohustust, on TuMS sätestanud kolmeaastase realiseerimistähtaja. Ettevõtted, kes saavad optsioonidest maksusoodustusi, pakuvad neid oma töötajatele suurema tõenäosusega kui ettevõtted, kes maksusoodustusi ei saa (Babenko & Tserlukevich, 2009).

Töö valmimise hetkel kehtiv TuMS annab võimaluse pakkuda töötajale lisamotivatsiooni osalusoptsiooni lepingu näol maksuvabalt sellisel juhul, kui töötaja ja tööandja vahel sõlmitakse optsioonileping vähemalt kolmeaastase kehtivusajaga. Sel juhul ei teki tööandjal peale

osalusoptiooni täitmist (ehk hetke, millal töötaja saab osaluse tööandjas) maksukohustust, kuna üle kolme aastase tähtajaga optioonilepingu täitmist ei loeta TuMS mõistes erisoodustuseks.

Lisaks on töö koostamise hetkel kehtiv TuMS sätestanud kaks olukorda, millistel juhtudel ei loeta osalusoptioonide andmist samuti erisoodustuse alla. Töö autor on arvamisel, et need olukorrad on seaduseandja erandina sätestanud põhjusel, et tegemist on nii töötajast kui tööandjast mitteolenevatel põhjusel tekkinud olukordadega, mida ei ole võimalik ette näha.

Esimeseks erandiks loetakse olukorda, millal kogu osalus tööandjas võõrandatakse kolmeaastase optioonilepingu kehtivuse ajal. Seda nimetatakse *full exit* olukorraks. Sellisel juhul omandatakse optioon maksuvabalt proportsionaalselt osalusoptiooni hoidmise ajale. Töö autor toob siin näitena sellise olukorra, kus töötajaga tehakse optioonileping, mis kehtib kolm aastat. Tööandja aga võõrandatakse üks aasta peale optioonilepingu sõlmimist. Seega erisoodustuseks ei loeta proportsionaalselt 1/3 osalusest, sest selle osa on töötaja välja teeninud. Ülejäänud 2/3 osa loetakse erisoodustuseks, millelt peab tööandja tasuma erisoodustusmaksud.

Seadus ei keela Eestis *full exit*-i korral maksta töötajale osaluse väärtuses rahalist hüvitist asendamaks saadavat osalust. Maksu- ja Tolliamet on osalusoptioonide maksustamise juhendis (Osalusoptioonid, 2021) selgitanud, et praktikas tuleb ette seda, et kui tööandjas kogu osalus võõrandatakse, siis töötajatega sõlmitud optioonilepingud lõpetatakse ja makstakse välja rahaline hüvitis. Seda põhjusel, et ettevõtte uus omanik ei jätkata optiooniprogrammiga ega soovi sõlmida töötajatega uusi optioonilepinguid. Sellist olukorda seadus käesoleval hetkel ei sätesta. Maksu- ja Tolliamet lähtub siinkohal tehingu sisust ning on oma juhendis jõudnud seisukohale, et erisoodustusena ei maksustata rahalist väljamakset ulatuses, mis vastab optiooni hoidmise ajale. Rahaline väljamakse, mis ületab optiooni hoidmise aega, maksustatakse erisoodustusena. (*Ibid.*)

Samuti on esinenud olukordi, kus osalus (alla 100%) tööandjas osaliselt võõrandatakse ning ettevõtte ja töötaja kokkuleppel optiooni kasutamise õigusest ja täitmise kohustusest loobutakse. Sel juhul tehakse töötajale tehakse rahaline väljamakse hüvitise näol ja hüvitis maksustatakse täies ulatuses erisoodustusena. (*Ibid.*)

Kuigi kõige levinum stsenaarium on kõigi mitterahaliste aktsiaoptioonide tühistamine, lõpetatakse mõnikord isegi rahas olevad aktsiaoptioonid ilma töötajatele maksmata. Ühe näitena võib tuua selle, kui 2011. aastal ostis Microsoft Skype-i ja töötajatele ei antud võimalust saada

Skype aktsiaid proportsionaalselt selle perioodi osas, mis oli möödunud optsoonilepingute sõlmimisest ja nad olid need nõ välja juba teeninud. Sel perioodil ei olnud veel TuMS sisse viidud muudatusena *full exit*-i erandit, mis oleks andnud töötajatele võimaluse siiski Skype optsoonidest saadud osa vastavalt hoidmise ajale endale hoida. (Babenko et al., 2020)

Teise erandina ei loeta Eestis erisoodustuseks optiooni alusvaraks oleva osaluse omandamist ulatuses, mis vastab proportsionaalselt optiooni hoidmise ajale enne töötaja täieliku töövõimetuse tuvastamist või töötaja surma. (TuMS § 48 lg 5³)

Osalusoptiooni maksustamine toimub TuMS ja Maksu- ja Tolliameti poolt koostatud juhendist (Osalusoptioonid, 2021) lähtuvalt kas osalusoptiooni võõrandamisel enne selle täitmist või optiooni täitmisel (st alusvara ostmisel või müümisel). Alusvara all peetakse silmas vara, mille tulevikus ostmiseks või müümiseks optioon õiguse annab (Investeerimisõpik, 2022). Osalusoptioonide puhul on üldjuhul alusvaraks osalus äriühingus. Kui osalusoptioon võõrandatakse enne täitmise tähtaega, siis loetakse see erisoodustuseks. Siinkohal ei ole oluline ka kolmeaastane tähtaeg, kuna osalusoptioon on võõrandatud enne täitmist. Töötajale tehtavaks erisoodustuseks loetakse ka olukorda, kui osalusoptioon täidetakse enne seadusest tuleneva kolme aasta möödumist (Osalusoptioonid, 2021).

Nii osalusoptiooni võõrandamisel enne täitmise tähtaega kui osalusoptiooni täitmisel enne kolme aasta möödumist, tuleb tööandjal tasuda töötajale tehtud erisoodustuselt tulumaks ja sotsiaalmaks. Erisoodustus on oma olemuselt töötaja tulu, kuid erisoodustustelt tulu- ja sotsiaalmaksu tasumine on erisoodustuste tegija (tööandja) kohustus. Erisoodustused maksustatakse tulumaksuga määras 20/80 ning sotsiaalmaksuga määras 33%. (Erisoodustused, 2022)

Selleks, et erisoodustust saaks maksustada, tuleb ära määrata erisoodustuse hind. Kui erisoodustuseks on osalusoptiooni võõrandamisel saadud tulu, siis loetakse erisoodustuse hinnaks erisoodustuse hinna määramise korra § 7 lg 1 alusel osalusoptiooni turuhinna ja tööandjale makstud optioonipremia vahe. Optioonipremia on summa, mida optiooni eest makstakse ja see tasutakse koheselt optioonilepingut sõlmides (Investeerimisõpik, 2022). Kui töötaja tööandjale optioonipremiat ei maksnud, siis loetakse erisoodustuse hinnaks osalusoptiooni turuhind. Tehinguhind ehk kasutamishind (*strike*) on eelnevalt kokku lepitud hind, millega optiooni omanikul on õigus alusvara tulevikus osta (Investeerimisõpik, 2022).

Seega kui optsiooni andmisest ei ole möödunud kolme aastat ja optsioon täidetakse (realiseeritakse), siis on tööandjal kohustus maksustada erisoodustusena töötaja poolt omandatud alusvaraks oleva osaluse turuhind täies ulatuses. Juhul, kui töötaja on tasunud optsiooni realiseerimishinna ja/või optsioonipremia, siis on lubatud selle võrra turuhinda vähendada (Osalusoptsioonid, 2021).

Sellega kaasneb aga tingimus, et töötaja tasub tööandjale erisoodustuse maksukohustuse summa. Samas on sel juhul töötajal võimalus tööandjale tasutud summa arvesse võtta soetamismaksumusena. Näiteks realiseerib töötaja optsiooni enne kolme aasta möödumist optsiooni andmisest ja omandab osaluse turuhinnas 1000 eurot. Samas töötaja tasub tööandjale turuhinnalt 1000 eurot maksukohustuse summa 662,50 eurot. Seega kujuneb tööandja erisoodustuse hinnaks 337,50 eurot (1000 – 662,50), millelt tööandja tasub tulumaksu ja sotsiaalmaksu. Töötaja omandatud osaluse soetamismaksumuseks 1000 eurot (töötaja tasutud 662,50 eurot + erisoodustusena maksustatud 337,50 eurot). (*Ibid.*) Oluline on ka see, et soetamismaksumus oleks dokumentaalselt tõendatud.

TuMS § 48 lg-st 5³ tuleneva erandina ei loeta erisoodustuseks optsiooni alusvaraks oleva osaluse omandamist ulatuses, mis vastab proportsionaalselt optsiooni hoidmise ajale enne kogu osaluse tööandjas või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus võõrandamist (nn *full exit* olukord). Erisoodustuseks ei loeta sama paragrahvi alusel ka töötajal täieliku töövõimetuse tuvastamist või töötaja surma.

Saamaks selgust, kas osalusoptsioonide andmine toob ettevõtetele tulevikus kaasa maksukoormuse või mitte, küsivad ettevõtted Maksu- ja Tolliametilt siduvaid eelotsuseid. Siduvaid eelotsuseid taotletakse eelkõige keerukate toimingute planeerimisel, kui seadusest ei tulene üheselt, millisel seda toimingut või toimingute ahelat tulevikus maksustatakse. Sellega saavad ettevõtted maandada tulevikus tekkida võivaid maksuriske. Siduva eelotsusega annab Maksu- ja Tolliamet ettevõtte taotlusel siduva hinnangu tulevikus sooritatava toimingu või toimingute maksustamise kohta. (Siduvad ..., 2022)

Siduvaid eelotsuseid küsitakse peamiselt konkreetseid ettevõtteid puudutavate tehingute ja asjaolude pinnalt. Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude osakonna juhataja Tiina Normak (2022) selgitas juurde ka seda, et siduv eelotsus on siduv eelkõige Maksu- ja Tolliametile.

Kui ettevõtte selgitab siduva eelotsuse taotluses ära enda ettevõtet puudutava olukorra ja Maksu- ja Tolliamet annab selles osas siduva eelotsuse, siis ettevõttele jääb jätkuvalt valikuvõimalus, kas teha ümberkorraldused nii, nagu Maksu- ja Tolliamet oma arvamust on avaldanud või teha muudatused siiski teisiti, riskides sellega, et ettevõtte maksuvabastust kohaldada ei saa.

1.3. Osalusoptsoonide andmise ja maksustamise võrdlus Eesti, Läti ja Leedu näitel

Paljud riigid on kehtestanud töötajate optsoonidele maksusoodustusi, et tekitada tööandjates huvi selle pikaajalise personali motiveerimise vahendi valiku vastu. Eestit, Lätit ja Leedut saab pidada tänu soodsatele osalusoptsoonide maksustamise reeglitele maailma kõige *start up*-i sõbralikemateks riikideks (Künnapas & Taukačs, 2021). Käesolevas peatükis võrdleb töö autor kolme Balti riigi optsoonide andmist ja maksustamist, tuues välja riikide põhised erisused ja sarnasused.

Nagu varasemalt on töö autor maininud, on Eestis osalusoptsoonide maksustamist seadusega reguleeritud minimaalselt (vaid kuus lauset TuMS-is). Osalusoptsoone ja nende maksustamist puudutavate mõistete avamisele ja näidetele on keskendunud Eestis pigem Maksu- ja Tolliameti kodulehelt leitav juhend.

Seevastu Lätis on rohkem avatud osalusoptsoone puudutav üksikisiku tulumaksuseaduses (läti keeles *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*, edaspidi IIN). IIN § 8 määrab ära maksustatava tulu allikad, millest üks on ka lg 2.⁵ kohaselt optsoonide realiseerimisest saadud tulu. Sarnaselt Eestile maksustatakse Lätis osalusoptsoonidest saadavat tulu, mis on tööandja andnud oma töötajale, nõukogu või juhatuse liikmele. Nagu ka Eesti TuMS-is, määratleb Läti IIN ära erandid, millistel tingimustel ei kuulu osalusoptsoonidest saadud tulu maksustamisele.

Töötajale aktsiaoptsoonide andmisest saadav tulu on Lätis alates 2013. aasta jaanuarist maksuvaba teatud tingimustel (Arbidane, 2021). Nimelt selgitab IIN § 9 lg 43, et maksuvaba on tulu, mis on saadud seaduse § 8 lõikes 2.⁵ nimetatud aktsiate ostuoptsooni realiseerimisest ning kui aktsiate ostuoptsoon on antud vastavalt aktsiaostuoptsooni realiseerimise plaanile ja on täidetud seadusest tulenevad tingimused.

Esimeseks tingimuseks sätestab IIN optsioonide hoidmise kohustuse optsiooni saamise päevast kuni realiseerimiseni minimaalselt 12 kuud ehk üks aasta (IIN § 9 lg 43). See tähendab, et kui töötaja on optsiooni hoidnud üle ühe aasta, saab ta optsiooni omandada maksuvabalt. Selline muudatus viidi Lätis sisse alles hiljaaegu, seadusemuudatus hakkas kehtima jaanuaris 2021. Varasemalt oli Lätis, sarnaselt Eestile ja Leedule, optsioonide hoidmise periood seadusest tuleneva maksuvabastuse saamiseks kolm korda pikem ehk kolm aastat. (Arbidane, 2021)

Teise tingimusena sätestab IIN selle, et saadud optsioonide hoidmise ajal peab töötaja olema optsioonide andjaga töösuhtes (IIN § 9 lg 43). Sellist tingimust Eesti seadus konkreetselt ei sätesta, kuid võttes arvesse töötajatele optsioonide andmise eesmärki (töötajate motiveerimine ja ettevõttega sidumine vähemalt optsiooni hoidmise ajal), siis võib eeldada, et töötajatega sõlmitud optsioonilepingutesse selline tingimus siiski sätestatakse.

Kolmanda tingimusena peab Läti seaduse kohaselt olema tööandja esitanud andmed tööandja või tööandjaga seotud isiku poolt antud aktsiate ostuõiguse kasutamise ja realiseerimisest saadava tulu kindlaksmääramise kohta Läti Maksuametile kahe kuu jooksul optsioonide andmise päevast (IIN § 9 lg 43). Eesti seadus sätestab, et kui töötaja ja tööandja vahel sõlmitud optsioonileping on kinnitatud digitaalselt (allkirjaga) või notariaalselt, siis ei ole ettevõttel kohustust seda Maksu- ja Tolliametile esitada, kuna antud juhtudel on võimalik kolme aastase perioodi arvestamisel tagant järgi näha lepingu sõlmimise kuupäeva. Muudel viisidel (näiteks paberandjal) sõlmitud optsioonilepingute osas tuleb need tuleb esitada viie tööpäeva jooksul Maksu- ja Tolliametile selleks, et oleks võimalik kontrollida optsioonilepingute sõlmimise aega ja arvestada sellest tulenevalt kolme aastast hoidmise perioodi.

Lätis jaanuaris 2021 kehtima hakanud muudatused IIN-is leevendasid piiranguid endistele töötajatele, laiendades maksusoodustust töötajate aktsiaoptsioonidele, mis realiseeritakse kuue kuu jooksul pärast töösuhte lõppemist. Erikohtlemist ei kohaldata töötajale, kellel on tööandjalt (või seotud osapoolelt) laen, mida ei maksta tagasi enne omandamise kuupäeva. See reegel on mõeldud selleks, et töötajad ei kasutaks aktsiate ostmiseks tööandjalt laenatud vahendeid (Arbidane, 2021). Samas tekib siin vastuolu kehtiva tulumaksuseadusega kui näiteks laenuettevõtte (pank) pakub oma töötajatele optsioone, samal ajal pakkudes ka krediiditeenuseid. Selle vältimiseks kaalutakse Lätis uut tulumaksuseaduse muudatust (Arbidane, 2021). Sellist piirangut Eesti seadus ega Maksu- ja Tolliameti kodulehel välja toodud juhend ei sätesta. Samas ei saa

väljastada, et Eestis lepikakse sellised tingimused kokku töötaja ja tööandja vahel sõlmitud optsoonilepingutes.

Kui varasemalt sai Läti seaduse alusel pakkuda oma töötajatele optsoone vaid Läti või välismaa aktsiaseltsid, kelle aktsiad olid börsil noteeritud, siis 2021. aasta jaanuaris kehtima hakanud seadusemuudatusega saab töötajatele optsooniprogrammidega lisaks avalikult kaubeldavatele aktsiaseltside aktsiatele anda ka kõiki teisi dividendidele õigust andvaid aktsiaid (Arbidane, 2021). Seega laienes seadusemuudatusega optsoonide andmise õigus oma töötajatele ka osäühingutele.

Leedus oli kuni 1. jaanuarini 2016 kehtinud seaduse alusel optsoonide saamisel maksukoormus töötajal. Nimelt pidi töötaja maksuma tulumaksu optiooni realiseerimise hetkel. Juhul, kui töötaja sai optiooni välismaal registreeritud ettevõttelt, pidi ta optioonidest saadud kasu ise deklareerima ja tasuma saadud tulult tulumaksu. Juhul, kui optsoone jagas töötajale Leedu enda ettevõtte, maksis tulu- ja sotsiaalmaksu vastav ettevõtte. Alates 1. jaanuarist 2016 leevendas Leedu veidi optsoonide andmisele kehtivat maksukoormust ja vabastas optsoonid sotsiaalmaksuga maksustamisest juhul, kui üleandmise periood on olnud vähemalt kolm aastat. Tulumaksuga maksustamist see seadusemuudatus ei puudutanud ja seega vähenes optsoonide maksukoormus vaid poole (sotsiaalmaksu) võrra. (Zahharova, 2017)

2020. aasta veebruaris jõustus Leedus üksikisiku tulumaksuseaduse muudatus, mis leevendas optsoonidele kohaldatavat maksukoormust veelgi. Uute reeglite kohaselt on aktsioptsoonidest saadavad erisoodustused üksikisiku tulumaksust vabastatud, kui töötajale kuulub aktsioptsoon vähemalt 3 aastat ja kui optsoonileping on sõlmitud pärast 1. veebruari 2020. Maksusoodustus muutis töötajatele pakutavad optsoonid atraktiivsemaks ja maksusoodustus alandas maksukoormust, kuna aktsiate müügist saadud tulu maksustatakse Leedus üksikisiku tulumaksuga, mille maksumäär on olenevalt tulu suuruselt 15% või 20%. (Ščeponienė, 2019) Seevastu palgalt makstava tulumaksu määr on Leedus kas 20% või 32% (Lithuania ..., 2022).

Seega saab öelda, et nii Eesti, Läti kui Leedu on kehtestanud osalusoptsoonide maksustamisele erisusi, mille täitmisel on optsoonide andmine ettevõtete poolt nende töötajatele maksuvaba. Järgnevalt vaatab töö autor aga olukorda, kui maksuvabastuste kohaldamise tingimused täidetud ei ole.

Eestis on sel juhul tegemist TuMS mõistes erisoodustusega ja maksude tasumise kohustus langeb erisoodustuse tegijale ehk tööandjale. Lätis ja Leedus on sel juhul tegemist palgaväljamaksega ja tuleb tasuda palgamaksud. (Option ..., 2022)

Olukorras, kus maksuvabastuse kohaldamise tingimused ei ole täidetud, saab lugeda nii Eestis, Lätis kui ka Leedus optsoonide maksustatavaks väärtuseks erinevuse aktsia turuväärtuse ja töötaja poolt aktsiate eest makstava hinna vahel. (Option ..., 2022)

Tabel 1. Optsoonide maksustamine erinevused kui maksuvabastuste kohaldamise tingimused ei ole täidetud

Maksu liik	Eesti	Läti	Leedu
Üksikisiku tulumaks	Puudub. Tööandja on kohustatud tasuma erisoodustuselt tulumaksu 20/80	Progressiivne, maksumäär (20%, 23% või 31%) sõltub sissetuleku suurusest	Progressiivne, maksumäär (20% või 32%) sõltub sissetuleku suurusest
Riiklikud kohustuslikud sotsiaalkindlustusmaksed	33% erisoodustusmaksu osana	34,09% sotsiaalmaks, millest 23,59% tasub tööandja ja 10,5% töötaja	1,77% (erisoodustusmaks) 6,98% (ravikindlustusmaks) 12,52% (sotsiaalmakse) 2,1% või 3% (kogumispension, kui töötaja on liitunud)

Allikas: <https://www.changeventures.com/resources/option-regulation>

Tabelist 1 nähtub, et juhul kui ettevõtted ei arvesta optsoonide andmisel neile kehtestatud erisustega maksuvabastuse saamiseks, tuleb Eestis tasuda optsoonide andmisel tööandja poolt erisoodustusmaksud. Erisoodustused maksustatakse tulumaksuga määras 20/80 ning sotsiaalmaksuga määras 33%.

Lätis ja Leedus kohaldatakse erisustega mitte arvestamisel progressiivset üksikisiku tulumaksu. Lätis on selle määras olenevalt sissetuleku suurusest 20%, 23% või 31% (Latvia ..., 2022). Leedus maksustatakse optsoone sellisel juhul üksikisiku tulumaksuga olenevalt sissetuleku suurusest määras 20% või 32%. Lisaks tuleb tasuda tööandja poolt nii Lätis kui Leedus kohustuslikud sotsiaalkindlustusmaksed.

Töö autor vaatab järgnevalt lühidalt ka seda, millise maksukohustusega peab töötaja, kes on saanud optsooniprogrammi alusel tööandja aktsiaid, edaspidi arvestama kui soovib saadud

väärtpabereid müüa (tabel 2). Nii Eestis, Lätis kui Leedus kuulub väärtpaberite müügist saadud tulu maksustamisele tulumaksuga.

Tabel 2. Väärtpaberite müük

Võrdluse alus	Eesti	Läti	Leedu
Maksumäär ja -liik	Tulumaks, 20%. Tulumaksu tasumist on võimalik edasi lükata kasutades investeerimiskontot.	Tulumaks, 20%.	Progressiivne tulumaks olenevalt tulu suurusest 15% või 20%.
Maksubaas	Müügihinna ja soetuskulude vahe. Kui tööandja on tasunud erisoodustusmaksu (s.o aktsioptsioonide realiseerimisel tulu- ja sotsiaalmaksu), on maksustatavaks väärtuseks müügihinna ja soetusmaksumuse vahe, mis sisaldab realiseerimisel erisoodustusena maksustatud aktsiate väärtust.	Müügihinna ja soetuskulude vahe. Kui tööandja on aktsioptsioonide realiseerimisel tasunud aktsiate eest töötasult makstavad maksud, on maksustatav alus aktsiate edasimüügi hinna ja nende aktsiate väärtuse vahe, millelt tööandja töötasult makstavad maksud maksis.	Müügihinna ja soetuskulude vahe. Kui tööandja on aktsioptsioonide realiseerimisel tasunud aktsiate eest töötasult makstavad maksud, on maksustatav alus aktsiate edasimüügi hinna ja nende aktsiate väärtuse vahe, millelt tööandja töötasult makstavad maksud maksis.

Allikas: <https://www.changeventures.com/resources/option-regulation>

Kui töötaja soovib optiooniprogrammiga omandatud aktsiaid müüa, langeb aktsiate müügist saadud kasu deklareerimise ja sellelt arvestatud tulumaksu tasumise kohustus töötajale. Tabelist 2 nähtub, et nii Eestis kui Lätis kuulub saadud tulu maksustamisele tulumaksuga määras 20%. Samas on Eestis võimalik tulumaksu tasumist edasi lükata. Seda nimelt juhul kui töötaja kasutab investeerimiskontot.

Investeerimiskonto on tavaline rahakonto, mis on avatud Majandusliku Koostöö Arengu Organisatsiooni (OECD) liikmesriigi residendist krediidasutuses või krediidasutuse OECD riigis asuvas püsivas tegevuskohas. Investeerimiskontot saab maksukohustuse edasilükkamiseks kasutada vaid Eesti resident. (Väärtpaberid ..., 2022)

TuMS § 17² lg 1 sätestab üldreegli, mille kohaselt tulumaksukohustuse edasilükkamiseks tuleb finantsvara soetada investeerimiskontol oleva raha eest ja finantsvara müügist saadud raha või finantsvaralt saadud tulu tuleb viivitamatult kanda investeerimiskontole. TuMS § 17² lg 8 sätestab

üldreeglist erandi, mille kohaselt on teatud juhul võimalik investeerimiskonto süsteemi liita ka sellist finantsvara, mis ei ole soetatud investeerimiskontol oleva raha eest. Erandi eesmärk on ära hoida olukordi, kus isik on sunnitud kasutama korraga nn tavalist ja investeerimiskonto süsteemi, kuna finantsvara soetamise tehingu sisu tõttu ei ole tal võimalik täita üldreegli tingimusi. Ka finantsvara omandamine osalusoptsooniga kuulub erandi alla. Nimelt on finantsvara omandanud töötajal õigus lugeda finantsvara soetamismaksumuseks ja deklareerida tuludeklaratsioonis investeerimiskonto sissemaksena osalusoptiooni täitmisel TuMS § 48 alusel erisoodustusena tulumaksuga maksustatud summa ja/või töötaja tasutud optiooni täitmishind. Samuti on töötajal õigus soetamismaksumusena ja investeerimiskonto sissemaksena deklareerida optioonilepingu sõlmimisel tasutud optioonipremia ehk optiooni eest makstud summa. (Väärtpaberid ..., 2022)

Investeerimiskonto andmed ja tulu finantsvaralt deklareeritakse Eestis residendist füüsilise isiku tuludeklaratsioonis. Tuludeklaratsioonis deklareeritakse ainult investeerimiskontole tehtud sissemaksed ja kontolt tehtud väljamaksed. Kui väljamakse ületab sissemakset, alles siis tekib isikul maksukohustus. (*Ibid.*)

Lätis ja Leedus investeerimiskonto süsteemi kasutuses ei ole. Tabelist 2 on näha, et kui Lätis tuleb tasuda müüdud finantsvaralt tulumaksu 20% ulatuses siis Leedus kohaldatakse progressiivset tulumaksu vastavalt tulu suurusele kas 15% või 20%. Nii Eestis, Lätis kui Leedus loetakse tuluks optioonide eest saadud finantsvara soetuskulude ja müügihinna vahet.

Autor nõustub siinkohal alapeatüki alguses välja toodud väitega, et kõiki kolme Balti riiki saab pidada *start-up*-i sõbralikeks riikideks tänu viimastel aastatel sisse viidud muudatustele, mis puudutavad osalusoptioonide seadusandlust. Autor leiab, et kõigi kolme riigi seadusandlus on siiski piisavalt erinev nii osalusoptioonide hoidmise aja kui kohaldatavate maksumäärade osas.

2. OSALUSOPTSIOONIDE KASUTAMINE PRAKTIKAS

Eesti endine ettevõtlus- ja infotehnoloogiaminister Rene Tammist on öelnud, et Eesti majanduskeskkond on maailma parimate seas, pakkudes väga suurt ettevõtlusvabadust, vähest bürokraatiat ja läbipaistvat asjaajamist (Tammist, 2019). Tänu bürokraatiavabale ja iduettevõtlust soosivale ettevõtluskeskkonnale on Eestis välja kujunenud rahvusvaheliselt silmapaistev iduettevõtluse ning sellepõhise innovatsiooni ökosüsteem. Seda kinnitab asjaolu, et Startup Estonia andmebaasi (Estonian ..., 2022) alusel on Eestis registreeritud 08.10.2022 seisuga tervelt 1459 iduettevõtet ehk *start-up*-i. Märkimisväärne on ka see, et kümme Eestis ja/või eestlaste poolt asutatud üksisarvikut (kiiresti kasvav iduettevõte, mille turuväärtus on üle 1 miljardi dollari) on viinud riigi üksisarvikute arvult elaniku kohta Euroopa (ja arvatavasti ka maailma – olenevalt loendusmetoodikast) tippu (Startup ..., 2021).

Iga ettevõtte omanik teab, kui olulist rolli mängib töötajate motiveerimine. Eriti oluline on see alustavate ettevõtete osas, kellel tihti puuduvad töötajate motiveerimiseks piisavad rahalised vahendid, seega otsitakse muid viise. Viimastel aastatel on Eestis väga levinud töötajate motiveerimiseks nende kaasamine ettevõtete omanike ringi, kasutades selleks optsooniprogramme.

2.1. Uuringu metoodika

Magistritöö eesmärgiks on selgitada välja optsoonide andmise ja maksustamisega kaasnevad probleemid ning teha ettepanekuid seadusandluse ja/või juhendite täiendamiseks. Töö teoreetilise osa kinnitamiseks kasutatakse nii kvalitatiivset kui ka kvantitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivse uurimismeetodi osas on autor läbi viinud kolm poolstruktureeritud intervjuud.

Esimene intervjuu viidi läbi 06.03.2022 Hedman Advokaadibüroo maksunõustaja Triin Ahveldtiga (Lisa 1). Intervjuu teemaks oli osalusoptsoonid ja nendega seotud (maksustamise) probleemid, millega intervjuueeritava poole tema töös pöördutud on.

Teine intervjuu viidi läbi 09.03.2022 Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja Tiina Normakuga (Lisa 2). Intervjuu teemaks olid osalusoptsioonid ja nendega seotult Maksu- ja Tolliameti poolt väljastatud siduvad eelotsused.

Kolmas intervjuu viidi läbi 15.11.2022 Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaadi Kaido Künnapasega (Lisa 3). Intervjuu teemaks oli osalusoptsioonid ja nendega seotud (maksustamise) probleemid, millega intervjuueeritava poole tema töös pöördutud on.

Küsimused olid kõikide intervjuude puhul intervjuueerija poolt eelnevalt formuleeritud, kuid poolstruktureeritud intervjuu formaat võimaldas muuta küsimuste järjestust ja sõnastust. Intervjuueeritavate nõusolekul intervjuud lindistati, mis hiljem transkribeeriti.

Kvantitatiivse uuringumeetodina analüüsiti viie ettevõtte avalikke optsiooniprogramme. Nendeks ettevõteteks olid Coop Pank AS, LHV Grupp AS, Ekspress Grupp AS, Harju Elekter AS ja InBank AS.

2.2. Eesti ettevõtete optsiooniprogrammide analüüs

Taasiseseisvunud Eestis hakkas optsioone oma juhtivtöötajatele ja tippjuhtidele esimesena jagama tolleaegne Hansapank, kes tegi töötajatest sellega krooniaja miljonärid (Reinap, 2001). Hansapanga järglane Swedbank jätkab samuti optsioonide jagamisega oma töötajatele.

2001. aastal teatas oma töötajatele mõeldud optsiooniprogrammi tulemustest ka Eesti Telekom, tuues välja peamiste optsioonide jagamise põhjendustena selle, et optsioonide väljastamine töötajatele on ettevõtete jaoks küllalt odav töötajate motiveerimise võimalus. Huvitav on fakt, et 2001. aastal ulatus maksukoormus tavalise preemia puhul 50,4%-ni ning dividendidelt 35%-ni, samas kui optsiooniga saadud rahalise võidu realiseerimisel ulatus tulumaks vaid 26%-ni. Seega oli arusaadav, miks eelistati juba sel ajal töötajatele preemiate maksmise asemel väljastada optsioone. Lisaks märgiti juba sel ajal ära see, et aktsionärile annab see kindluse, et töötajad oleks huvitatud aktsia hinna tõusust ning nad teevad selleks kõik võimaliku. Lisaks hoidis optsioonide jagamine töö eesmärgi vajalike inimesi, sest kui inimene lahkub töölt, siis kaotas optsioon kehtivuse. (*Ibid.*)

Tiina Normaku (2022) sõnul hakkasid Eesti ettevõtted laialdasemalt oma töötajatele optsoone jagama umbes 2014-2015 aastal. Varasemalt jagasid optsoone peamiselt rahvusvahelised tootmisettevõtted (Prantsusmaa, Soome ja Rootsi kontsernid), kelle tütaretevõtted olid Eestis.

Saamaks ülevaadet, millistel tingimustel tänapäeval optsooniprogramme koostatakse, analüüsis töö autor viie ettevõtte optsooniprogramme. Nendeks ettevõteteks olid Coop Pank AS, LHV Grupp AS, Ekspress Grupp AS, Harju Elekter AS ja InBank AS. Antud valimis on suured ja toimivad ettevõtted seetõttu, et nende puhul on tegemist avalike optsooniprogrammidega.

Tabel 1. Optsooniprogrammide peamised erinevused

Optsooni väljaandja	Tähtaeg	Väljastatavate aktsiate osakaal
Coop Pank AS	kolm aastat, perioodil aprill 2020 kuni aprill 2022	igal aastal maksimaalselt 1% panga aktsiate koguarvust
LHV Group AS	viis aastat, perioodil 2020 kuni 2024	igal aastal maksimaalselt 2% panga aktsiate koguarvust
Ekspress Grupp AS	kolm aastat, perioodil 2021 kuni 2023	5% aktsiate koguarvust
Harju Elekter AS	kaks aastat (2021 ja 2022)	kahel aastal kokku kuni 360 000 optsooni
InBank AS	kolm aastat, perioodil 2021 kuni 2023	igal aastal maksimaalselt 1,25% aktsiate koguarvust

Allikas: Autori koostatud

Optsooniprogrammid, mida töö autor analüüsis, on erineva pikkusega (tabeli 1). Kõige lühema perioodiga (kaks aastat) optsooniprogrammi on koostanud Harju Elekter AS (AS-i Harju ...). Analüüsitud ettevõtete näitel saab öelda, et keskmiselt koostatakse optsooniprogramm kolmeks aastaks. Nii on teinud viiest ettevõttest kolm. Coop Pank AS pakub optsoone aastatel 2020 kuni 2022 (COOP ..., 2019) ning Ekspress Grupp AS ja InBank AS aastatel 2021 kuni 2023 (AS-i Ekspress ...; AS-i INBANK ...). Pikima optsooniprogrammi on koostanud aga LHV Grupp AS ja seda viieks aastaks (AS-i LHV ...). Selleks, et töötajate aktsiooptsooniplaanid oleksid tõhusad, tuleb neid välja anda tihedalt. Nii säilib soovitud mõju nii töötajatele kui ettevõttele tervikuna (Sesil & Lin, 2011).

Analüüsitud ettevõtetest nelja (Coop Pank AS, LHV Grupp AS, Ekspress Grupp AS ja InBank AS) optsooniprogrammide eesmärk oli luua tingimused, kus ettevõtete ja nendega samasse

kontserni kuuluvate äriühingute tegevjuhtkonna, nendega võrdsustatud töötajate ja võtmetöötajate pikaajalised eesmärgid ja huvid on ühildatud aktsionäride pikaajaliste huvidega. Ühised huvid väljenduvad äriühingute professionaalses ja tasakaalustatud juhtimises, majandustulemuste pidevas parandamises ja väärtuse pikaajalises kasvus. Ka Harju Elekter AS optsooniprogrammi eesmärgiks on õigustatud isikute kaasamine aktsionärideks, motiveerimaks neid tegutsema ASi Harju Elekter parema majandustulemuse saamise nimel, tagades selle läbi ettevõtte majandusliku arengu ning täiendavate rahaliste vahendite kaasamise ettevõtte omakapitali ning suurendades selle läbi ettevõtte aktsiate väärtust. Seega saab öelda, et optsooniprogrammide eesmärk on analüüsitud ettevõtetel sama – ettevõtete juhtivtöötajate pikaajaline motiveerimine. Eestis kehtiv osalusoptsoone puudutav maksusoodustus (kolme aastane optsoonide hoidmise periood maksuvabastuse kohaldamiseks) annab ettevõtjatele maksustamise seisukohast soodsa võimaluse siduda töötajad ettevõttega.

Kõikidel analüüsitud optsooniprogrammidel on sarnane õigustatud isikute määramise kord. Nimelt määrab optsooniprogrammides osalema õigustatud isikute ringi kindlaks vastava ettevõtte nõukogu.

Kui eelnevad tingimused on optsooniprogrammidel pigem sarnased, siis optsooniprogrammi käigus väljastatavate aktsiate osakaal on igal ettevõttel erinev (tabel 1). Viiest ettevõttest neljal on väljastatavate aktsiate arv pandud kirja protsendina aktsiate koguarvust. Coop Pank AS väljastab optsooniprogrammi käigus aktsiaid igal aastal maksimaalselt 1% ulatuses aktsiate koguarvust, InBank AS väljastab aktsiaid maksimaalselt 1,25% ulatuses ning LHV Group AS pakub optsooniprogrammi käigus aktsiaid maksimaalselt 2% ulatuses aktsiate koguarvust. Ekspress Grupp AS on lähenenud asjale teisiti, märkides ära, et 2020. aasta optsooniprogrammi raames väljastatavate aktsiate arv kokku ei tohi olla suurem kui 5% grupi aktsiate koguarvust. Harju Elekter AS ei ole märkinud oma optsooniprogrammis väljastatavate aktsiate osakaalu vaid kindla aktsiate arvu. Nimelt väljastatakse optsooniprogrammi käigus 2021 ja 2022 majandusaastal kokku kuni 360 000 optsooni.

Optsoonide väärtuse määramisel kasutavad Coop Pank AS ja LHV Group AS Black-Scholes'i mudelit. Black-Scholes'i mudel (tuntud ka kui Black-Scholes-Mertoni (BSM) mudel) on kaasaegse finantsteooria üks olulisemaid kontseptsioone. See matemaatiline võrrand hindab tuletisinstrumentide teoreetilist väärtust muude investeerimisinstrumentide põhjal, võttes arvesse nii aja mõju kui ka muid riskitegureid. Mudel töötati välja 1973. aastal ja seda peetakse ka

tänapäeval üheks parimaks võimaluseks optsioonide väärtuse määramiseks optsioonilepingutes. (Hayes, 2022)

Optiooni hinna määramisel on iga analüüsitud ettevõtte lähenenud optsiooniprogrammides erinevalt. Coop Pank AS väljastab optsiooniprogrammi järgi optsioone õigustatud isikutele tasuta samas kui LHV Group AS-i optsioonide hinnastamise sisenditeks on muuhulgas AS-i LHV Group aktsia liik, nominaalväärtus ja proportsioon AS-i LHV Group aktsiakapitalis. Juhul, kui esineb mis tahes korporatiivne sündmus, mis eelnimetatud sisendeid muudab (aktsiakapitali suurendamine, vähendamine, aktsia nominaalväärtuse muutmine, eriliigiliste aktsiate emiteerimine, jne), korrigeerib LHV Group AS optsiooni alusvaraks olevate aktsiate arvu ja/või optsiooni hinda. Seda seetõttu, et isikule, kes optsioone on õigustatud saama, säiliks optsioonide esialgne väärtus. InBank AS-i optsioonide hind ei ole kindlaks määratud, selle määrab iga-aastaselt panga nõukogu.

Optioonide väljateenimise periood (*vesting*) on kõikide analüüsitud ettevõtete puhul kolm aastat alates optsioonide väljateenimise alguskuupäevast. Kolmeaastane väljateenimise periood on oluline optsioonide maksustamise seisukohast, et saaks kohaldada TuMS § 48 lg 5³ tulenevat maksuvabastust. Viiest ettevõttest kolm märgivad oma optsiooniprogrammides ära, et optsioonide realiseerimise peamiseks eelduseks on ettevõtte nõukogu vastav otsus. Vaid Coop Pank AS on välja toonud, et optsioonide realiseerimise peamiseks eelduseks on kehtiv juhtorgani liikme või töösuhe kontserni kuuluva äriühingu ja optsioone saama õigustatud isiku vahel. Teised ettevõtted ei ole sellist tingimust oma optsiooniprogrammides eraldi välja toonud, mis aga ei tähenda, et nõukogu otsuses see sama tingimus oluline ei ole.

Oluline on märkida ka seda, et kõikide analüüsitud ettevõtete optsiooniprogrammides nähtus, et optsioonid antakse optsioone saama õigustatud isikule isiklikult. Neid ei ole võimalik võõrandada, pantida või muul viisil koormata või käsutada ning neid ei saa realiseerida rahas. Optsoone saama õigustatud isikul puudub õigus nõuda mis tahes rahalist või mitterahalist hüvitist juhul, kui optsioonid kas osaliselt või tervikuna tühistatakse või pole neid mis tahes muul põhjusel võimalik realiseerida. Samas on optsioonid päritavad.

2.3. Probleemid osalusoptsoonide maksustamisel juriidilise isiku tasandil

Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaat Kaido Künnapas on selgitanud, et osalusoptsoonide andmisel on peamiseks probleemiks see, et puudub konkreetne seadusandlus töötajatele väljastatud osalusoptsoonide maksustamisel. Osalusoptsoonide maksustamisega seotud reegleid uuendati viimati 2017. aastal. Hetkel reguleerib osalusoptsoonide andmist vaid TuMS § 48 lg 5³, mis määratleb ära millistel tingimustel ei loeta osalusoptsoonide andmist erisoodustusteks. Probleeme on Kaido Künnapase sõnul tekitanud niivõrd põhimõttelised teemad nagu mis üldse on osalusoptsoon ja mis ei ole ning millises vormis on optsoonide andmine lubatav. (Künnapas, 2021)

Maksu- ja Tolliamet on üritanud probleemi lahendada oma kodulehel välja toodud juhendi, siduvate eelotsuste ja selgitustega, kuid need ei ole õiguslikult siduvad. Nimelt on maksusaladuse hoidmise põhimõttest (maksukorralduse seadus, edaspidi MKS, § 26) lähtuvalt avaldatud eelotsuste kokkuvõtted üldised ning Maksu- ja Tolliamet on hoidunud näitamast andmeid, mis võimaldavad tuvastada eelotsusega seotud isikud. Keeruliseks teeb praeguse olukorra ka see, et kuigi Maksu- ja Tolliamet on oma kodulehel avalikustanud tulenevalt MKS § 91¹² lg-st 1 tähtsust omavate toimingute ja taotlustes korduvalt kirjeldatud toimingute maksustamise kohta tehtud eelotsuste kokkuvõtted, siis on kokkuvõtteid pigem vähe ja enamus kokkuvõtteid ning selgitusi ei ole teistele sarnases olukorras olevatele ettevõtetele kättesaadavad.

Esimene osalusoptsoone puudutav siduva eelotsuse kokkuvõte on aastast 2013, kui Eesti ettevõtte soovis Maksu- ja Tolliameti seisukohta situatsioonile, mil ettevõttega samasse kontserni kuuluv USA äriühing annab Eesti ettevõtte töötajatele optsoone tähtajaga kolm aastat. Eesti ettevõtte soovis teada, kas selliselt toimides kohaldub TuMS § 48 lõikes 5³ sätestatud maksuvabastus. Tol hetkel Maksu- ja Tolliamet nõustus, et osalusoptsoonide puhul on oluline selle majanduslik sisu, mitte see, kuidas erinevates riikides osalusoptsoone nimetatakse. Seega kohaldus maksuvabastus USA poolt pakutavatele osalusoptsoonidele. Samas teises siduvas eelotsuses välja toodud asjaoludega, mille kokkuvõtte on Maksu- ja Tolliamet oma kodulehel avaldanud, Maksu- ja Tolliamet ei nõustunud. Nimelt soovis ettevõtte teada, kas ja kui võrd mõjutab optsoonide hoidmise ajal optsoonihinna muutmine maksuvabastuse aluseks olevat kolmeaastast tähtaega. Maksu- ja Tolliamet leidis siinkohal, et optsoonihinna muutmine siiski muudab esialgset optsoonide andmise kuupäeva ja alates hinna muutmisest hakkab jooksmas uus kolme aastane optsooni hoidmise tähtaeg. (Optsoonid 2013)

Üks huvipakkuv siduva eelotsuse kokkuvõtte keskendus soovile laiendada emattevõtte motivatsiooniprogrammi tüürettevõtte töötajatele, mille tulemusel saavad motivatsiooniprogrammis osalevad töötajad emattevõttest piiratud aktsiaühikuid ehk nn *Restricted Stock Unit* (edaspidi RSU) (Optsioonid 2016). RSU-de teema tõi ühe probleemkohana välja ka Kaido Künnapas (2022), selgitades, et üldjuhul on RSU-del välja teenimine seotud koheselt ka realiseerimisega, mis tähendab seda, et sel juhul puudub RSU-del kolmeaastane hoidmise periood ja RSU-dele ei saaks kohaldada maksuvabastust TuMS mõistes. Maksu- ja Tolliamet on jäänud seisukohale, et kui osalus omandatakse mitte varem kui kolme aasta möödumisel osalusoptiooni andmisest arvates, siis kohaldub RSU-dele TuMS § 48 lg 5³ sätestatud maksuvabastus (Optsioonid 2016). Kaido Künnapase (2022) sõnul tekib siinkohal ettevõtjatel probleem, et kuidas lüüa lahku välja teenimise periood ja realiseerimine nii, et töötaja teenib küll osa välja, kuid realiseerib selle alles kolme aasta möödumisel, et kohalduks maksuvabastus.

Maksu- ja Tolliamet on siduva eelotsuse kokkuvõttes selgitanud ka olukorda, mil töötaja teeb optiooni täitmisel *full exit*-i korral rahalise sissemakse enda kontrolli all olevale äriühingule. Sel juhul kohaldub TuMS § 48 lõike 5³ alusel maksuvabastus ulatuses, mis vastab optiooni hoidmise ajale. Töötajal omakorda tekib rahalisest sissemaksest kasu aktsiate võõrandamisest, mis omakorda tähendab seda, et isik peab saadud tulu deklareerima oma füüsilise isiku tuludeklaratsioonil ja tasuma tulumaksu. (Optsioonid 2020)

2021. aastal sai meedias kajastust Eesti seitsmes nn „ükssarvik“ Pipedrive. Nimelt müüdi 2020. aasta novembris ettevõtte USA investeerimisfirmale. Sellega seoses taotles Pipedrive Maksu- ja Tolliametilt siduva eelotsuse, et saada kindlust, et nende ettevõtte müük USA investeerimisfirmale läheb TuMS tuleneva *full exit*-i erandi alla ja tulevikus ei teki töötajate poolt välja teenitud optioonide osas maksukohustust. Selline otsus Maksu- ja Tolliametilt saadi. Pärast ettevõtte müümist said töötajad proportsionaalselt väljateenitud optioonide eest rahalise kompensatsiooni, millelt tasusid tulumaksu. (Härma, 2021)

Märkimisväärne oli töö autori arvates Pipedrive *full exit*-i juures see, et kui üldjuhul ei kompenseeri ettevõtte *full exit*-i toimumise hetkel välja teenimata optioone oma töötajatele, kuna see toob ettevõttele kaasa maksukohustuse nii tulumaksu kui sotsiaalmaksu osas, siis Pipedrive otsustas inimeste hoidmise eesmärgil välja teenimata optioonide alusel saadavad osad töötajatele

siiski tulevikus välja maksta. Nimelt lisandus välja teenimata osa töötajate palgale jooksvalt optioonide eest, mille nad igakuiselt töötatud ajaga välja teenisid vaid juhul, kui nad ettevõttesse edasi tööle jäid (Härma, 2021). See on töö autori seisukohast hea võimalus, kuidas siduda töötajad ettevõttega ka pärast *full exit*-i olukorda.

Aktuaalne on olnud siduva eelotsuse kokkuvõtte alusel ka olukord, mil isik soovib optioonilepingu sõlmida mitte iseenda kui töötajaga vaid tema 100%-lise osalusega äriühinguga, seades samas optioonide väljateenimise sõltuvusse töötaja töötamisega selle ettevõtte juures, kes töötajaga optioonilepingu sõlmib. Maksu- ja Tolliamet on võtnud seisukoha, et sellises olukorras TuMS § 48 lg 5³ toodud maksuvabastus ei kehti. Nimelt puudutab vastav seaduse säte siiski osalusoptioonide andmist töötajale kui füüsilisele isikule mitte teisele ettevõttele. (Optioonid 2020)

Selle seisukohaga nõustub ka töö autor, kuna füüsilise isiku tulumaksukohustust ei ole Eestis võimalik võrrelda juriidilise isiku tulumaksukohustusega. Nimelt maksustatakse juriidilise isiku puhul Eestis vaid jaotatud kasumit ning kui kasum otsustatakse ettevõttesse reinvesteerida, on see maksuvaba.

Optioone puudutavate maksustamisküsimuste osas on vaieldud ka kohtus. Üks huvipakkuv kohtulahend (RKHKo 3-3-1-62-06) on aastast 2007, mil ettevõtte soovis kohtu kaudu tühistada Maksu- ja Tolliameti 2004. aasta maksuotsust. Nimelt tuvastas Maksu- ja Tolliamet, et ettevõtte andis kolmanda isiku (ehk teise ettevõtte) kaudu enda töötajatele tasuta optioone, mida ettevõtte oma raamatupidamises ei kajastanud. Antud ajahetkel kehtiva TuMS kohaselt loeti optioonide andmine töötajatele erisoodustuseks, millelt tuli tasuda tulumaks ja sotsiaalmaks. Maksu- ja Tolliamet tuvastas, et kõnealune ettevõtte kasutas optioonide andmisel kolmandat isikut, et vältida maksude (tulumaks ja sotsiaalmaks) tasumist.

Ave-Ly Käsi jõudis 2018. aastal koostatud magistritöös järeldusele, et Eesti tulumaksusüsteem on osalusoptioonide kui erisoodustuse maksustamisel paindumatu ja omab liiga rangeid nõudeid, mis võib kaasa tuua selle, et ettevõtted loobuvad töötajatele pakutavatest osalusoptioonidest ja halvimal juhul viivad enda äritegevuse Eestist välja. Töö autor selle käsitlemisega ei nõustu. Viimased aastad on näidanud, et Eesti ettevõtted pakuvad aina enam oma töötajatele osalusoptioone ja seda just nimelt tänu soodsatele maksustamise tingimustele. Käsi (2018) sõnul olid 2017. aastal vastu võetud tulumaksuseaduse muudatused praktikas siiski väikese tähtsusega

ning Eesti regulatsioon osalusoptsoonide maksustamisel on liiga range ning ei soosi ettevõtluse arengut. Ka selle väitega töö autor täielikult ei nõustu. 2017. aastal TuMS sisse viidud muudatused seoses osalusoptsoonidega andsid ettevõtetele *full exit*-i võimaluse, mida tänapäeva innovatiivses ettevõtluskeskkonnas kasutatakse aina enam. Töö autor mõnab siiski, et 2017. aastal TuMS sisse viidud muudatused vajaksid käesoleval ajahetkel täiendamist, kuna ettevõtluskeskkond on viie aastaga märgatavalt edasi arenenud.

Selgitamaks välja erinevate optsoonide maksustamise probleemide mastaapsust tänasel päeval, viis töö autor läbi intervjuud Maksu- ja Tolliametite otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja Tiina Normakuga, Hedman Advokaadibüroo maksunõustaja Triin Ahveldtiga ja Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaadi Kaido Künnapasega. Töö autor uuris esiteks, kas siduvate eelotsuste taotluste põhjal võib näha täpsemaid trende neid esitavate äriühingute osas. Huvipakkuv on töö autori arvates see, et Maksu- ja Tolliametilt küsivad siduvaid eelotsuseid Tiina Normaku (2022) sõnul eelkõige tegutsevad ettevõtted. Tegemist on tema sõnul eelkõige suurte ettevõtetega, kes on juba käibe saavutanud. Samas advokaadibüroode poole pöörduvad eelkõige *start-up* sektori ettevõtted (Ahveldt, 2022; Künnapas, 2022). Erinevus võib tulla töö autori hinnangul sellest, et alustavad ettevõtted soovivad saada oma küsimustele vastused kohe ja kiiresti, kuid siduvate eelotsuste ootamine on ajakulukas. Seda kinnitab ka Kaido Künnapas (2022) selgitades, et alustaval ettevõttel ei ole aega oodata kaks kuud siduvat eelotsust. Nad soovivad saada oma küsimustele vastuseid koheselt.

Optsooniprogramm on Triin Ahveldti sõnul üks esimestest asjadest, mida alustavad ettevõtted rakendada üritavad, et oleks võimalik töötajaid värbama hakata. Optsooniprogramme pakuvad oma töötajatele nii Triin Ahveldti kui Kaido Künnapase sõnul lisaks alustavatele ettevõtetele ka ettevõtted, kes on restruktureerinud. Emaettevõtted on neil välismaal ja üritatakse Eestis optsooniprogrammi sisse tuua võimalikult sarnaselt nagu emettevõtted seda välismaal teevad. (Ahveldt, 2022; Künnapas, 2022)

Teiseks uuris töö autor intervjueritavatelt, et millised on peamised osalusoptsoonidega seotud probleemid ja küsimused, millega nende poole pöördatakse. Peamise osalusoptsoonidega seotud probleemina, mille osas Maksu- ja Tolliameti poole pöördatakse, tõi Tiina Normak välja TuMS tuleneva kolmeaastase perioodi arvestamise. Nimelt on see oluline just maksuvabastuse seisukohalt. Kuna siduvaid eelotsuseid küsivad Maksu- ja Tolliametilt eelkõige suured kontsernid, kus toimuvad restruktureerimised ehk kontserni siseselt korraldatakse äri ümber ning seal võib

lepingu pool muutuda. Tiina Normaku sõnul võib sellistel juhtudel optioonilepingu alusvara muutuda ja kindluse saamiseks küsitakse neilt siduv eelotsus. (Normak, 2022)

Alusvaraga seotud probleemide olulisuse tõi välja ka Kaido Künnapas. Nimelt puuduvad sellel teemal tema sõnul ühised arusaamad. Maksu- ja Tollimet on seisukohal, et optiooni tingimusi ei tohi muuta ning neid muutes hakkab kolme aastane väljateenimise periood uuesti algusest peale jooksma. Samas alusvara muutus on üheks optiooni oluliseks tingimuseks. Alusvara muutuse osas on Kaido Künnapase sõnul tehtud erandeid. Siinkohal võib välja tuua näitena Pipedrive-i *exit*-i, kus osalus OÜ-s vahetati osaluse vastu Inc-is. Sellisel juhul jätkub kolmeaastane väljateenimise periood, kui alusvara muutmisel jääb alusvara väärtus vahetuse hetkel samaks ning töötaja ei saa täiendavat hüve. Kaido Künnapase sõnul puudub hetkel selgus, et kui alusvara muutub ühinemistel ja jagunemistel, kas siis hakkab uuesti jooksma kolme aastane hoidmise periood otsast peale või mitte. Samuti ei ole juhendites tänasel hetkel välja toodud olukorda, et kui toimub aktsiate tükeldamine ehk *split*, siis kas sellisel juhul võib alusvara muuta, kuna *split*-i puhul väheneb tegelikkuses töötajale kuuluv optioon. (Künnapas, 2022)

Alusvaraga seotult tõi Kaido Künnapas välja ka teise probleemi – alusvara suuruse määramise. Nimelt on Maksu- ja Tolliamet määratlenud juhendis, et alusvara suurus peab olema määratud kas aktsiate arvus või osa nominaalväärtuses. Kui ettevõtte soovib määratleda alusvara osa protsendina osakapitalist, siis sellisel juhul ei ole Maksu- ja Tolliameti sõnul tegemist osalusoptiooniga. Kaido Künnapas selgitas, et selline erisus jääb selgusetuks, et mis põhjusel ja mis ajahetkest alates ei ole protsendi määramisel tegemist enam osalusoptiooniga. (Künnapas, 2022)

Alusvara muutustega seotud probleemid on ka töö autori seisukohalt suures osas reguleerimata nii TuMS kui Maksu- ja Tolliameti poolt koostatud juhendis. Oluline oleks autori arvates eelkõige juhendisse välja tuua üldised suunised või näited, millistel juhtudel alusvara muutes hakkab uuesti kehtima maksuvabastuse seisukohast oluline kolme aastane periood ja millistel juhtudel kolme aastast perioodi uuesti otsast peale arvestama ei pea. Ettevõtteid ostetakse ja müüakse tänapäeval tihti ja sellel juhul ei peaks ettevõtted iga küsimuse osas pöörduma Maksu- ja Tolliameti poole siduvate eelotsuste saamiseks. Oluline on ka märkida, et iga siduva eelotsuse taotluse läbivaatamine on riigilõivuseaduse §259 alusel tasuline (juriidilisele isikule 1 180 eurot) ja alustavatel ettevõtetel on rahalised vahendid pigem piiratud.

Khincha (2002) on välja toonud, et töötajate osalusoptioonide maksustamise kontekstis on väga oluline arvestada lisaks riigisisestele maksustamise küsimustele rahvusvaheliste maksuaspektidega. Seda eelkõige töajõu suurenenud liikuvuse tõttu. Tänapäeval tegutsevad paljud ettevõtted mitte enam vaid ühes riigis vaid laienetakse üle maailma, mistõttu liiguvad ka töötajad ühest riigist teise tööle.

Rahvusvahelise maksustamise aspekti tõid välja nii Kaido Künnapas kui Triin Ahveldt. Peamiselt pöörduakse nende poole küsimustes, mis on seotud välismaal töötavate inimestega. *Start-up* sektoris on üldjuhul väga palju töötajaid välismaal ja nendega seoses tekib alati see küsimus, et kui tekib seoses antud osalusoptioonidega maksukoormus, siis kus riigis seda maksustatakse. Triin Ahveldt tõi välja selle, et kui tekib maksukoormus siis väga paljude jaoks on üllatus see, et maksud peab tasuma seal riigis kus tasutakse ka töajõumakse. Seega ei tule tihti tasuda erisoodustuskas Eestis, kus asub ettevõtte vaid seal riigis, kus on ettevõtte töötaja ja tasutakse töajõumakse. (Ahveldt, 2022, Künnapas 2022)

Teine küsimus, millega seoses Triin Ahveldti poole pöörduakse, ei ole seotud otseselt töötajate osalusoptioonidega vaid puudub seda, et kuidas oleks võimalik välja anda optiooni tasuna teenuse eest, mis saadakse teise ettevõtte käest. Antud teemat puudutas intervjuus ka Kaido Künnapas. Nimelt ei ole teada, kas teisele äriühingule antav optioon on käibemaksuga maksustatav või mitte. Käibemaksuseadus § 12 lg 1 ütleb, et igasugune tasu teenuse või kauba eest loetakse maksustatava väärtuse osaks, kuid hetkel puudub vastus küsimusele, kas optiooni väärtus on osa sellest väärtusest, mis on teenuse hinnaks. (Ahveldt, 2022; Künnapas, 2022)

Triin Ahveldti sõnul tekitas ettevõtetel küsimusi ka 2017. a TuMS sisse toodud *full exiti* erand. Samas tõi ta välja selle, et 2021. a muutis Maksu- ja Tolliamet oma kodulehel juhendit, kus selgitas täpsemalt *full exit-i* erandit tuues välja konkreetse proportsionaalse optiooni hoidmise aja. Varasemalt lugesid ettevõtted Maksu- ja Tolliameti kodulehelt välja, et proportsionaalse optiooni hoidmise aeg on kolm aastat ja maksuvabastus kehtib alates sellest ajast olenemata kui pika aja peale on tehtud optioonileping. Maksu- ja Tolliamet selgitas kodulehel välja toodud juhendis aga seda, et kui optioonileping ongi tehtud viie aasta peale ja nelja aasta pealt teeb ettevõtte *full exit-i*, siis nelja aasta eest erisoodustuskas maksma ei pea aga viies aasta on siiski maksustatav, olgugi et kolm aastat on möödunud optioonilepingu sõlmimisest. Triin Ahveldti sõnul selle näite lisamine kodulehel olevasse juhendisse muutis olukorda paremaks ja ettevõtted said *full exit-i*

põhimõttest paremini aru, mis omakorda vähendas ettevõtete pöördumiste arvu tema poole. (Ahveldt, 2022)

Eelpool välja toodud näite lisamine Maksu- ja Tolliameti poolsesse juhendisse tekitab Kaido Künnapase sõnul ebavõrdse kohtlemise. Töötajad, kes realiseerivad optsioonid *full exit*-i väliselt, saavad teha seda maksuvabalt, sest optsioonide hoidmisest on möödunud seaduses ette nähtud kolm aastat samas kui *full exit*-i teinud ettevõtte peab arvestama proportsiooni isegi siis, kui kolm aastat on optsioonide hoidmisest möödunud. (Künnapas, 2022)

Teine probleem, mis on *full exit*-i puhul esile kerkinud, puudutab Kaido Künnapase sõnul optsiooni realiseerimist. Nimelt nii kui töötaja saab optsiooni ja müüb selle ühingule, kes optsiooni välja andnud ühingu omandab (ehk tavaline *full exit* olukord) ja see toimub pärast kolme aasta möödumist, siis tuleb töötajal tasuda vaid tulumaks. Siin tekibki Kaido Künnapase sõnul küsimus, et kui jätta sisuliselt vahele eelpool nimetatud formaalsed sammud nii, et optsioon tühistatakse ja töötaja saab rahalise väljamakse, kas siis on tegemist erisoodustusega või mitte. Maksu- ja Tolliamet on oma juhendites öelnud, et kui tehingu eesmärk on sisuliselt optsioon realiseerida ja osalus müüa, ning ettevõtte omandaja maksab töötajale raha, siis võib lugeda selle kasuks vara võõrandamisest. Sel juhul ei ole tegemist erisoodustusega. (Künnapas, 2022)

Full exit-i olukorra täpsema selgitamisvajaduse ettevõtetele tõi välja ka Tiina Normak. *Full exit* olukord on tema sõnul suurim erisus, mille osas Maksu- ja Tolliametilt soovitakse seisukohta, et kas saab selleks ajahetkeks välja teenitud või hoitud optsioonide osas rakendada maksuvabastust või ei ole see võimalik. Seda olukorras, kus kontserni siseselt toimub ühinemine teise äriühinguga, kelle puhul on tegemist börsiettevõttega. Äriühingu ja börsiettevõtte ühinemisel ei saa Tiina Normaku sõnul rääkida müügist selle kõige tavapärasemas tähenduses. Siinkohal soovivadki ettevõtted teada, kas selline ühinemine kvalifitseerub ka *full exit* olukorraks. Ühe näitena tõi Tiina Normak välja ettevõttelt laekunud päringu, et kui ettevõtte läheb börsile, siis kas börsile minek kvalifitseerub *full exit* olukorraks. Antud juhul jäi Maksu- ja Tolliamet seisukohale, et börsile minek ei kvalifitseeru *full exit* olukorraks. (Normak, 2022)

Üks autori meelest huvipakkuv viimase aja trend on tokeniseeritud optsioonid. Tokeniseeritud optsioonide puhul antakse töötajatele token, mis kinnitab, et ta on saanud optsiooni. Token on õiguslikus mõttes tõend, mis kinnitab optsiooni saamist. Peamine mure koht on tokenite puhul

selles, et arvatakse, et tokenid on kaubeldavad, kuid osalusoptiooni võõrandamine on erisoodustus ja tokeni võõrandamisel tekivad seega erisoodustused. (Künnapas, 2022)

Viimastel aastatel on äriühingute poolsed osalusoptioone puudutavad probleemid ja küsimused, millega Maksu- ja Tolliameti poole pööratakse, pigem sarnased, samas kui asjaolud ja situatsioonid (tehingud) on erinevad. See on Tiina Normaku sõnul väga suuresti mõjutatud sellest, kus riikides asuvad kontserniettevõtted, kes optiooniprogramme oma töötajatele pakuvad. Eestis on selliseid kontserne, kus töötajaid on võib olla kümnes või viieteistkümnes riigis ja optiooniprogrammid, mida suured kontsernid pakuvad, on mõeldud kõikidele töötajatele. Ka neile, kes töötavad välisriigis. Seega üritavad ettevõtted leida kindlaid reegleid, mis riikide põhiselt paika pannakse ja kõigile samas ka sobiv oleks. Just sealt tulevadki Tiina Normaku hinnangul välja erisused, mille osas soovivad ettevõtted saada Maksu- ja Tolliameti poolset kinnitust, et ei teki maksukohustust. Osalusoptioonide siduvate eelotsuste läbiv resolütiivosa on Tiina Normaku sõnul see, et kas Maksu- ja Tolliamet kinnitab, et ettevõtte on asjast õigesti aru saanud ja nendele küsitud erisus või olukord laieneb. Selle, et maksustamise seisukohast on oluline optiooni kolm aastat hoida, on ettevõtted Tiina Normaku sõnul aastatega selgeks saanud. (Normak, 2022)

Seda, et ettevõtted soovivad koostada optiooniprogramme nii, et need laieneks kõikidele töötajatele, kinnitab ka töö autori poolt eelmises peatükis läbi viidud analüüs viie ettevõtte optiooniprogrammi võrdluse osas. Nimelt nähtus sealt, et optiooniprogramme koostavad ettevõtted pigem sarnaselt.

Triin Ahveldti sõnul on osalusoptioonide maksustamine Eestis võrdlemisi selge. Probleeme aga tekitab olukord kui välismaal koostatud optiooniprogrammi soovitakse tuua Eesti ettevõttesse. Sel juhul on tihti vajadus optiooniprogrammi muutmiseks. Ühe näitena tõi Triin Ahveldt välja *phantom stock*-i situatsioon Hispaania näitel. Nimelt on Hispaanias ettevõtte töötajatele maksusoodsam situatsioon, kus töötajad ei saa optioonilepingu realiseerimise järgselt osalust vaid saavad osaluse väärtuses rahasumma. Eestis samas ei loeta sellist situatsiooni üldse optioonide andmiseks. Just see rahvusvaheline mõõde on see, millega Triin Ahveldti sõnul tema poole tavaliselt pööratakse. (Ahveldt, 2022)

2017. aastal viidi tulumaksuseadusesse muudatus seoses osalusoptioonide maksustamisega. Tiina Normaku (2002) sõnul ei vähendanud see Maksu- ja Tolliametile esitavate siduvate eelotsuste taotluste arvu. Neid teeb Maksu- ja Tolliamet keskest läbi kolm aastat. Tiina Normaku sõnul on

väga levinud praktika, et taotleja ei luba siduva eelotsuse kokkuvõtet Maksu- ja Tolliameti kodulehel avaldada, sest tegemist on ärisaladusega. See toob esile probleemi, et kuigi erinevates olukordades võib olla Maksu- ja Tolliamet avaldanud oma arvamust aga siduvate eelotsuste kokkuvõtete mitte avaldamise tulemusena ei saa teised samade küsimustega silmitsi seisvad ettevõtted sellega tutvuda.

Tiina Normak on seisukohal, et optioone puudutava seadusemuudatusega ei ole võimalik tulevikus vähendada Maksu- ja Tolliametile esitatavate siduvate eelotsuste taotluste arvu. Seda põhjusel, et siduvaid eelotsuseid küsivad peamiselt suured kontsernid, kes soovivad õiguskindluse huvides saada siduvat otsust, mis on siduv just Maksu- ja Tolliametile, mitte ettevõttele endale. Ettevõtte saab siis otsustada kui ta teeb nii, nagu siduvas eelotsuses välja toodud, siis on otsus kehtiv. Ettevõtetele on Tiina Normaku sõnul oluline õiguskindlus, et nad on asjast õigesti aru saanud ja seadusemuudatus seda kaasa ei too. Väga vähe on tema sõnul neid otsuseid, kus küsitakse seaduse sätte tõlgendamise kohta. Enamus siduvaid eelotsuseid on sellised, kus tuuakse välja asjaolud, antakse omapoolne hinnang ja küsitakse Maksu- ja Tolliameti kinnitust sellele. See on teema, mis Tiina Normaku hinnangul jääb ja sätete muutmine siinkohal muutust ei too. Seadus on üldpõhimõtte, reeglistik ja sätteid tuleb kohaldada. (Normak, 2022)

Triin Ahveldt on samal seisukohal Tiina Normakuga, et seadusemuudatusega ei ole tulevikus võimalik tema poole tehtavate pöördumiste arvu vähendada, kuna ettevõtted saavad seadusest aru, kuid soovivad lihtsalt kindlustunnet (Ahveldt, 2022).

Tuginedes asjaolule, et osalusoptioone pakuvad enda töötajatele eelkõige alustavad *start-up* ettevõtted, siis Tiina Normaku sõnul võiks olla üks võimalikest seadusemuudatustest leevenduste osas mitte optioonide hoidmine kolm aastat vaid hoopis üks aasta nagu on see hetkel Lätis. Teine teema, mis vajaks Tiina Normaku sõnul täpsustamist, on *full exit* olukord. Võiks kaaluda, kas see peab olema maksuvabastuse saamiseks ilmtingimata 100% või võiks olla ka vähema osaluse müük, mis on selleks perioodiks välja teenitud. Siinkohal saab silmas pidada jällegi *start-up* ettevõtteid, kellel võib olla väga hea äriidee ja vajavad investorit pigem ettevõtte algusaastatel. Selleks, et investorit kaasata, tuleb aga talle müüa osa ettevõttest ja sel juhul tundub kolmeaastane samm väga pikk periood. (Normak, 2022)

Töö autor arutles osalusoptioone puudutavate leevenduste temaatikat ka Kaido Künnapasega. Kaido Künnapas oli arvamusel, et tegelikult meeldib ettevõtetele võimalus osalusoptioonide

kaudu siduda töötaja enda ettevõttega ühe aasta asemel pigem kolmeks aastaks. Lisaks märkis Kaido Künnapas seda, et viimase aja praktika näitab, et optsoonilepinguid tehakse pigem juba mitte enam kolmeks vaid USA eeskujul neljaks aastaks. (Künnapas, 2022)

Kaido Künnapas tõi sarnaselt Tiina Normakuga välja selle, et *full exit*-i piiri alandamine oleks üks võimalikest viisidest, kuidas saaks leevendada praegust maksuolukorda osalusoptsoonide puhul. Tema sõnul ei ole sisulist erinevust, kas *full exit*-i puhul müüakse ettevõtte 100% või müüakse enamuosalus (näiteks 80%). Kummaski olukorras ei peaks tegelikult töötajaid erisoodustumaksudega karistama, kuna nad on sunnitud realiseerima oma osaluse kolme aasta sees. (Künnapas, 2022)

Full exit-i erandi piiri alandamine oleks ka töö autori seisukohast oluline maksustamise muudatus ja töö autor nõustub nii Kaido Künnapase kui Tiina Normakuga, et sisuliselt ei ole oluline, kas *full exit* toimub 100% ulatuses või müüakse maha enamuosalus. Antud juhul ei olene see töötajatest, et nad on sunnitud optsoonid realiseerima enne kolme aasta möödumist. Seega võiks *full exit*-ina käsitleda ka enamuosaluse müüki ja kohaldada maksuvabastust.

Triin Ahveldti (2022) sõnul oleks ühelt ettevõttelt teisele ettevõttele optsoonidega tasumise selgitamine selline olukord, mis ilmselt aitaks kaasa sellele, et tema büroo klientidele oleks antud olukord selgem. Sellekohane juhend Maksu- ja Tolliameti kodulehel puudub. Triin Ahveldti sõnul ei oska ta öelda, kas just seadust oleks selles osas vaja täiendada vaid pigem oleks vaja sellekohast juhendit Maksu- ja Tolliameti kodulehele.

Töö autor nõustub kõigi kolme intervjuueeritavaga, et tulevikus oleks eelkõige vajalik täiendada Maksu- ja Tolliameti kodulehel olevat juhendit tulenevalt kehtivast praktikast. Ühe positiivse näitena juhendite muutmisest saab välja tuua varasemalt selgitatud *full exit*-i näite lisamise Maksu- ja Tolliameti kodulehele, mille tulemusena vähenes märgatavalt ettevõtete pöördumise sagedus maksunõustaja poole. See on töö autori arvates heaks näiteks kui oluline on muuta juhendit ja lisada sinna juurde erinevaid seisukohti ja näiteid, millega käesoleval hetkel Maksu- ja Tolliameti poole pöörduetakse, kuid mis teiste samas olukorras olevate ettevõtetenäite ei jõua.

Seaduse muudatuste osas nõustub töö autor Tiina Normakuga, et vaadates tänapäeva kiirelt arenevat *start-up* ettevõtetlust Eestis, oleks üheks maksustamise seisukohast soodsaks võimaluseks alandada maksuvabalt optsoonide realiseerimise perioodi kolmelt aastalt ühele aastale. See tooks

alustavatele ettevõtetele kaasa võimaluse motiveerida oma töötajaid lühema perioodi jooksul. Kaido Künnapas on küll välja toonud, et praktikas soovivad ettevõtted siduda töötajad enda juurde pigem pikemaks perioodiks aga samas saab optsooniprogrammide pikkuse määrata iga ettevõtja ise ja sellekohane seadusemuudatus vaid avardaks ettevõtete võimalusi pakkuda oma töötajatele osalusoptsoonide realiseerimist lühema perioodi jooksul.

2.4. Probleemid osalusoptsoonide maksustamisel füüsilistel isikutel

Tiina Normaku sõnul on aastas kuskil kolm füüsilist isikut kellele Maksu- ja Tolliamet siduva eelotsuse annab ja põhiliselt on need seotud sellega, et inimesed liiguvad erinevate riikide vahel, nende maksuresidentsus muutub ja riikides on reeglid erinevad. Osades riikides maksustatakse kapitalitulu või väärtpaberite tulu sel hetkel kui inimene lahkub sellest riigist ja muudab oma residentsust. Selles osas on küsitud peamiselt, et kuidas maksulepinguid kohaldada. (Normak, 2022)

Teise teemana, mille osas siduvaid eelotsuseid küsitakse, tõi Tiina Normak välja pärimise. Nimelt omavad füüsilised isikud vara erinevates riikides ja soovivad olla kindlad, et millised on maksustamise nüansid, kui nad peaksid surema. Maksu- ja Tolliameti poole pöörduvad Tiina Normaku sõnul füüsilised isikud siis, kui teavad, et peavad lahkuma raske haiguse tagajärjel ja vara pärijateks jäävad elukaaslased ning alaealised lapsed. See teeb maksustamise seisukohast olukorra keeruliseks. Tiina Normaku sõnul ei ole nendel juhtudel eesmärgiks maksu mitte maksmine vaid eesmärk on leida optimaalne lahendus, kuidas maksud ära maksta ja et raha jõuaks õigel ajal õigete inimesteni. Tiina Normaku sõnul on tegemist valdkonnaga, kus regulatsioon käesoleval hetkel puudub. (Normak, 2022)

Ka Triin Ahveldt tõi oma intervjuus välja kaks probleemi, millega seoses füüsilised isikud tema poole pöördunud on. Esiteks soovivad füüsilised isikud tööandjalt saadud optsoonid viia üle oma äriühingutesse, et saaks edasi tegutseda optsoonidega äriühingu alt. Teise probleemina tõi Triin Ahveldt välja situatsiooni kui näiteks füüsiline isik elab Hispaanias aga töötab Eesti ettevõtte jaoks, kes talle optsoone väljastanud on. Siinkohal küsitaksegi seda, et kuidas ja millises riigis toimub maksustamine. Triin Ahveldt mainis ka seda, et füüsiliste isikute küsimused, millega tema poole pöörduakse, on selgemad, sest neile on üldjuhul võimalik leida konkreetne vastus. (Ahveldt, 2022)

Kaido Künnapase (2022) sõnul on peamine küsimus, millega füüsilised isikud tema poole pöörduvad, seotud osalusoptsoonide realiseerimisega. Soovitakse teada, et kas see on erisoodustusena maksustatav või mitte, kuna töötajatel on lepingust tulenev kohustus tööandjale maksukulu hüvitada. Paljud füüsilised isikud ei tea seda, et kui optsoon on erisoodustusena maksustatud, siis on see maksubaas samuti soetamismaksumuseks. Lisaks uuritakse Kaido Künnapase (2022) sõnul piiriülese töötamise kohta.

Analüüsides intervjuudes välja toodud probleeme seoses füüsiliste isikute osalusoptsoonidega, on töö autor arvamisel, et füüsiliste isikute puhul on peamiseks probleemiks isikute paiknemine ja töötamine erinevates riikides, mille tulemusena muutub nende maksuresidentsus. Maksuresidentsus on suuresti seotud kindlate riikide ja riikidevaheliste maksulepingutega, seega ei ole töö autori arvates seda probleemi võimalik lahendada seadusemuudatuse ja/või juhendite täiendamisega.

2.5. Järeldused ja ettepanekud

Osalusoptsoonid on autori hinnangul tänapäeva start-up maailmas väga aktuaalne teema, mis omakorda toob kaasa erinevaid probleeme alustades mõistetest üheselt aru saamisest ning lõpetades seaduse tõlgendamisega. Nii TuMS osalusoptsoone puudutavad kuus lauset kui ka Maksu- ja Tolliameti poolt koostatud juhend vajaksid tänasel päeval oluliselt täiendamist.

Analüüsides siduvate eelotsuste kokkuvõtteid, meediakajastusi osalusoptsoonide teemal ja läbi viidud intervjuusid, nõustub autor intervjuueeritavatega, et ainult seadusemuudatusega ei saa anda tulevikus ettevõtetele seda kindlustunnet, mida tänasel päeval soovitakse. Seega oleks õige täiendada oluliselt Maksu- ja Tolliameti kodulehel välja toodud juhendit eelmistes alapeatükkides kajastatud probleemsete olukordade osas, et tekiks situatsioon, kus ettevõtted ja nende esindajad saavad osalusoptsoonide printsiipidest üheselt aru. See vähendaks autori arvates oluliselt ka Maksu- ja Tolliametile tehtavate päringute arvu.

Töö autor nõustub Kaido Künnapasega, et põhiline murekoht on Eestis täna see, et meil on olemas halduspraktika optsoonide maksustamise kohta aga keegi ei tea seda, sest see ei ole hetkel kättesaadav.

Eelkõige oleks töö autori arvates oluline täiendada Maksu- ja Tolliameti kodulehel välja toodud juhendit seoses alusvara muutustega. Nimelt ei ole käesoleval hetkel võimalik juhendist lähtuvalt aru saada, millistel juhtudel alusvara muutes hakkab kehtima uuesti maksuvabastuse seisukohast oluline kolme aastane optsoonide hoidmise periood ja millisel juhul uut perioodi arvestama ei pea. See on ka peamine probleem, mille osas küsitakse Maksu- ja Tolliametilt siduvaid eelotsuseid.

Kolm aastat, mis on maksuvabastuse seisukohast optsoonide hoidmisel oluline periood, on alustavale ettevõttele väga pikk aeg. Ühe seadusemuudatuse ettepanekuna toob töö autor välja optsoonide hoidmise perioodi vähendamise. Lätis on optsoonide hoidmise ajaks vaid üks aasta, mis on alustavatele ettevõtetele soodsam tingimus kui Eestis kehtiv kolme aastane periood. See ei kohusta ettevõtteid tegema töötajatega optsoonilepinguid maksuvabastuse kohaldamiseks vaid üheks aastaks, kuid annab selleks võimaluse.

Teine oluline probleem, mis vajaks seaduses täiendamist, on *full exit* olukord. Nimelt mõeldakse 2022. aastal kehtiva tulumaksuseaduse mõistes *full exit* olukorda kui 100% ettevõtte müüki, mille puhul saab kohaldada osalusoptsoonide realiseerimisel maksuvabastust enne kolme aasta täitumist. Samas kui võõrandatakse mitte kogu osalus vaid näiteks enamusosalus, siis sellisel juhul praegu kehtiva tulumaksuseaduse kohaselt maksuvabastust kohaldada ei saa. Võttes arvesse asjaolu, et osalusoptsiione pakuvad eelkõige alustavad ettevõtted, kes soovivad võimalikult kiiresti kaasata investoreid, oleks töö autori arvates osalusoptsoonide maksustamise seisukohast oluline muuta seadust ja lubada enamusosaluse võõrandamisel realiseerida osalusoptsiionid maksuvabalt proportsionaalselt optiooni hoidmise ajale enne nimetatud sündmust.

KOKKUVÕTE

Osalusoptsoonide andmisel ja maksustamisel puudub Eestis tänasel päeval konkreetne seadusandlus. Osalusoptsoone puudutab kuus lauset tulumaksuseaduses, mis ei ava mõisteid vaid määratleb ära selle, millistel tingimustel ei loeta osalusoptsoonide andmist erisoodustusteks. Maksu- ja Tolliamet on üritanud probleemi lahendada juhendiga enda kodulehel, kuid juhendit ei ole viimasel ajal ei muudetud ega täiendatud.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada optsoonide andmise ja maksustamisega kaasnevad probleemid ning teha ettepanekuid seadusandluse ja/või juhendite täiendamiseks. Magistritöös anti ülevaade osalusoptsoonide olemusest ja maksustamisest ning võrreldi Eesti osalusoptsoonide andmise ja maksustamise aspekte Lätis ja Leedus 2022. aastal kehtiva seadusandlusega. Töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvalitatiivse uurimismeetodina intervjuusid. Neist esimene viidi läbi Hedman Advokaadibüroo maksunõustajaga, teine Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja ja kolmas Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaadiga. Kvantitatiivse uurimismeetodina võrreldi viie Eesti ettevõtte optsooniprogramme ja toodi välja nende sarnasused ning erinevused. Analüüsi, kuidas ja millistel tingimustel jagavad ettevõtted optsoone oma töötajatele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitati kuus uurimisülesannet. Esimeseks uurimisülesandeks oli selgitada, mis on osalusoptsoon ja millised on optsoonidega kaasnevad maksuriskid. Osalusoptsoon on oma olemuselt tööandjaga sõlmitud tuletisleping mille alusel tekib töötajal tulevikus õigus saada hüve. Osalusoptsooni eesmärgiks on kaasata töötajaid osanike või aktsionäride ringi ning tõsta seeläbi töötajate produktiivsust ja efektiivsust ning vähendada tööjõuvoolavust. Osalusoptsoonide maksustamisel on suurimaks riskikohaks kolmeaastane optsoonide hoidmise periood, mis toob kaasa maksuvabastuse. Kui kolmeaastast hoidmise perioodi kohaldada võimalik ei ole, maksustatakse osalusoptsoonide alusel saadavat osa kui erisoodustust, tuues kaasa ettevõtetele nii tulumaksu- kui ka sotsiaalmaksukohustuse.

Teiseks andis autor ülevaate, kuidas toimub osalusoptsoonide andmine ja maksustamine Lätis ja Leedus. Eestit, Lätit ja Leedut saab pidada *start-up*-i sõbralikeks riikideks tänu viimastel aastatel sisse viidud osalusoptsoonide puudutavatele seadusemuudatustele. Ühe olulise muudatusena saab välja tuua Lätis jaanuarist 2021 kehtima hakanud seadusemuudatuse optsoonide hoidmise osas. Nimelt lühendati Lätis optsoonide hoidmise perioodi kolmelt aastalt ühele aastale. Autor leiab, et kõigi kolme riigi seadusandlus on siiski piisavalt erinev nii osalusoptsoonide hoidmise aja kui kohaldatavate maksumäärade osas.

Kolmanda uurimisülesandena analüüsiti viie Eesti ettevõtte optsooniprogramme, et saada ülevaade, kuidas ning millistel tingimustel jagavad ettevõtted optsoonide oma töötajatele. Nendeks ettevõteteks olid Coop Pank AS, LHV Grupp AS, Ekspress Grupp AS, Harju Elekter AS ja InBank AS. Antud valimis on suured ja toimivad ettevõtted seetõttu, et nende puhul on tegemist avalike optsooniprogrammidega. Analüüsi tulemustest nähtus, et peamised erinevused puudutasid optsooniprogrammide pikkust ja väljastatavate aktsiate osakaalu. Keskmiselt saab pidada optsooniprogrammide tähtjaks kolme aastat. Viiest ettevõttest neljal on väljastatavate aktsiate arv pandud kirja protsendina aktsiate koguarvust. Optsoonide väljateenimise periood on eelduslikult kõikidel optsooniprogrammidel märgitud kolm aastat, tulenevalt maksustamise eripärast.

Neljandaks uurimisülesandeks oli analüüsida, millised on optsooniprogramme pakkuvate äriühingute probleemid optsoonide maksustamisel. Selgus, et kuna iga ettevõtte on oma olemuselt erinev, on ka osalusoptsoonide maksustamist puudutavad küsimused erinevad. Suurim probleem puudutab osalusoptsoonide alusvara muutmist ja sellest tulenevat ohtu, et alusvara muutmisega tuleb hakata uuesti arvestama maksustamise seisukohast olulist kolme aastast optsoonide hoidmise tähtaega. Samuti tekitab ettevõtetel erinevaid küsimusi tulumaksuseadusesse 2017. aastal lisatud *full exit* olukord ja selle õige kohaldamine.

Viienda uurimisülesandena analüüsiti, kas ja milliseid probleeme esineb füüsilistel isikutel osalusoptsoonide maksustamisel. Läbi viidud intervjuude põhjal saab öelda, et peamiseks probleemiks on füüsiliste isikute residentsus. Ettevõtete töötajad liiguvad erinevate riikide vahel ja küsimusi tekitab see, kus riigis tuleb tasuda maksud osalusoptsoonidelt. Lisaks tekib füüsilistel isikutel küsimusi osalusoptsoonide alusel saadava osa maksustamine nende realiseerimisel ning olukord, kui töötajad soovivad saadud osalusoptsoonid viia üle enda äriühingusse.

Viimaseks uurimisülesandeks oli kirjeldada empiirilise osa analüüside tulemusi ning teha nende pinnalt järeldusi. Autor jõudis järeldusele, et ainult seadusemuudatusega ei saa anda tulevikus ettevõtetele seda kindlustunnet, mida tänasel päeval soovitakse. Seega oleks õige täiendada oluliselt Maksu- ja Tolliameti kodulehel välja toodud juhendit magistritöös kajastatud probleemsete olukordade osas, et tekiks situatsioon, kus ettevõtted ja nende esindajad saavad osalusoptionide printsiipidest üheselt aru. See vähendaks autori arvates oluliselt ka Maksu- ja Tolliametile tehtavate päringute arvu. Lisaks on töö autori arvates oluline viia tulumaksuseadusesse sisse kaks muudatust. Esimese muudatusena võiks vähendada optionide hoidmise tähtaega maksuvabastuse saamiseks kolmelt aastalt ühele aastale ja teise ettepanekuna näeb töö autor maksuvabastuse kohaldamist mitte kogu osaluse (nn *full exit* olukord) vaid enamusosaluse müügi puhul.

Töös käsitletud teemade raames võiks edaspidi täiendavalt uurida, kas ettevõtete töötajatele pakutavad osalusoptionid motiveerivad töötajaid piisavalt, et nad ettevõttest ei lahkuks.

SUMMARY

THE TAXATION OF STOCK OPTIONS AND RELATED PROBLEMS IN ESTONIA

Mari Hirvesaar

There is no specific legislation in Estonia today regarding the granting and taxation of stock options. Stock options are covered by six sentences in the income tax act, which does not open up definitions but defines the conditions under which the grant of stock options is not deemed to be fringe benefits. The Tax and Customs Board has tried to resolve the problem with instructions on its website, but the instructions have not been amended or supplemented recently.

The aim of the Master's thesis was to identify the problems associated with the granting and taxation of options and to propose amendments to legislation and/or guidelines. The Master's thesis gave an overview of the nature and taxation of stock options and compared the aspects of granting and taxing Estonian participation options with the legislation in force in Latvia and Lithuania in 2022. Interviews were used as a qualitative method of research to achieve the goal of the work. The first interview was carried out with the tax adviser of the Hedman Advokaadibüroo, the second interview with the head of the direct and indirect taxes Division of the Tax and Customs Board and the third with the barrister of the Sorainen Advokaadibüroo. As a quantitative research method, the options programmes of five Estonian companies were compared and their similarities and differences were highlighted. It analysed how and under what conditions companies share options with their employees.

Six research tasks were set up to achieve the goal of Master's thesis. The first investigative task was to clarify what the holding option is and what the tax risks associated with the options are. A participation option is, by its nature, a derivative contract concluded with an employer on the basis of which the employee will be entitled to a benefit in the future. The objective of the participation option is to involve employees in the circle of shareholders, thereby increasing the productivity and efficiency of employees and reducing labour turnover. The biggest risk for the taxation of

participation options is the three-year retention period, which leads to a tax exemption. If the three-year retention period cannot be applied, the share received under the holding options will be taxed as a fringe benefit, resulting in both income tax and social tax liability for companies.

Secondly, the author gave an overview of how participation options are given and taxed in Latvia and Lithuania. Estonia, Latvia and Lithuania can be considered friendly countries of start-up thanks to the legislative changes concerning participation options introduced in recent years. One important change can be made to the maintenance of options for the legislative change that took effect in Latvia from January 2021. The retention period in Latvia was shortened from three years to one year. The author considers, however, that the legislation of each of the three countries varies sufficiently, both as regards the period of holding of the holding options and the applicable rates of taxation.

As the third investigative task, the options programmes of five Estonian companies were analysed in order to get an overview of how and under what conditions the companies distribute the options to their employees. These companies included Coop Pank AS, LHV Grupp AS, Ekspress Grupp AS, Harju Elekter AS and Inbank AS. The large and functioning companies in this sample are because they are public option programmes. The results of the analysis showed that the main differences concerned the length of the options programmes and the share of shares to be issued. On average, option programmes can be considered to have a maturity of three years. In four of the five companies, the number of shares issued is recorded as a percentage of the total number of shares. The period of earning options is assumed to be three years in all option programmes, due to the special nature of taxation.

The fourth investigative function was to analyse the problems faced by companies offering option programmes in the taxation of options. It turned out that since each company is different in nature, the issues relating to the taxation of participation options are also different. The biggest problem concerns the modification of the underlying assets of the holding options and the consequent risk that the modification of the underlying assets will have to take into account again the three-year retention period, which is important for tax purposes. Companies also raise different questions about the full exit situation included in the income tax Act in 2017 and its correct application.

As a fifth investigative task, it was analysed whether and what problems private persons have in relation to the taxation of participation options. Based on the interviews conducted, it can be said

that the main problem is the residency of private persons. Corporate workers move between different countries, and questions arise about where taxes on participation options are payable in the country. In addition, private persons are faced with questions about the taxation of the share received under the holding options in the exercise of those options and the situation in which employees wish to transfer the acquired holding options to their own company.

The final research task was to describe the results of the empirical part of the analyses and draw conclusions from them. The author concluded that just a change in the law could not be enough to give companies the confidence and clarity they need for their future plans. Therefore, it would be right to significantly supplement the guidelines set out on the website of the tax and Customs Board regarding the problematic situations reflected in the Master's thesis in order to create a situation where companies and their representatives can unequivocally understand the principles of participation options. According to the author, this would also significantly reduce the number of inquiries to be made to the tax and Customs Board. In addition, according to the author of the work, it is important to introduce two amendments to the income tax Act. As a first amendment, the retention period for options could be reduced from three years to one year, and as a second proposal, the author sees the exemption as applying not to the entire shareholding (the “full exit situation”) but to the sale of the majority shareholding.

In the context of the topics discussed in the work, further consideration could be given to whether the participation options offered to employees of companies provide sufficient incentives for employees not to leave the company.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Addison, M. FT. & Korn, G. J. (2000). Employee stock options: an update. *Canadian tax journal*, 48(3), 778-811.
- Ahveldt, T. Hedman Advokaadibüroo maksunõustaja. Autori intervjuu. Helisalvestis. 6. märts 2022.
- Aubert, N., Kern, A. & Hollandts, X. (2017). Employee stock ownership and the cost of capital. *Research in International Business and Finance*, 41, 67-78. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.04.007>
- Arbidane, I. (2021, 13. veebruar). From 2021 Latvia has one of most attractive tax regimes for employee stock options. *PwC*. Kasutatud 2. november 2022 <https://mindlink.lv/from-2021-latvia-has-one-of-most-attractive-tax-regimes-for-employee-stock-options>
- Arya, A. & Mittendorf, B. (2005). Offering stock options to gauge managerial talent. *Journal of Accounting and Economics*, 40(1-3), 189-210.
- AS-i Ekspress Grupp aktsiaoptsiooniprogramm perioodiks 2021-2023. Kasutatud 9. oktoober 2022. <https://ml-eu.globenewswire.com/Resource/Download/bc843d08-245f-4880-bc59-e8be071a09b3>
- AS-i Harju Elekter 2021 - 2022 aktsiaoptsiooniprogrammi põhitingimused. Kasutatud 9. oktoober 2022. <https://attachment.news.eu.nasdaq.com/ac59dff3a023d0982ca9731637d67d0d2>
- AS-i INBANK AKTSIAOPTSIOONIPROGRAMM 2021-2023. Kasutatud 9. oktoober 2022. https://d3qu3zjns1x0mx.cloudfront.net/documents/general/generalmeeting/2021_eso_plan_est.pdf
- AS-i LHV Group aktsiaoptsiooniprogramm 2020–2024 majandustulemuste põhjal. Kasutatud 9. oktoober 2022. https://www.lhv.ee/assets/files/investor/AS_LHV_Group_Share_Option_Programme_2020-2024-ET.pdf

- Babenko, I., Du, F. & Tserlukevich, Y. (2020). Will I Get Paid? Employee Stock Options and Mergers and Acquisitions. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(1), 29-64. <https://doi.org/10.1017/S0022109020000022>
- Babenko, I & Tserlukevich, Y. (2009). Analyzing the Tax Benefits from Employee Stock Options. *The Journal of Finance*, 64(4), 1797-1825.
- Bergman, N., K. & Jenter, D. (2007). Employee sentiment and stock option compensation. *Journal of Financial Economics*, 84(3), 667-712.
- Chang, X., Fu, K., Low, A. & Zhang, W. (2015). Non-executive employee stock options and corporate innovation. *Journal of Financial Economics*, 115(1), 168-188.
- COOP PANK AS aktsiaoptsiooniprogramm. (2019, 8. november). Kasutatud 9. oktoober 2022. https://www.cooppank.ee/s3fs-public/PO-56_Aktsiaoptsiooniprogramm.pdf
- Core, J. E., & Guay, W. R. (2001). Stock option plans for non-executive employees. *Journal of Financial Economics*, 61, 253–287.
- Ding, D. K. & Chea, Y. E. (2021). Executive Compensation and Firm Performance in New Zealand: The Role of Employee Stock Option Plans. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/jrfm14010031>
- Erisoodustused. (2022). Maksu-ja Tolliamet. Kasutatud 11. november 2022 <https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tulumaks-ja-sotsiaalmaks/erisoodustused>
- Erisoodustuse hinna määramise kord. RT I, 19.01.2011, 12.
- Estonian Startup Database. (2022). Kasutatud 10. veebruar 2022 <https://startupestonia.ee/startup-database>
- Hall, B. J. & Murphy, K. J. (2002). Stock options for undiversified executives. *Journal of Accounting and Economics*, 33(1), 3-42.
- Hall, B. J. & Murphy, K. J. (2003). The Trouble with Stock Options. *Journal of Economic Perspectives*, 17(3), 49-70.
- Hand, J. R. M. (2008). Give everyone a prize? Employee stock options in private venture-backed firms. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 385-404.
- Hayes, A. (2022, 26. oktoober). Black-Scholes Model: What It Is, How It Works, Options Formula. *Investopedia*. Kasutatud 31. oktoober 2022 <https://www.investopedia.com/terms/b/blackscholes.asp>
- Henrekson, M. & Sanandaji, T. (2018). Stock option taxation: a missing piece in European innovation policy?. *Small Business Economics*, 51, 411-424.

- Härma, K. (2021, 12. märts). Pipedrive'i uus omanik pääses maksukirve alt. *Äripäev*. Kasutatud 3. november 2022 <https://www.aripaev.ee/uudised/2021/03/12/pipedrivei-uus-omanik-paases-maksukirve-alt>
- Holmstrom, B. (1989). Agency costs and innovation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 12(3), 305-327.
- Investeeringisõpik. (2022). LHV. Kasutatud 27. veebruar 2022 <https://fp.lhv.ee/academy/investmentguide?locale=et&bookId=353>
- Khincha, H., P. (2002). Taxation of employee stock option plans: international principles. *Revenue Law Journal*, 145-163.
- Kraizberg, E., Tziner, A. & Weisberg, J. (2002). Employee Stock Options: Are They Indeed Superior to Other Incentive Compensation Schemes?. *Journal of Business and Psychology*, 16, 383–390.
- Käibemaksuseadus¹. RT I 2003, 82, 554.
- Käsi, A-L. (2018). Tööandja poolt töötajale antavate osalusoptsioonide õiguslik reguleerimine ja osalusoptsioonidega kaasnevad probleemid [Magistritöö, Tartu Ülikool]. Tartu Ülikooli digitaalarhiiv DSpace. Kasutatud 31. oktoober 2022 https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/59975/kasi_avely.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Künnapas, K. (2021, 15. märts). Miks Eestis sünnivad üksisarvikud maksukirve all?. *Äripäev*. Kasutatud 20.02.2022 <https://www.aripaev.ee/arvamused/2021/03/15/kaido-kunnapas-miks-eestis-sunnivad-ukssarvikud-maksukirve-all>
- Künnapas, K. Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaat. Autori intervjuu. Helisalvestis. 15. oktoober 2022.
- Künnapas, K. & Taukačs, J. (2021, 26. juuli). Eesti osalusoptsioonid tekitavad USA investoreid kaasavale startupile personaliväljakutse. *Sorainen*. Kasutatud 14. oktoober 2022 <https://www.sorainen.com/et/valjaanded/eesti-osalusoptsioonid-tekitavad-usa-investoreid-kaasavale-startupile-valjakutse/>
- Latvia, Individual - Taxes on personal income. (2022). *PwC*. Kasutatud 20.10.2022 <https://taxsummaries.pwc.com/latvia/individual/taxes-on-personal-income>
- Lithuania, Individual - Taxes on personal income. (2022). *PwC*. Kasutatud 14.12.2022 <https://taxsummaries.pwc.com/lithuania/individual/taxes-on-personal-income>
- Loopere, R. (2015). Juhtkonna aktsiaoptsioonide kasutamine Eesti ettevõtetes [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. Tartu Ülikooli digitaalarhiiv DSpace. Kasutatud 31. oktoober 2022 http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/48067/loopere_rainer.pdf
- Maksukorralduse seadus¹. RT I, 09.08.2022, 7.

- Manso, G. (2011). Motivating Innovation. *The Journal of Finance*, 66(5), 1823-1860.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2011.01688.x>
- Miller, A. (2021, 16. oktoober). Mis on optsioon?. *Advokaadibüroo Hedman Partners & Co.*
 Kasutatud 7. veebruar 2022. <https://hedman.legal/et/artiklid/mis-on-optsioon/>
- Normak, T. Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja. Autori intervjuu.
 Helisalvestis. 9. märts 2022.
- Option Regulation in the Baltics. (2022). *Change Ventures*. Kasutatud 27. oktoober 2022
<https://www.changeventures.com/resources/option-regulation>
- Opsioonid 2013. (2021). Maksu- ja Tolliamet. Kasutatud 18. oktoober 2022
<https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tasumine-volad/siduvad-eelotsused/optsioonid-2013>
- Opsioonid 2016. (2021). Maksu- ja Tolliamet. Kasutatud 18. oktoober 2022
<https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tasumine-volad/siduvad-eelotsused/optsioonid-2016>
- Opsioonid 2020. (2021). Maksu- ja Tolliamet. Kasutatud 19. oktoober 2022
<https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tasumine-volad/siduvad-eelotsused/optsioonid-2020>
- Osalusoptsioonid. (2021). Maksu- ja Tolliamet. Kasutatud 5. jaanuar 2022
<https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tulumaks-jasotsiaalmaks/erisoodustused/osalusoptsioonid>
- Oyer, P. & Schaefer, S. (2005). Why Do Some Firms Give Stock Options to All Employees? An Empirical Examination of Alternative Theories. *Journal of Financial Economics*, 76, 99-133. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.03.004>
- Par iedzīvotāju ienākuma nodokli. *Latvijas Vēstnesis*, 32, 01.06.1993.
- Rajan, R. G. & Zingales, L. (2000). The Governance of the new enterprise. *National Bureau of Economic Research Working Papers*, No. 7958.
- Reinap, A. (2001, 10. jaanuar). Hansapank tegi töötajatest miljonärid. *Postimees*. Kasutatud 8. veebruar 2022 <https://majandus.postimees.ee/1844833/hansapank-tegi-tootajatest-miljonarid>
- Riigilõivuseadus. RT I, 10.11.2022, 17.
- RKHKo 3-3-1-62-06.
- Sesil, J., C. & Lin, Y. P. (2011). The Impact of Employee Stock Option Adoption and Incidence on Productivity: Evidence from U.S. Panel Data. *Industrial relations (Berkeley)*, 50(3), 514-534.

- Siduvad eelotsused. (2022). Maksu- ja Tolliamet. Kasutatud 29. oktoober 2022
<https://www.emta.ee/ariklient/maksud-ja-tasumine/tasumine-volad/siduvad-eelotsused>
- Startup Estonia. (2021, 19. aprill). Estonia - #1 in Europe in number of unicorns per capita. Kasutatud 27. september 2022 <https://startupestonia.ee/blog/estonia-1-in-europe-in-number-of-unicorns-per-capita>
- Ščeponienė, I., Lasmane, A., Künnapas, K. & Fidek, A. (2019, 23. oktoober). New tax incentive on employee stock options in Lithuania. *Sorainen*. Kasutatud 30. oktoober 2022 <https://www.sorainen.com/publications/new-tax-incentive-on-employee-stock-options-in-lithuania/>
- Zahharova, I. (2017). Töötaja aktsiaoptiooni kajastamine Tallinna börsi ettevõtete majandusaasta aruannetes aastatel 1998-2015 (IFRS 2 käsitus) [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. TalTech Raamatukogu Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/95610f78-492d-4c97-9743-8fd9b0e35c3b>
- Tammist, R. (2019, 8. veebruar). Eesti ettevõtluskeskkond on maailma tipus. *Äripäev*. Kasutatud 15. oktoober 2022. <https://www.aripaev.ee/arvamused/2019/02/08/rene-tammist-estii-ettevotluskeskkond-on-maailma-tipus>
- Tulumaksuseadus. RT I, 1999, 101, 903.
- Tulumaksuseadus¹. RT I, 19.11.2010, 7.
- Tulumaksuseadus¹. RT I, 20.06.2022, 85.
- Vesiaid, H. (2019). Eesti ettevõtete väljakutsed IT-sektori tööjõupuuduse ja -liikumise kontekstis [Bakalaureusetöö, Tallinna Ülikool]. Tallinna Ülikooli Akadeemiline Raamatukogu. Kasutatud 30. oktoober 2022 <https://www.etera.ee/zoom/61861/view?page=1&p=separate&tool=info&view=0,0,2480,3509>
- Väärtpaberid ja investeerimiskonto. (2022). Maksu- ja Tolliamet. Kasutatud 29. oktoober 2022 <https://www.emta.ee/eraklient/maksud-ja-tasumine/maksustatavad-tulud/vaartpaberid-ja-investeerimiskonto#soodushinnaga-tasuta>

LISAD

Lisa 1. Intervjuu Maksu- ja Tolliameti otseste ja kaudsete maksude talituse juhataja Tiina Normakuga

1. Millal tekkisid Maksu- ja Tolliametil (esimesed) kokkupuuted osalusoptsoonide ja siduvate eelotsustega?

Vaatasin varasemad eelotsused üle ja leidsin kõige varasema 2011 aastal.

2. Leidsin, et 90-ndatel hakati juhtivtöötajatele optsoone pakkuma. Kas siis ei tekitanud maksustamine küsimusi?

Ma ei mäleta, et Hansapank oleks optsoone oma töötajatele pakkunud. Kui me räägime 90-ndatest, siis kes teine oleks võinud potentsiaalne olla. Aga samas miks mitte. Kohtulahendid Hansapanga osas ongi ju nendest samadest osalusoptsoonidest tulenevalt. Seal oli see, et osalused anti inimestele töösuhetest tulenevalt ja inimesed enne osaluste müüki üritasid panna neid endale kuuluvatesse äriühingutesse ja müüa äriühingute alt, et ei tekiks inimesel tulumaksukohustust. Selles osas on hästi ilusti see põhimõte lahti kirjutatud. Ma arvan, et Hansapanga töötajad said neid. Kas neid siis just osalusoptsoonideks nimetati aga ma arvan, et need olid need nõ "kuldsed käeraud", mida anti just juhtivtöötajatele. Ja loomulikult Swedbank jätkab ju praegu ka oma optsooniprogrammidega. Seal on see alguse saanud. Ma julgen arvata et see oli umbes 2014-2015 kui osalusoptsoonide jagamine suuremas osas lahti läks. 2011 oli rahvusvahelised tootmisettevõtted, kelle tütarettevõtted on Eestis. Ütleme Prantsusmaa, Soome ja Rootsi kontsernid ehk et nendest riikidest, kust traditsioon on palju pikem. Teistes riikides on palju seda praktikat, et tööandja peab inimese palgalt igakuiselt kinni mingi summa FCP-de puhul. Pannakse sinna fondi, fond ostab ja hiljem siis sa saad müüa oma osa maha.

3. Kas siduvate eelotsuste taotluste põhjal võib näha mingeid trende neid esitavate äriühingute osas? Kas siduvaid eelotsuseid küsivad eelkõige alustavad ettevõtted või pigem juba tegutsevad ettevõtted?

Siduvaid eelotsuseid küsivad kindlasti juba tegutsevad ettevõtted, kes on saavutanud käibe. Kas just ka kasumi aga kes on olnud edukad. Suured ettevõtted. Just IT valdkond, mis on Eestis hästi arenenud ja tänu sellele ka, et neid on väga palju üles ostetud erinevate fondide poolt praegu. Kui toimuvad omanikuvahetused, siis tuleb vaadata üle olemasolevad optsoonilepingud, et kas siis täidetakse kõik ära ja edasi ei minda või täidetakse ära ja minnakse edasi juba uutel alustel ehk et need põhimõtted on kõik see, mida meilt siis siduvates eelotsustes küsitakse.

4. Millised on peamised osalusoptsoonidega seotud probleemid ja küsimused, millega Maksu- ja Tolliameti poole pöördutakse?

Põhiline ongi see kolmeaastase perioodi arvestus seetõttu, et see kolm aastat on nii oluline maksuvabastuse seisukohalt. Erinevad restruktureerimised ehk et kontserni siseselt korraldatakse äri ümber ja lepingu pool võib muutuda. Seal võib optsoonilepingu alusvara muutuda aga need on kõik kontserni sisesed ümberkorraldused ja kindluse saamiseks küsitakse meilt siduv eelotsus. Just nende tehingute ja asjaolude pinnalt. Osalusoptiooni säte on kuus lauset ja mõisteid see tegelikult ei ava. Kuna meie oleme ise neid mõisteid avanud, siis teinekord saame taotluse ja inimesed saavad asjadest erinevalt aru. Nad nimetavad erinevalt neid asju. Kõige parem näide on see, et keegi räägib väljateenitud optsoonidest. Mina kordan alati üle, et kas te peate silmas, et optsoonilepingust kuni optiooni täitmiseni on möödunud vähemalt kolm aastat. Kui te peate seda selle täidetute all silmas, siis me saame kohe öelda, et selle täitmine on maksuvaba ehk et koguaeg viime selle jutu kolme aasta peale, et saaksime ettevõtetega ühtemoodi aru. Sellest tingitult nad küsivadki siduvate eelotsustega lihtsalt üle, et kindel olla. Ettevõtted küsivad, et kui me teeme selle asja nii, et kas te kinnitate, et see on meile maksuvaba ja siis me kas nõustume või kui me ei saa täpselt asjaoludest aru, siis me küsime alati lisaküsimusi. See on ka päris tavaline praktika, et siduva eelotsuse taotluse peale esitame ettevõttele lisaküsimusi. Või küsime, et kas me saame õigesti aru.

5. Millised on peamised maksustamise erisused, mille osas eelotsuseid küsitakse?

Erisus ongi nüüd see nii öelda 100 % osaluse müük ehk *full exit* olukord. See on see erisus, mille kohta küsitakse. Selle me oleme juba selgeks saanud, et oluline on hoida optiooni kolm aastat, sest siis on ta maksuvaba. 100% osaluse müük võib olla ka näiteks nii, et kontserni siseselt toimub

ühinemine teise äriühinguga aga see on juba börsiettevõtte, mis sisuliselt ühendab selle üksuse enda juurde, ehk see ei ole müük kõige tavapärasemas tähenduses ja siis küsitakse kas see kvalifitseerub ka *full exit* olukorraks. Näiteks oli ka see küsimus, et kui me läheme börsile, siis kas börsile minek kvalifitseerub *full exit* olukorraks ja me ütlesime, et see ei kvalifitseeru. See ongi kõige suurem erisus, mille puhul meie käest küsitakse, et kas saab selleks perioodiks välja teenitud või hoitud optsioonide osas maksuvabastust rakendada.

6. Kas viimastel aastatel on äriühingute poolsed osalusoptsioone puudutavad probleemid ja küsimused pigem sarnased või erinevad? Millised on läbivad teemad?

Ma ütleks, et need probleemid on võib olla sarnased aga asjaolud on erinevad. Situatsioonid on erinevad, ehk tehingud on erinevad. Ja see on väga suuresti mõjutatud sellest, kus riikides asuvad kontserniettevõtted. Meil on ju selliseid kontserne, kus töötajaid on võib olla kümnes või viieteistkümnes riigis ja see optsiooniprogramm on mõeldud kõikidele töötajatele. Ja siis üritatakse leida reegleid, mis pannakse riikide põhiselt pannakse ja oleks kõigile sobiv. Just sealt tulevadki minu hinnangul need erisused. Siduvate eelotsuste läbiv resolutiivosa on see, et kas Maksu- ja Tolliamet kinnitab, et ettevõtte on asjast õigesti aru saanud ja nendele maksuvabastus laieneb.

7. 2017. aastal viidi tulumaksuseadusesse muudatus seoses osalusoptsioonide maksustamisega. Kas ja kuidas muutis see siduvate eelotsuste taotluste esitamise mahtu ja taotluste sisu? Kas võib öelda, et seadusemuudatus vähendas Maksu- ja Tolliametile esitavate eelotsuste mahtu?

Ma saan öelda, et ei vähendanud ja siduvaid eelotsuseid me oleme varasematel aastatel osalusoptsioonide teemal teinud kuskil kolm aastat. Selle aasta alguses on nüüd juba see arv täis, täna on märtsikuu ja tundub, et see aasta on selline erandlik aasta, kus tuleb neid siduvaid eelotsuseid rohkem. Kui me aga räägime päringutest osalusoptsioonide teemal, kus tõesti tegutsevad suured ettevõtted ja kus osalusoptsioonil või alusvaral, mida täidetakse on nõu hindade või kaalu, et neid on loomulikult palju rohkem ja ma arvan, et neid tuleb iga kuu vähemalt kaks ära. Praegu need osalusoptsioonid on väga olulised ja ma saan aru miks see nii on. Suured fondid investeerivad ja nendel on ju kohustus iga kolme kuni viie aasta tagant müüa oma portfelli maha. Nad peavad oma osalusi koguaeg muutma ja see tähendabki ju seda, et toimub omanikuvahetus

tihti. Seetõttu on praegu osalusoptsoonide kohta rohkem küsimusi. Päringuid tuleb aastas umbes 15-20. Need on sellised olulised päringud, mida esitatakse *big four*-i või advokaadibüroode poolt. Lisaks esitavad päringuid ka nõ *start-up*-id, kes üritavad oma töötajatele osalust jagada. Osalusoptsoonide osas on jah palju päringuid. Praktikast ei ole teist erandit (töötaja töövõimetuse või surma korral) vaja läinud. Ma ei mäleta, et selle kohta oleks keegi meilt küsinud.

8. Maksu- ja Tolliamet on oma koduleheküljel avaldanud juhised osalusoptsoonide erisoodustusena maksustamise ja maksuvabastuse kohta. Kas ja kuidas mõjutab juhiste avaldamine eelotsuste taotluste esitamise arvu ja taotluste sisu? Kas võib öelda, et juhiste avaldamine vähendas Maksu- ja Tolliametile esitavate eelotsuste ja päringute arvu?

Seda võib kindlasti öelda, et eelotsuste arvu see vähendanud ei ole. Seda lihtsal põhjusel, et eelotsustes tahavad suured kliendid saada kinnitust, et teatud asjaoludel maksuvabastus kohaldub. Kindlasti on see vähendanud päringute arvu sest kuna see seaduse säte (kuus lauset) ei ava mõisteid, siis meie kodulehekülje juhiste mõte oligi see, et need mõisted paika panna ning välja tuua need reeglid, millest me lähtume. Kindlasti peaks praegu seda täiendama, et aeg on edasi läinud ja see plaan ka oli. Koduleheküljele jääb kondikava ehk põhireeglid. Erinevaid erisusi me ei taha koduleheküljele nii palju tuua, sest nendest nüanssidest võidakse valesi aru saada.

9. Millal juhised esmakordselt koduleheküljel avaldati?

Ma arvan, et see võis olla umbes 2015. aasta paiku. Sellest on juba tükk aega möödas. Me oleme natukene seda täiendanud aga jah, siduvate eelotsuste puhul on see, et need kokkuvõtted on meil ka kodulehel aga väga levinud on praktika, et taotleja ei luba avaldada, sest taotleja ütleb, et Eesti turg on nii väike, et kohe saadakse aru, kellega on tegemist. Tegemist on ärisaladusega ja seda hoitakse kiivalt.

10. Kas juhiseid on vastavalt tagasisidele või küsimustele jooksvalt parandatud või on plaanis seda teha?

Juhiseid ei ole hetkel väga täiendatud aga tegelikult on plaanis seda teha. Seda peab tegema sellel lihtsal põhjusel, et elu on vahepeal edasi läinud ja tänu nendele päringutele oleme me ka ise saanud põhimõtted paika. Väga oluline on see, et me oleksime õiglasel kõigi suhtes. Siduvate eelotsustega on nii, et kui tuleb taotlus osalusoptsoonide teemal siduva eelotsuse saamiseks, siis mina ise võtan ka varasemad siduvad eelotsused ette ja loen üle ning tuletan meelde. Alles siis tulen selle konkreetse siduva eelotsuse juurde ja vaatan kas on midagi kattuvat, sarnast, ühist, et see seisukoht tuleks sarnane. Seda peab väga jälgima, kus on need erisused, et ei läheks otsused erinevates suundades.

11. Oskate öelda, milline võiks olla käesoleval hetkel kõige olulisem muudatus, mis tooks selgust ja aitaks lahendada osalusoptsoonide maksustamise küsimusi?

Pidasin Kaido Künnapasega kirjavahetust ja ta on teinud Rahandusministeeriumile ettepanekuid, mis eeldaksid seaduse muudatust mitte isegi täpsustamise vaid leevenduste osas, et kas peaks olema kolm aastat see hoidmise periood. Toodi näide, et Lätis on hoidmise periood üks aasta ainult. See ei ole niivõrd täpsustav kui see on soodsam olukord. Kolm aastat on alustavale ettevõttele väga pikk aeg. Teine teema, mis vajaks ka täpsustamist, on see *full exit*, ehk 100% osaluse müük, et kas see peab olema maksuvabastuse saamiseks ilmtingimata 100% või võiks olla ka vähema osaluse müük, mis on selleks perioodiks jällegi välja teenitud. Tõesti nende startup-idega on ju nii, et kui mul on väga hea idee ja mul läheb väga kiiresti, siis ma vajan ju kohe alguses hästi suurt rahasüsti (investorit) ja ma pean ju sellele investorile mingi tükikese müüma selleks, et ta raha minusse investeeriks ja siis tõesti tundub see kolmeaastane samm väga pikk periood.

12. Mis Te arvate, kas optsoone puudutava seadusemuudatusega oleks võimalik tulevikus vähendada Maksu- ja Tolliametile esitatavate siduvate eelotsuste taotluste arvu?

Ma arvan, et kindlasti mitte ja see põhjus on jälle see sama, et küsivad ju suured kontsernid, rahvusvahelised kontsernid, kes tahavad lihtsalt endale õiguskindluse huvides saada otsust ja see otsus on ju meile siduv. Maksumaksja saab siis otsustada kui ta teeb nii, siis see otsus on kehtiv aga samas on tal ka võimalus teha teisiti aga siis see siduv eelotsus talle ei kehti. Õiguskindluse põhimõte. Ma arvan, et seadusemuudatus seda ei too kaasa. Väga vähe on neid otsuseid, kus

küsitakse seaduse sätte tõlgendamise kohta. Enamus on neid, kus tuuakse välja asjaolud, antakse omapoolne hinnang ja küsitakse meie kinnitust sellele. See on teema, mis minu hinnangul jääb ja sätete muutmine ei aita. Seadus on ju üldpõhimõte, reeglistik ja sätteid tuleb kohaldada.

13. Kas osalusoptsoonide maksustamisega seotud küsimustega pöörduvad Maksu- ja Tolliameti poole ka füüsilised isikud? Kui jah, siis palun tooge näiteid, milliseid probleeme on esinenud füüsilistel isikute.

Jah, aastas on kuskil kolm füüsilist isikut kellele me siduva eelotsuse anname ja põhiliselt on need seotud sellega, et inimesed liiguvad erinevate riikide vahel. Nende maksuresidentsus muutub ja riikides on reeglid erinevad. On riike, kus kapitalitulu või väärtpaperite tulu maksustatakse ära sel hetkel kui inimene lahkub sellest riigist ja muudab oma residentsust. Selles osas on küsitud just, et kuidas maksulepinguid kohaldada.

Küsitud on ka erinevad pärimise valdkonna teemasid, kuna Eestis on see pärimine võib olla natukene lapse kingades, sest et me oleme tulnud ühiskonnast, kus inimestel ei olnud niipalju vara mida pärida. Nüüd on elu nii palju muutunud, et inimestel on vara ja just erinevates riikides. Kahjuks lahkuvad väga noored inimesed, kes ei ole abielus. Kui on elukaaslased ja erinevad lapsed, siis need olukorrad lähevad väga keeruliseks. Siis kui on teada, et inimesel on selline haigus, mis paraku lõppeb surmaga ja tahetakse enne seda kõiki neid asju ära korraldada, et enne kui lapsed saavad täisealiseks, siis kes seda vara võib hallata ja kuidas lapsed tulu teenivad. Need on hästi keerulised olukorrad ja vot füüsiliste isikute siduvate eelotsuste teemad ongi kõik need teemad. On ka päringud, mis on keerulised ja neid on ka üksjagu, kus tuleb leida võimalik lahendus. See on valdkond, kus regulatsioon puudub ja siis meie käest küsitakse maksustamise nüansside kohta. See on ka olnud väga hariv. Me oleme leidnud need lahendused kuidas tulla sellest välja. Seal ei ole eesmärk, et mitte maksu maksta, vaid eesmärk on leida see optimaalne lahendus, kuidas need maksud ära maksta ja siis see raha jõuab õigel ajal õigete inimesteni.

Osalusoptsoonide teemal toimus infoüritus ja tegin sellel ka esitluse. Panin selle kokku nende probleemide pinnalt, mis meile olid selleks ajaks esitatud. Kõigepealt oli see osalusoptiooni mõiste. Seadus mõistet ei ava. Tegelikult on seaduses vaid üks lõige. Need lõikes olevad kuus lauset on siis meie poolt sisustada. Ma rääkisin ära, mis see osalusoptioon siis tegelikult on. See

on siis võimalus osta või saada tasuta, parem kokkulepitud hinnaga teatud tähtjal või tähtaja jooksul osalus tööandjad või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus. Ja tõin ära, mida me käsitleme kontsernina. Sisuliselt on seal kolm võimalust: osalus kontsern, lepinguline kontsern või faktiline kontsern. Põhiline selle sätte kohaldamise puhul on see, et kui inimene hoiab osalusoptsiooni kolm aastat, st osalusoptsiooni lepingu sõlmimisest kuni osalusoptsiooni lepingu täitmiseni või realiseerimiseni, siis on see erisoodustus maksuvaba. Selle ümber käivad tegelikult kõik päringud ja siduvad eelotsused ka, et kuidas seda kolmeaastast perioodi arvestada. Kõige tähtsam on selle kolmeaastase perioodi arvestamisel see, et selle optsioonilepingu sõlmimise kuupäev peab olema fikseeritud. Kui on digitaalselt allkirjastatud või notariaalselt kinnitatud siis on see kuupäev näha kui on paberkandjal allkirjastatud, siis tuleb see esitada Maksu- ja Tolliametile. Kuupäev on oluline just kuritarvitamiste ärahoidmise seisukohalt. Osalusoptsiooni täitmise kuupäev on siis see kuupäev, kui töötaja ostab soodushinnaga osaluse või saab selle tasuta kas enda tööandjas või tööandjaga samasse kontserni kuuluvas äriühingus. Selle tulemusena saab töötaja alusvara – aktsiad, aktsionärina hääle ja dividendiõiguse. Praktikas on olnud ka seda, et tahetakse alusvara protsendina paika panna aga sellega me nõustunud ei ole, seetõttu et osakapital või aktsiakapital on väga muutuv. Me oleme öelnud, et alusvara peab olema väljendatud rahalises väärtuses. Eestis peab see olema eurodes ja samuti peab olema kindlaks määratud, et mis on see kohustus, mida inimene peab osalusoptsiooni realiseerimisel maksma. See peab olema ka eurodes paika pandud. Ta võib saada ka tasuta aga sel juhul peab olema ka see fikseeritud. Samas võib osalusoptsioon olla seotud mingi tingimusega. Kõige levinum on see, et see töötaja töötab selles äriühingus, see võib olla seotud kuidagi äriühingu majandustulemustega. Näiteks käive peab olema midagi saavutanud.

Lisa 2. Intervjuu Hedman Advokaadibüroo maksunõustaja Triin Ahveldtiga

1. Millal tekkisid Sul (esimesed) kokkupuuted osalusoptioonidega?

Suuremalt jaolt 2021. aasta veebruarist. Enne seda oli kokkupuuteid vähe, sest ma ei tegelenud väga palju IT sektoriga.

2. Kas võib näha mingeid trende äriühingute osas, kes Sinu kui maksunõuniku poole osalusoptioonide osas pöörduvad? Kas Sinu poole pöörduvad eelkõige alustavad ettevõtted või pigem juba tegutsevad ettevõtted?

Start-up sektor. Seal on konkreetselt öeldud, et ilma optiooniprogrammita ei ole võimalik üldse inimesi värvatagi. Muudes sektorites ei ole see väga suur trend. Peamiselt pöörduvad alustavad ettevõtted. See on üks esimestest asjadest, mida nad üritavad rakendada, et oleks võimalik üldse töötajaid hakata värbama. Teine grupp on veel sellised ettevõtted, kes on restruktureeritud. Emaettevõtted on välismaal ja üritatakse Eestisse optiooniprogrammi sisse tuua võimalikult sarnaselt nagu nad seda välismaal teevad. Seda seetõttu, et terves grupis oleksid optiooniprogrammid ühte moodi.

3. Millised on peamised osalusoptioonidega seotud probleemid ja küsimused, millega Sinu poole pöördatakse?

Väga palju on küsimusi seoses välismaal töötavate inimestega. Start-up sektoris on üldjuhul väga palju töötajaid ka välismaal ja seal tekib alati see küsimus, et kui isikul on firma või ta osutab teenust või ta on töölepinguga tööl olnud, et kus siis makse maksta tuleb. Kui kõik läheb hästi, siis maksukoormust ei teki aga kui midagi muutub ja tekib maksukoormus, siis väga paljude jaoks on üllatus see, et maksud tuleb maksta seal riigis, kus deklareeritakse maksud ka töötasult. Sel juhul ei tule ka erisoodustusemaks Eestis deklareerida. Tulebki minna teise riiki kohale, mis on päris keeruline, sest seda infot on üsna raske kätte saada ja seal ma tavaliselt ütlen, et ma võin internetiotsingu põhjal mingeid suuniseid anda aga et see ei ole kindlasti teema kus ma annan lõpliku vastuse. Lisaks soovitan ettevõtetel tavaliselt ka kohalike maksunõustajate poole pöörduda sellistes küsimustes.

Ja teine küsimus, mis koguaeg tekib, ei ole nüüd otseselt seotud töötajate optiooniga vaid soovitakse teada, kuidas välja anda optiooni tasuna teenuse eest, mis saadakse ettevõtte käest. Seda on võimalik teha ka Eesti praeguste reeglite järgi.

Võib olla üks asi veel on *full exit*-i erand, et eelmise aasta kevadel-suvel muutis Maksu- ja Tolliamet natukene seda juhust enda koduleheküljel. Seal toodi välja konkreetselt proportsionaalne optiooni hoidmise aeg. Varasemalt ettevõtted päris palju lugesid välja, et kolm aastat on optioonide hoidmise aeg. Kui aga leping on tehtud viie aasta peale, siis praegu see näide, mis seal välja on toodud ütlebki, et kui sa näiteks nelja aasta pealt teed exiti siis sa nelja aasta eest erisoodustumaksu maksuma ei pea aga viies aasta on siiski maksustatav olgugi, et kolm aastat on möödunud optioonilepingu sõlmimisest. See näide kodulehel tegelikult natuke muutis situatsiooni ja tegi ettevõtetele selgemaks.

4. Millised on peamised maksustamise erisused, mille osas Sinu poole pöörduetakse?

See on võrdlemisi selge Eestis. Seal tekibki probleeme siis, kui on kuskil välismaal kokku pandud optiooniprogramm ja soovitakse teada, kas see siis Eesti tingimustele vastab või ei vasta. Mul on olnud kogemusi peamiselt Saksamaa ja USAga. Teatud asjad tuleb tavaliselt ümber teha. Hispaanias on näiteks phantom stocki situatsioon hoopis maksusoodsam inimestele. Sellisel juhul nad ei saagi osalust, vaid saavad koheselt rahalise väljamakse. Eestis ei loeta seda üldse optioonisituatsiooniks. Just see rahvusvaheline mõõde on see, millega minu poole tavaliselt pöörduetakse.

5. Kas viimastel aastatel on äriühingute poolsed osalusoptioone puudutavad probleemid ja küsimused pigem sarnased või erinevad? Millised on läbivad teemad?

Ma arvan, et see on pigem ikka üsna sarnane. See Pipedrive *full exit* selgitas päris ilusti seda teemat lahti. Peale seda on küsimuste erisusi vähemaks jäänud.

6. Oskad Sa öelda, milline võiks olla käesoleval hetkel kõige olulisem muudatus, mis tooks selgust ja aitaks lahendada osalusoptioonide maksustamise küsimusi?

Äriettevõttele optsoonidega tasumise küsimus on selline, mis ilmselt aitaks kaasa sellele, et minu büroo kliendid saavad sellest paremini aru. Igaks juhuks täpsustan veel juurde, et õigusteenust advokaadibüroos osutavad advokaadid ja mina nõustan advokaate. Selliseid juhiseid Maksu- ja Tolliameti kodulehel ei ole. Ma ei tea, et oleks vaja midagi seadusesse juurde kirjutada, vaid pigem oleks vaja Maksu- ja Tolliameti kodulehele sellekohaseid juhiseid.

7. Mis Sa arvad, kas optsoone puudutava seadusemuudatusega oleks võimalik tulevikus vähendada Sinu kui maksunõuniku poole tehtavate pöördumiste arvu?

Pigem mitte. Väga suures osas saavad kliendid sellest aru aga tahavad lihtsalt kindlustunnet selles osas. Ma arvan, et see pöördumiste arvu otseselt ei muuda.

8. Kas osalusoptsoonide maksustamisega seotud küsimustega pöörduvad Sinu poole ka füüsilised isikud? Kui jah, siis palun too näiteid, milliseid probleeme on esinenud füüsilistel isikutel.

Jah, pöörduvad. Ja nendel ongi nüüd see, et neil on oma äriühingud, kuhu tahetakse optsoonid saada, sest nad tahavad optsoonidega edasi tegutseda äriühingu alt. Lisaks küsitakse, et kui isik elab tegelikult Hispaanias aga töötab Eesti firma jaoks, siis kuhu tasutakse maksud. Eraisikute küsimused on selles suhtes lihtsamad, et nendele on võimalik leida konkreetne vastus.

Lisa 3. Intervjuu Advokaadibüroo Sorainen vandeadvokaadi Kaido Künnapasega

1. Kas võib näha trende äriühingute osas, kes Teie poole pöörduvad? Kas tegemist on eelkõige alustavate ettevõtetega või pigem juba tegutsevate ettevõtetega?

Mõlemaid on. Nii alustavaid *start-up*-e, kes ei suuda veel oma esimestele *key* töötajatele palka maksta rahas vaid siis tuleb optsioonides maksta. Palju on ka Eesti juba tegutsevaid ühinguid, kes teevad ise optsiooniplaani või ostetakse üle näiteks USA või mis iganes välismaa ühingute poolt, kellel on juba omad plaanid ja siis liidetakse Eesti töötajad sinna plaanidesse ümber. Siis on küsimus, et kuidas neid ühtesid plaane teistesse ümber tõsta. Aga nii alustavad kui juba täiesti elujõus toimetavad ettevõtted. Pigem ikkagi alustavad, kes tahavad seda esialgse plaani koostamist.

2. Millised on peamised osalusoptsioonidega seotud probleemid ja küsimused, millega Teie poole pöörduakse?

Ma räägin neid asju alati optsiooni elujoont pidi – algusest kuni surmani, et muidu võib väga keeruliseks kogu see üldpilt minna. Esimesed küsimused, mis ei ole nii väga maksuteemad on see, et kui suur peaks olema optsiooni *pool*. Milline on mõistlik protsent kogu osaluses, mis töötajatele eraldada. See on selline kultuuriline küsimus rohkem. Kui sul on ettevõttel prantsuse omanikud siis 15-20% on selline normaalne. Kui sul on eesti omanikud siis võib olla on 10%, et alla selle investorid sind tõsiselt ei võta. Jah, see on selline kunstilisem küsimus.

Järgmised probleemid puudutavad optsioonilepingute/optsiooniprogrammide töötajate liitmise vorminõuete teema, et kuidas seda korrektselt teha. Seadus näeb ette digiallkirja nõude või notariaalse või teavitad Maksu- ja Tolliametit aga kahte viimast ma pole kuulnud, et keegi kunagi kasutanud oleks. Võib olla on kasutanud aga seda oskab öelda Maksu- ja Tolliamet. Digiallkirja puhul on Maksu- ja Tolliamet lubanud ka alternatiive. Põhimõtteliselt on tõendamisvabadus nii kaua, kui need on elektroonilised tõendid, millel on siis elektroonilise tõendi usaldatavusväärtus. Seal võib kasutada erinevaid optsioonihaldusprogramme, kuhu siis registreerid optsiooni selle andmisel. Kui haldussüsteemist logi väljavõtetest nähtub, millal optsioon on registreeritud ning seal on optsiooni olulised tingimused kirjas, siis sellega saab lugeda tõendatuks, et optsioon anti

sellel konkreetsel kuupäeval. Miks see on oluline? Et siis hakkab jooksma see kolme aastane maksuvabastuse ooteaeg. Tõstatunud on küsimused, et millised optsioonihaldusprogrammid on piisavalt suure tõendamisväärtusega ja millised ei ole. Siis on olnud küsimusi, et kuidas käituda, kui ei ole niimoodi tehtud. On küsitud, et kas e-kirjadega saab tõendada, et optsiooniplaan saadeti e-kirjaga näiteks. Seda vorminõude küsimust näeb tihti just välisettevõtete puhul, kui välisettevõtetes on plaan, kus on ka töötajad, kellel ei ole digiallkirja. Soovitakse teada, et kuidas siis tuleb formuleerida optsioonilepingu sõlmimine. Küsitakse ka, et mis üldse on optsioonileping kui töötajad liidetakse plaani niimoodi, et näiteks optsioonikomitee teeb otsuse töötajatele optsioonide andmise kohta. Kuidas see leping siis loetakse sõlmituks? Eesti kogu õiguslik regulatsioon põhineb optsioonilepingu kontseptsioonil. Seal toimub siis lepingu sõlmimine tüüptingimuste kaudu, et mis hetkel siis see leping on sõlmitud ja mis hetkel saab siis öelda, et optsiooni olulised tingimused on olemas ja kolm aastat hakkab jooksma. Ja kuidas seda tõendada. Lisaks tekib küsimus, et mis on leping. Seaduses on välja toodud optsioonilepingule digiallkirja nõue aga optsiooniplaanide kontseptsiooni välja toodud ei ole.

Palju küsitakse optsioonitüüpide kohta. Eelkõige küsivad USA ettevõtted, et kui nad annavad RSU-sid, mitte osalusoptsioone, siis kuidas toimub nende maksukäsitus. Soovitakse teada, kas neile ka see kolmeaastane maksuvabastus laieneb. Seal on Maksu- ja Tolliameti positsioon, et RSU peab vastama optsiooni mõistele, mis on juhendis välja toodud. Üldine lähenemine on, et RSU vastab optsiooni mõistele. Põhiline probleem on see, et tavaliselt RSU-del on välja teenimine seotud automaatselt sellega, et optsioon realiseeritakse. *Vesting* ja *exercise* on üks ja sama asi. Piiratud õigustega osa muutub täieõiguslikuks osaks. Seal on olnud küsimusi, et kuidas saab neid lahku lüüa, niimoodi, et töötaja teenib küll osa välja aga ta realiseerib pärast kolme aasta möödumist.

Siis on küsimused fantoomoptsioonide kohta. Need on põhimõtteliselt lisatasu arvestamise valemid, mis peegeldavad optsiooniväärtuse tõusu loogikat. Seal tasutakse palgamaksud ja väga palju rääkida ei ole maksu mõttes. Seal soodustusi ei ole.

Opsiooni tüüpidest veel on tokeniseeritud optsioonid olnud viimane trend, kus sisuliselt antakse töötajatele token, mis kinnitab, et ta on saanud optsiooni, mis pole mitte midagi muud kui õiguslikus mõttes lihtsalt selline tõend, et sa oled optsiooni saanud. Seal on põhimure selles, et

arvatakse, et tokenid on kaubeldavad. Kui optioon võõrandatakse, siis seal tekib erisoodustusmaks. Selle kohta on TuMS erisäte, et kui sa võõrandad optiooniõiguse, siis see on kohe erisoodustus. See on üks asi, millega pean aeg ajalt tegelema.

Järgmiseks on *full exit*-i teemad. Seal on küsimus number üks olnud, et mis tingimustel võib teha *cash out*-e ehk siis juriidiliselt optioon realiseeritakse enne või peale kolme aasta möödumist. Nii kui töötaja saab osaluse, siis ta müüb selle ühingutele, kes omandavad tavaliselt selle optiooni väljaandja ühingu. Tegemist on tavapärase *full exit* olukorraga, kus siis 100% optiooni väljaandjast müüakse ära ja juriidiliselt toimub realiseerimine - osa saamine ja osa müük - mida tulumaksustatakse töötajal nii, nagu see toimuks juriidilise vormi järgi. Kui see toimub peale kolme aastat optiooni andmisest, siis tuleb tasuda ainult tulumaks, sotsiaalmaksu ei ole. Siin on küsimus, et kui me jätame formaalsed sammud vahele nii, et optioon tühistatakse ja töötaja saab rahalise hüvitise, siis kas seda tuleb maksustada nii, nagu toimuks formaalseid samme pidi või me maksustame seda nagu rahalist hüvitist optiooni tühistamise eest või optiooniõiguse tagasimüügi eest, mis siis kokkulangevuse tõttu lõppeb õiguslikus mõttes ära ja mis oleks seega erisoodustus. Seal on Maksu- ja Tolliamet oma juhendites öelnud ka, et kui see eesmärk on sisuliselt optioon realiseerida ja osalus müüa, ning ettevõtte omandaja maksab töötajale raha, siis võib lugeda selle kasuks vara võõrandamisest. Sel juhul ei ole see erisoodustus. Tekib aga küsimus, et kuidas see lepingus formuleerida. Tuleb kirja panna, et poolte tahe on realiseerida ja müüa aga tegelikult töötajad saavad lihtsalt raha. Lisaks tekib küsimus, et kas see peaks ainult *full exit*-i puhul nii olema. Maksu- ja Tolliamet ütles, et ainult *full exit*-i puhul võib sellist olukorda tekkida. Ma ei oska öelda, mis põhjusel seda muudel juhtudel ei või kasutada kui majanduslik sisu on sama.

Teine *full exit*-i probleem on filosoofilisem. Probleemiks on see, et kuidas arvestada maksuvaba proportsiooni. Seaduses on olemas murru lugejaga aga nimetajat minu arvates ei ole. Praegu siis on Maksu- ja Tolliamet öelnud, et maksuvabastust arvestad sa selle järgi, et kui palju optioonidest on välja teenitud *versus* kui palju on optioonilepingu kestvus. Kui on nelja-aastane optioonileping ja teise aasta pealt toimub *full exit*, siis realiseeritakse pool optioonidest maksuvabalt. Siin tekibki küsimus, et kas tekib erinev kohtlemine võrreldes olukorraga, kus optioonid *full exit*-i väliselt realiseeriksid ja juba kolme aasta pärast oleks võimalik seda maksuvabalt teha. Et miks *full exit* seda olukorda natukene kehvemaks teeb, kui proportsiooni arvestada. Evelyn Liivamägi ka ütles ühel IFA seminaril, kus me seda arutasime, et saab murest

aru ja võib olla peakski proportsiooni arvestama selle põhjal, et kui palju on aega möödunud *full exit*-i ajaks võrreldes kolme aastase tähtajaga mitte sellega kui pikk on optsoonileping. Et kui kolm aastat on möödunud, siis oleks optiooni realiseerimine nagunii maksuvaba. Selle loogikast ei ole keegi väga täpselt aru saanud. Minu jaoks isiklikult on osalusoptionide mure see, et me ehitame Maksu- ja Tolliameti ning nõustajatega sellist „reeglite maja“, et kuidas see kõik toimuda võiks aga vundamenti ei ole või on see väga vildakas. Täpselt ei ole aru saada, et mis need põhireeglid või konstruktsioonid on. Sellepärast on ka selliseid anomaalseid reegleid, mille osas ei ole aru saada, kuidas need üldpildiga haakuvad. Et kui keegi need põhimõtted välja mõtleks, siis oleks see suur väärtus. Näiteks ütleks Maksu- ja Tolliamet, et millised põhimõtted täpsemalt on.

Omaette mure on see, et ega praegu siduvaid eelotsuseid ei jõua tehingutes ära oodata, sest ootamise aeg on kaks kuud. Miks Pipedrivest tuli suur artikkel lehes? See oligi täpselt sellepärast, et tehing ise võttis aega ja siis võttis selle eelotsuse saamine veel aega kokku kolm kuud. Selle asemel võiks need reeglid kuskil avalikult kirjas olla.

Kus ei ole päris ühtseid arusaami, on alusvara muutustega seotud tehingud. Seadus ütleb, et alusvara vahetamisel, ehk kui sul optsooniplaan annab õiguse näiteks OÜ-s Pipedrive saada osaluse ja seda muudetakse nii, et sa saad Pipedrive Inc aktsia, siis see kolme aastane periood jätkab jooksmist. Tegelikult on Maksu- ja Tolliamet seda kitsendanud ja öelnud, et optiooni olulisi tingimusi ei tohi muuta. Omaette küsimus on see, et kuidas käituda, kui toimuvad aktsiate *split*-id/*desplit*-id, vähendamised/suurendamised tulenevalt sissemaksetest, tulenevalt fondiemissioonist, tulenevalt osade suuruse muutumisest või ühinemistest/jagunemistest. Millised on sel juhul põhimõtted, mille järgi otsustatakse, et kas ja kui palju saab optiooni suurust optsoonilepingus muuta. Probleem on selles, et nii kui sa optsoonilepingut muudad, hakkab kolm aastat otsast peale jooksuma. Kuidas seda teha nii, et see ei hakkaks jooksuma. Maksu- ja Tolliamet ütleb, et ei tohi muuta olulisi tingimusi. Optiooni oluliseks tingimuseks on ka alusvara muutus. Nii kui seda muudad, hakkab kolm aastat otsast peale jooksuma. Seal on tehtud erandid, et kui sa teed *roll over*-it, (ehk siis näiteks Pipedrive näide, kus OÜ osalus vahetatakse Inc vastu, milles sul osalus on võimalik saada) siis peab alusvara väärtus vahetuse hetkel jääma muutumatuks. Kui töötaja ei saa täiendavat hüve, siis kolme aastane periood uuesti jooksuma ei hakka. Juhul kui alusvara ühinemistel/jagunemistel muutub, siis ma ei oska öelda, kas on sellise situatsiooni kohta

olemas erireegel. Või kui tehakse aktsiate *split* või *desplit*, et aktsiakapital on 10 000 ja järsku 20 000. Jättes töötajale täpselt sama optsioon, siis tegelikult väheneb töötaja optsioon 50% võrra. Tekib küsimus, et kas sellisel juhul tohib alusvara muuta. Seal vist on Maksu- ja Tolliamet öelnud, et võib aga seda reeglit avalikult ei ole. Lisaks on Maksu- ja Tolliamet omaette nägemus, et kui suurendada fondiemissiooniga osakapitali või omakapitali sissemaksetega, et kuidas siis võib alusvara muuta. Tekib küsimus, et kas fondiemissiooniga muutes saab töötaja mingi täiendava hüve, kuna firma väärtuse suhtes ei muutu midagi. Sellisel juhul tõstetakse vaid ühelt realt teisele raamatupidamislikud kanded, mille tulemusena saab 5000 osakapitalist näiteks 10 000 osakapital. Kuigi eelmisel juhul tehakse vaid formaalne lüke, siis ma ei ole kindel, et võib suurendada töötaja optsiooni väärtust. Samas ettevõtte väärtuses midagi ei muutu aga töötaja võimalus saada osa ettevõttest väheneb 50%. See alusvara muutuste teema on üks probleem ja sellel teemal hakkab üks tudeng vist lõputööd ka kirjutama Tartu Ülikoolis.

Probleemiks on ka igasugused ühingutesse, kus töötaja töötab, optsioonide andmised. Näiteks mina töötan Sorainen ja Sorainen annab osalusoptsiooni minu osäühingule. Kogu see OÜ-tamise teema, et millal seda teha on võimalik. See on natuke nagu tavalise OÜ-tamise loogika, et kuidas probleemi lahendada.

Järgmiseks on äriühingutele optsioonide andmise teema. On tekkinud küsimus, et kas optsioonide andmine on käibemaksuga maksutatav või mitte. KMS ütleb, et igasugune tasu teenuse või kauba eest loetakse maksustatava väärtuse osaks. Tekib küsimus, et kas optsiooni väärtus on siis osa sellest väärtusest, mis on teenuse hinnaks. Eestis ei ole seda minu teada keegi üritanud teha. See on päris huvitav teema.

Just need alusvara muutustega seotud küsimused on kõige olulisemad aga kõige vähem reguleeritud. Igasugused küsimused, et millal saab optsiooni lugeda tegelikult varjatud erisoodustuseks. Seal eelkõige on küsimused, et kust maalt öelda, et optsiooniplaan on ülesse ehitatud nii, et selle eesmärgiks ei ole teha töötajast osanik vaid maksta talle raha. Maksu- ja Tolliamet loogika on olnud, et kui optsiooniplaani ainuvõimalik tulemus on see, et töötaja saab raha ja ei saa osalust, siis see ei ole see osalusoptsioon vaid on erisoodustus või töötasu. TuMS võimaldab ise valida, et kui sa tulumaksu kinni pead, siis on see töötasu ja kui ei pea, siis on see erisoodustus. Optsiooniplaanis on tööandja õigus alati osa tagasi osta kui töötaja tahab näiteks ära

minna. Maksad küll turuhinnas tasu aga sa võtad selle osa ettevõttest tagasi. Siin tekib küsimus, et kust maalt on siis põhjust öelda, et see on kuidagi kuritarvitus. Eesmärk on ikka maksta raha töötajatele, mitte temast osanik teha.

Minu arust üks kõige põnevam teema mille loogikast ei saa paljud aru, on see, et Maksu- ja Tolliamet on öelnud, et osalusoptsiooni andes pead määrama alusvara suuruse, mis töötajal on õigus saada. Maksu- ja Tolliamet on öelnud, et see peab olema määratud aktsiate arvus kui on AS või osa nominaalväärtuses kui on OÜ osa. Kui sa määrad selle protsendina osakapitalist, siis ei ole tegemist osalusoptsiooniga. Ehk sa ei saa protsendina osakapitalist või aktsiakapitalist määratleda kui palju on töötajal õigus osalus saada. Samas on *start-up*-is tavaline, et uued töötajad kutsutakse enda juurde ja pakutakse vastutasuks protsent ettevõttest. Kõik saavad sellest aru ja vanasti tehti palju selliseid kokkuleppeid. Hetkel seda enam nii palju ei tehta, kuna tekivad eraldi probleemid raha kaasamisel aga Maksu- ja Tolliamet ütles, et see ei ole üldse optsioon. Kuna ajaloos on paljud ettevõtted siiski nii teinud, siis üheks küsimuseks on see, et mis põhjusel ei ole see optsioon. Teiseks küsimuseks on see, et mis ajast selline reegel tuli ehk et mis ajast sõlmitud optsioonilepingud on siis mitteoptsioonilepingud ja küsimus number kolm haakubõiguselguse põhimõttega. Maksu- ja Tolliameti loogika vist oli see, et kui sa protsendina määrad, et siis kui sa osakapitali suurendad, siis töötaja saab ju suurema hüve kätte. Hüve, mis töötaja saab, on firma väärtus ja see ju ei muutu. See on minu arvates asi, millele keegi võiks selle vundamendi leiutada, et mis see loogika täpsemalt on. Kui tavaliselt on loogika see, et kui sa lepid kokku lepingus mingid kriteeriumid, kuidas töötaja saab teada, kui suure osaluse ta lõpuks saab. Kui see on kokku lepitud ja sa ei puutu seda, siis on kõik hästi. Leppida võib kokku PSU-sid ehk *performance stock unit*-eid, kus sead siis saadava osaluse suuruse sõltuvusse näiteks ettevõtte majandustulemustest või konkreetse inimese panusest ettevõttesse läbi erinevate mõõdikute. Selles suhtes, et kui sa määrad selle osa eurodes ära ja ettevõtte väärtus suureneb ja niikaua kui osakapitali ei tõsteta kuskil suunas, nii kaua sa saad suurema hüve. Kui sa saad näiteks 100 eurose osa 2500 eurose kapitaliga ühingus mille väärtus on miljon ja mis suureneb viiele miljonile, siis su hüve ka suureneb aga nii kui sa hakkad tõstma osakapitali ja sinu osa hakkab protsendi mõttes vähenema, siis sa kaotad.

Probleem on ka kogu rahvusvaheline kontekst. Kui töötaja liigub, et kuidas siis proportsiooni peab arvestama. See on täielikult OECD maksulepingute kommentaaride temaatika.

3. Kas viimastel aastatel on äriühingute poolsed osalusoptsioone puudutavad probleemid ja küsimused pigem sarnased või erinevad?

Statistiliselt võttes on päris palju ühtemoodi lihtsaid küsimusi, et kuidas teha Eestis optiooniplaani, nii et me läheksime kolmeaastase maksuvabastuse alla ja kas töötajatele saab jätta kohustuse hüvitada maksukulu kui see peaks tekkima. See on kõige tavalisem küsimus. Iga kolmas küsimus on võib-olla midagi sellist. Kõik ülejäänud on need protsendid ja vorminõuded ja kõik see, millest me eelmises punktis rääkisime.

4. Oskate öelda, milline võiks olla käesoleval hetkel kõige olulisem muudatus, mis tooks selgust ja aitaks lahendada osalusoptsioonide maksustamise küsimusi?

Et optioonikeskkonda veel paremaks teha, arvas EstVCA, et üks olulisemaid asju on see, et *full exit*-i proportsionaalne maksuvabastus kohaldub vaid 100% müügile. See võiks olla enamusaluse müük, näiteks 80% või midagi sellist. Seal ei ole sisulist erinevust, et kas müüakse enamusalus või 100% ja kummaski olukorras me ei peaks tegelikult töötajaid erisoodustumaksudega karistama, kuna nad on sunnitud realiseerima oma osaluse kolme aasta sees. Mõlemal juhul nad on sunnitud, tavaliselt on need *drag along* õigused investoritel olemas, et nad saavad väikeosanikud sisuliselt välja osta ja seega optioonid realiseeritakse ka kohustuslikus korras ära.

Võib olla vorminõue ka. Seaduses on praegu digiallkirja nõue aga enamal kasutab praktikas tegelikult optioonihaldusprogramme. Maksu- ja Tolliametilt tuleb alati üle küsida, et kas konkreetne programm sobib või ei sobi. Tavaliselt öeldakse, et jah, sobib aga igaks juhuks tuleb alati üle küsida. Et võib olla see tõendamise vormivabadus võiks kirjas olla seaduses.

Selgeks võiks veel teha selle alusvara määramise protsendiga ja alusvara muutmise seotud asjad ka, et kas ja millal võib optioonilepingut muuta, kui alusvara suurendatakse/vähendatakse, ilma et see kolm aastat uuesti jooksma hakkaks. See on teine suurem olulisem teema.

5. Kas osalusoptsoonide maksustamisega seotud küsimustega pöörduvad Teie poole ka füüsilised isikud? Kui jah, siis palun tooge näiteid, milliseid probleeme on esinenud füüsilistel isikutel.

Ikka pöörduvad. Tavaliselt küsitakse, et kui optsoone realiseerima hakkab, kas see on erisoodustusega maksustatav või mitte. Seda seetõttu, et töötajal on näiteks lepingust tulenev kohustus hüvitada maksukulu tööandjale. See on esimene küsimus. Teiseks küsitakse, et kui osalust müüa, et kuidas siis tulumaksu arvutada tuleb. Paljud ei tea seda, et kui erisoodustusega on maksutatud, siis see maksubaas on ka soetusmaksumus. Siin topelt maksustamist ei ole. Ja muidugi piiriülene töötamine.

6. Võib olla oleks vaja seadusesse leevendust osalusoptsoonide osas?

See on nii ja naa. Me küsisime EstVCA käest ka, et mis nad arvavad sellest ideest. Tegelikult tööandjatele meeldib, kui nad saavad aasta asemel töötaja kolmeks aastaks siduda ettevõtte külge põhjendusel, et muidu sul tuleb 66% maksukoormus. See pole loogiline, et oled ainult ühe aasta ettevõttes ja ole selle asja nimel pigem kolm aastat ettevõttes. Tegelikult praktika on praegu juba see, et kolme aasta asemel tehakse hoopis nelja-aastaseid väljateenimisgraafikuid. See on tulnud USA-st ja ka Eestis on täna standard juba pigem neli aastat.

Minu arust see *full exit*-i piiri alandamine ja vorminõude küsimus oleks need kaks asja, mis saaks seaduses ära parandada. Aga muus osas on natukene ohtlik tee minna seadust täpseks kirjutama. Põhiline murekoht on Eestis täna see, et meil on olemas halduspraktika optsoonide maksustamise kohta aga keegi ei tea seda, sest see ei ole kättesaadav. Õigusloomeliselt on see täiesti vale, see on õigusselguse põhimõttega risti vastu käiv asi ja see tekitab päriselus kõige rohkem probleeme. Me nõustame tehinguid ja tehingud viibivad kaks kuud, sest me küsime siduvat eelotsust. Me ei saa küsida lihtsalt meili teel Maksu- ja Tolliameti arvamust. Mul on olnud olukord, kus on antud päringu vastusena Maksu- ja Tolliametilt selgitus ja hiljem ma olen saanud vastupidise selgituse. Kõik ei jõua oodata seda kahte kuud, eriti *start-up*-id.

Pigem võiks Maksu- ja Tolliamet seda asja reguleerida juhendiga mitte seadusega. Enamus küsimusi, mis meil tekib, tulevad sisse konfliktidega Eesti reeglite ja välisriigi reeglite vahel, mida

Eesti töötajatele kohaldatakse. Seal peab olema paindlikkust, et saaks lahendada neid olukordi adekvaatselt. Seadusesse võib ju mingid reeglid teha aga pigem see poob selle olukorra kinni, nii et Eesti töötajaid ei hakata panema välistesse optiooniplaanidesse, mis on kokkuvõttes riigile kahjulik. Päeva lõpuks tähendab see seda, et meil võiks olla need asjad kirjas juhendis. Paindlikkus peab säilima ja seda saab teha läbi juhendi, reeglite loomise. Maksu- ja Tolliamet võiks oma juhendite kvaliteeti ja sisu mahtu oluliselt parandada. See lahendaks ära 95% probleemidest.

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Mari Hirvesaar

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Osalusotsioonide maksustamine ja nendega seotud probleemid Eestis,

mille juhendaja on Kaidi Kallaste,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

02.01.2023

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.