

# Uzņēmuma daļas – darbinieku motivācijai, piesaistei, noturēšanai

10. novembris, 2020

<https://labsoflatvia.com/aktuali/uznemuma-dalas-motivacijai>

Lai motivētu darbiniekus strauji augošos uzņēmumos, pasaulē izplatīta prakse ir piešķirt daļas uzņēmumā. Arī Latvijā šobrīd 2. lasījumā Saeimā ir izskatīti grozījumi Komerclikumā un likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, kas ļaus uzņēmumu darbiniekiem iegūt kapitāla daļu (akciju) pirkuma tiesības un pēc noteikta laika tās izmantot.

Zvērinātu advokātu biroja “[Sorainen](#)” partnere Latvijā Eva Berlaus stāsta, ka jauni uzņēmumi darbinieku piesaistes brīdī nevar atļauties maksāt milzīgas algas, jo nezina, vai un kad kompānija sasniegs savus mērķus un kļūs par “vienradzi”. Tajā pašā laikā organizācijai ir nepieciešamība motivēt darbiniekus kopīgam mērķim.

**“Akciju opcijas nodrošina, ka darbinieki ir tieši ieinteresēti uzņēmuma izaugsmē. Saskaņā ar to, kā attīstās uzņēmums, palielinās viņu akciju opciju vērtība. Kad tiek piesaistītas investīcijas vai uzņēmums veic akciju kotāciju biržā, darbinieki saņem papildu atlīdzību, pārdodot savas akcijas,”** skaidro E. Berlaus.

Rēķinoties ar to, ka jaunuzņēmumu jomā “nomirst” 99 no 100 uzņēmumiem, šī metode ir populāra, jo uzņēmums ne ar ko neriskē – ja mērķi nerasniedz, akciju opciju vērtība nepieaug.

“[Printify](#)”, kas savieno tirgotājus ar apdrukas pakalpojumu sniedzējiem visā pasaulē, bija pirmais uzņēmums Latvijā, kas 2019. gadā nolēma piešķirt akciju opcijas pilnīgi visiem saviem darbiniekiem, neatkarīgi no amata. “Printify” darbiniekiem pieder ASV mātesuzņēmuma “Printify Inc.” akciju opcijas, arī lokalizācijas procesu automatizācijas un tulkošanas vadības risinājumu kompānija “[Lokalise](#)” izdeva opcijas savā Amerikas uzņēmumā. Vairums darījumu notiek mātesuzņēmumā un, ja kādreiz notiek pārdošana vai akciju kotācija biržā, to dara māteskompānija.

## Līdzdalība veiksmē

“Printify” līdzdibinātājs Jānis Berdigans norāda, ka jebkurš tehnoloģiju jaunuzņēmums pēc savas būtības ir ļoti augsts risks. Sākumposmā tas nav nekas vairāk kā nepierādīta ideja bez finansiāla seguma, un pirmie darbinieki uzņemas risku tai noticēt. Izaugsmes posmā jaunuzņēmums reti spēj samaksāt saviem darbiniekiem algas, kas būtu līdzvērtīgas tirgus lielākajiem spēlētājiem, tāpēc dibinātāji dod iespēju arī darbiniekiem kļūt par uzņēmuma daļu īpašniekiem.

**“Akciju opcijas ir finanšu instruments, kas, papildu algai, dod darbiniekiem reālu līdzdalību uzņēmuma turpmākajos panākumos un ļauj kļūt par daļu no veiksmes stāsta. Brīdī, kad jaunuzņēmums sasniedz lielus panākumus, finansiālie ieguvēji ir ne tikai dibinātāji un investori, bet visa komanda – ikviens, kurš pielicis roku, lai tas notiktu,”** skaidro J. Berdigans.

Akseleratora **“Startup Wise Guys”** vadītājs Kristobals Alonso (*Cristobal Alonso*) uzskata, ka akciju opcijas bieži vien ir teju vienīgais veids, kā motivēt augstas raudzes profesionāļus aiziet no labi apmaksāta darba un mesties riskantā, tomēr potenciāli veiksmīgā un lielu peļņu nesošā uzņēmējdarbībā.

**“Atšķirībā no vairuma kompāniju, jaunuzņēmumi spēj strauji augt ar iespējami mazu izdevumu pieaugumu. Vienlaikus tie reti sāk savu darbību ar lielu un stabilu starta kapitālu, kas tiešā veidā ietekmē algu konkurētspēju,”** skaidro K. Alonso.

### **Darbiniekiem pievilcīgi**

“Galvenā motivācija ir līdzsvarot uzņēmuma un darbinieku intereses. Ja organizācija ātri aug un attīstās, tiek pārdota vai kotē akcijas biržā, arī darbinieki iegūst daļu no šīs atdeves. Protams, jāreķinās, ka nav nekādas garantijas ne par nākotnes bonusa apjomu, ne laiku, kad tas varētu tikt izsniegts, ne arī to, vai tas vispār notiks. Tomēr potenciāls ir liels un nereti darbinieki veiksmīgos uzņēmumos nopelna prāvas summas,” teic Mikus Krams, “Lokalise” finanšu vadītājs.

Kopš 5,1 miliona eiro investīciju piesaistes “Lokalise” ievērojami paplašina komandu, meklējot kolēģus ārzemēs. Uzrunājot potenciālos darbiniekus, piemēram, ASV vai Lielbritānijā, vidējā un vadības līmeņa cilvēki intervijā prasa, cik daudz akciju opciju tiek piedāvāts. Savukārt, ja kāds plāno pamest uzņēmumu, viņš divreiz padomās, vai citā organizācijā tiks piedāvāts kas līdzvērtīgs.

### **Panākumi rada panākumus**

J. Berdigans spriež, ka Latvijas jaunuzņēmumu vide vēsturiski nav attīstījies tik strauji, kā kaimiņvalstīs. Izaugsme ir ļoti lēna, veiksmīgu uzņēmumu vēl aizvien esot maz.

**“Ja gribam, lai talantīgie latvieši savus uzņēmumus veido šeit, mums ir jāspēj nodrošināt iespējami labākie nosacījumi. Nav jāskatās tālu, lai redzētu, cik liela loma mazā ekonomikā ir iespējai darbiniekiem kļūt par daļu no tehnoloģiju veiksmes stāsta – Igaunija ir viens no labākajiem piemēriem,”** teic J. Berdigans.

Brīdī, kad **“Microsoft”** nopirka **“Skype”** par 8,5 miljardiem dolāru, daudzi darbinieki ieguva būtisku finansiālo kapitālu, lai veidotu savus uzņēmumus, to skaitā šodienas veiksmes stāstus **“TransferWise”** un **“Bolt”**.

**“Dodot iespēju cilvēkiem iegūt akciju opcijas uzņēmumos, varēsim noturēt šeit mūsu gudrākos talantus brīdī, kad konkurence par talantiem reģionā ir ļoti augsta. Tas arī palīdzēs šeit noturēt tehnoloģiju uzņēmumus, kuri rada produktus un pakalpojumus ar augstu pievienoto vērtību,”** uzskata J. Berdigans.

Arī E. Berlaus teic, ka “Skype” efekts Igaunijā ir nesis jaunuzņēmumu kopienai daudz laba. Tie, kuri pārdošanas darījumā nopelnīja, ieguldīja un arvien turpina ieguldīt vietējos uzņēmumos.

**“Mums vajadzīgs līdzīgs pieredzes stāsts. Akciju opciju jautājuma sakārtošana varētu palīdzēt,” spriež E. Berlaus.**

### **Lai turpina augt tepat**

“Ir svarīgi, lai jaunuzņēmumi, kuri ir radušies Latvijā, izaug un maksā šeit nodokļus. Kad kompānijas piesaista investīcijas, bieži vien parādās juridiskās struktūras ārpus Latvijas, jo vietējā regulējuma dēļ investori nevēlas ieguldīt uzņēmumā šeit, kas nevar darbiniekiem piešķirt opcijas. Šāda situācija veicina smadzeņu aizceļošanu, jo, bieži uzturoties ārzemēs, vienā brīdī cilvēki piekūst un pārceļas ar visu ģimeni. Kura būs tā vieta, kur viņi ieguldīs savu naudu, kad būs pārdevuši savu jaunuzņēmumu? Akciju opciju neesamības dēļ varam zaudēt uzņēmumus. Ir pacietīgie, kas gaida izmaiņas regulējumā, kā arī tādi, kas pārveido uzņēmumus no SIA par AS, bet tas prasa laiku un naudu, jo process ir diezgan sarežģīts,” norāda E. Berlaus.

Arī riska kapitāla fonda “[Change Ventures](#)” partneris Andris K. Bērziņš uzskata, ka šāda atalgojuma forma veicinās jaunuzņēmumu uzplaukšanu, dodot tiem svarīgu rīku darbinieku motivācijai.

### **Pagaidām – sarežģīti**

Pagaidām akciju opcijas ir skaidri saprotamas un pieejamas tikai akciju sabiedrībām, bet E. Berlaus norāda, ka lielākā daļa Latvijas uzņēmumu ir sabiedrības ar ierobežotu atbildību (SIA). Pastāv iespēja lavierēt un SIA reizēm piešķir daļu opcijas darbiniekiem ar līgumiskām metodēm vai piešķirot opcijas struktūrvienībās ārpus Latvijas. Taču daudzo neskaidrību dēļ šāda iespēja tiek izmantota reti.

Arī A. K. Bērziņš teic, ka jaunuzņēmumiem akciju sabiedrība nav piemērota darbības forma, jo visi ir SIA. Līdz ar to ir divas izvēles – atstāt opcijas “solījuma” formā, kas ir risks darbiniekam, jo nav juridiskā nostiprinājuma, vai pārnest uzņēmuma galvenās mītnes reģistrāciju uz valsti, kur ir darbinieku akciju opciju plāna regulējums. “Arī tas ir liels risks uzņēmumam, jo Latvijas darbinieku opcijas sedz vietējie likumi un noteikumi, tālād rodas risks, ka vēlāk var uzrēķināt lielus nodokļus un sodus, kas bremzē ārvalstu investīciju saņemšanu,” viņš norāda.

K. Alonso norāda, ka regulējums spēcīgi ietekmē jaunuzņēmumu vidi. Iespējams, tas mazāk ietekmē jaunu uzņēmumu rašanos, jo cilvēks ar uzņēmēja gēnu un dzinuli visdrīzāk dibinās uzņēmumu tik vai tā un par akciju opcijām sāks uztraukties, kad tam pienāks laiks. “Tas nozīmē, ka Latvija zaudē uzņēmumus tieši tajā brīdī, kad, pateicoties izaugsmei, tiem vajadzētu dot atdevi ekonomika,” viņš teic.

### **Laikietilpīgi**

M. Krams atzīst, ka akciju opciju izdošana “Lokalise” gadījumā bija laikietilpīga, jo vajadzēja uzņēmuma iekšienē izprast šo mehānismu – cik akciju opcijas, kam un par ko izsniegt. Kompānijai palīdzēja riska kapitāla fonda “[Index Ventures](#)” publicētais

pētījums **“Rewarding Talent”**. Šajā pētījumā Igaunija novērtēta kā valsts ar vislabāko regulējumu akciju opciju izsniegšanai, bet Latvija vispār nav ietverta. Taču, salīdzinot Igaunijas un Latvijas juridisko ietvaru, M. Krama vērtējumā tie ir ļoti līdzīgi, ja neņem vērā to, ka Latvijā opcijas var izsniegt akciju sabiedrības.

**“Līdz ar to, ja igauņiem ir labākais regulējums Eiropā, kāpēc, lai mūsu uzskatītu par sliktu? Protams, jautājums, kurā stadijā tiek izdotas opcijas. Ja tas ir mazs uzņēmums, kurš grib saviem trim darbiniekiem iedot opcijas, ir sarežģīti pāriet no SIA uz akciju sabiedrību. Taču arī Anglijā un Amerikā tas nav pavisam vienkārši,”** teic M. Krams.

### **Risks zaudēt uzņēmumus**

“Akciju opcijas kā instruments jaunuzņēmumiem šobrīd nav pieejams, un tas būtiski apgrūtina viņu spēju piesaistīt labākos talantus un veiksmīgi attīstīties. Tas padara Latviju kopumā par nekonkurētspējīgu vidi jaunuzņēmumu dibināšanai un izaugsmei, jo uzņēmumi padomās divreiz, vai nepārcelties citur,” spriež J. Berdigans.

Arī E. Berlaus stāsta, ka tad, ja SIA darbiniekiem nebūs iespējams piešķirt daļu opcijas, pastāv risks, ka lielāku investīciju piesaistes gadījumā jaunuzņēmums reģistrēs māteskompāniju ārzemēs, kur šie jautājumi ir sakārtoti, piemēram, ASV vai Lielbritānijā.

**“Akciju opcijām vajadzētu būt motivatoram, bonusam darbiniekiem, tomēr nodokļu regulējuma dēļ Latvijā tas drīzāk pārvēršas par nastu. Zinām vairākus jaunos uzņēmumus, kas šī regulējuma dēļ ir izlēmuši reģistrēt uzņēmumu kaimiņvalstī Igaunijā,”** teic K. Alonso.

K. Alonso norāda, ka, iespējams, lielajos uzņēmumos šobrīd ir daudzi talantīgi, pieredzējuši cilvēki, kas labprāt pievienotos jaunuzņēmumu komandām, tādējādi dodot piešprici inovācijām un Latvijas uzņēmumu konkurētspējai globālā tirgū, bet to nav gatavi darīt, ja salīdzinoši mazākai algai komplektā nenāk uzņēmuma daļas vai arī par tām ir jāmaksā nodokļi, kamēr tām principā nav vērtība.

### **Nav nemaz tik slikts**

M. Krams uzskata, ka šobrīd Latvijā regulējums saistībā ar akciju opcijām nav nemaz tik slikts. “Ietvars ir neizzināts, jo nav daudz uzņēmumu, kas būtu gājuši cauri šim procesam. Tāpēc nav daudz konsultantu, kas var ieteikt, kā rīkoties. Mūsu gadījumā daudz darba bija gan juristiem Amerikā, gan Latvijā. Fundamentāli ietvars ir diezgan labs. Galvenais ierobežojums ir tas, ka akciju opcijas var izdot akciju sabiedrība, bet ne SIA,” viņš teic.

**“Labs of Latvia”** jau rakstīja, ka Saeima 2. lasījumā atbalstījusi grozījumus Komerclikumā un likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, kas ļaus uzņēmumu darbiniekiem iegūt kapitāla daļu (akciju) pirkuma tiesības un pēc noteikta laika tās izmantot.

**“Jaunais regulējums noteikti būtu liels solis pareizajā virzienā,”** teic M. Krams.