

Új, kedvező adózású jogintézmény a munkavállalói teljesítményösztönzésre, értékpapír juttatásra

2015 folyamán a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló törvény kiegészült egy új lehetőséggel, melynek alapján javadalmazási politika keretében új típusú MRP szervezet alapítható. A fenti változás következményeként a személyi jövedelemadóról szóló törvény is új szabályokkal egészült ki, amelyek kedvező adózási lehetőségeket biztosítanak az új típusú MRP keretében megszerzett jövedelmek adózását és járulékkötelezettségeit illetően.

A munkavállalói értékpapír juttatási programoknál, általános esetben, már a részvények megszerzésekor felmerül adó- és járulékkötelezettség. Az értékpapírok megszerzése jellemzően munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül, így már azt megelőzően meg kell fizetni a kapcsolódó közterheket, hogy a részvényjuttatást a munkavállaló pénzzé tenné (magyarországi kifizető esetén ez 33,5%-os egyéni és 28,5%-os munkáltatói terhet jelent). Ez megnehezíti az értékpapír juttatási programok céljának, azaz a dolgozói motiváció emelésének az elérését, hiszen mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló már a részvények eladása előtt jelentős adófizetési kötelezettséggel találja szemben magát. A munkavállalónak a részvények eladásakor szintén felmerülhet adókötelezettsége, amennyiben nyereséget realizál az értékpapír értékesítéséből (árfolyamnyereség után 15% személyi jövedelemadó, esetlegesen 14% egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettség merül fel). A munkavállaló tehát két időpontban is adókötelessé válhat a részvényjuttatás kapcsán.

New legal institution brings favourable taxation for motivation of employees, for stock provision

In 2015, the Act on Employee Stock Ownership Plan was completed with a new option, under which a new type of ESOP trust can be established as part of the remuneration policy. As a result of the above changes, new regulations have been added to the Personal Income Tax Act. Under the new regulations, the incomes earned within the new type of ESOP will be subject to more favourable conditions in terms of the taxes and contributions payable.

Generally, in the case of employee stock benefit programmes, already the acquisition of securities gives rise to the obligation to pay tax and contributions. The acquisition of securities typically qualifies as income from employment, so the related taxes and dues are payable prior to the sale of the shares, i.e. the actual realisation of income by the employee (in the case of Hungarian payers, the individual and the employer's tax liability is 33.5% and 28.5%, respectively). This presents an obstacle to achieving the goal of employee securities benefit programmes, which is increasing employee motivation. This is because both the employer and the employee will face a significant tax liability prior to the sale of shares. If the sale of shares generates profit, the employee will face further tax liabilities (15% income tax and possibly 14% healthcare tax is payable on the exchange gain realized). The employee may become liable to pay taxes on two occasions in connection with the provision of shares.

Javadalmazási MRP útján szerzett jövedelem

A fentiekhez képest lényegesen kedvezőbb adószabályok vonatkoznak azon értékpapír juttatásokra, amelyek a **javadalmazási politika keretében** indított **MRP szervezet útján** megszerzett jövedelemnek minősülnek. Az MRP szervezetben megszerzett tagi részesedés és az MRP szervezeten keresztül juttatott értékpapír ugyanis adózási szempontból nem minősül a munkavállaló bevételeinek a szerzés időpontjában.

A munkáltató vagy olyan módon juttat értékpapírokat a résztvevőknek, hogy azokat átruházza az MRP részére és ennek révén a résztvevők automatikusan tagi részesedést szereznek az MRP-ben, vagy a munkáltató pénzbeli vagyoni hozzájárulást nyújt az MRP részére, ezért cserébe MRP taggá válik, majd az MRP-ben megszerzett tagi részesedését ruházza át a javadalmazási politika alapján a munkavállalókra.

A javadalmazási MRP-ben résztvevő munkavállalók több jogcímen szerezhetnek jövedelmet az MRP szervezetből, így például szerezhetnek osztalékjövedelmet a munkáltató által vagyoni hozzájárulásként a szervezet részére bocsátott értékpapír után, illetve vállalkozásból kivont jövedelmet az MRP részesedés visszaváltásakor. Továbbá, arra is lehetőség van, hogy a tagi részesedés visszaváltásakor az MRP szervezetbe korábban apportált értékpapírok kerüljenek átadásra a munkavállalók részére. Mindezen jövedelemformák, vagyis az osztalék, illetve a vállalkozásból kivont jövedelem (pénz, illetve értékpapír formájában) adózása lényegesen kedvezőbb, mint a munkaviszonyból származó jövedelem adóterhei.

Továbbá, attól függően, hogy milyen formában szerzi meg a munkavállaló bevételeit az MRP szervezetből, csak a kifizetéskor vagy a megszerzett értékpapírok értékesítésekor keletkezik személyi jövedelemadó és esetlegesen egészségügyi hozzájárulás fizetési kötelezettsége.

Income earned through a remuneration ESOP

In comparison with the above, much more favourable tax regulations apply to the provision of securities qualifying as income earned **through an ESOP trust** established **within the framework of the remuneration policy**. The members' share acquired in an ESOP trust and the securities provided through it do not qualify as the employee's income at the time of acquisition.

The employer can provide securities to ESOP members in two ways. The employer can either transfer securities to the ESOP trust, which will result in the ESOP members automatically receiving a members' share, or it can provide the ESOP a cash contribution, thus becoming a member of the ESOP, after which the employer transfers its share to the employee pursuant to the remuneration policy.

Members of a remuneration ESOP are entitled to earn income through the ESOP trust on several legal grounds. They are entitled to receive dividend income paid on the securities provided to the trust by the employer as a financial contribution, and they are also entitled to receive income withdrawn from a company when redeeming their ESOP shares. Furthermore, when redeeming members' shares, there is an opportunity to transfer securities previously contributed to the ESOP trust to the employees. The taxation of these forms of income, i.e. dividends and income withdrawn from a company (in the form of cash or securities), is far more favourable than the taxation of income from employment.

Moreover, depending on the form in which the employees earn their income from the ESOP trust, the employees become liable to pay personal income tax and healthcare tax only upon payment of the income or the sale of the securities acquired.

Az MRP szervezet, mint önálló jogi személy társasági adóalanyként minősül. Az új szabályok alapján azonban, megfelelően strukturált működés mellett minimális társasági adóterherrel működtethető a javadalmazási MRP.

Javadalmazási MRP létrehozása

Javadalmazási MRP létrehozását csak részvénytársaság kezdeményezheti. Az MRP egy korlátozott felelősségű jogi személy, amelyet a székhelye szerint illetékes törvényszék vesz nyilvántartásba. Az MRP irányítását az alapítótól és a munkavállalóktól független vezető testületek: a legfőbb szerv és az ügyvezető(k) végzik. Említést kell még tenni az MRP szervezet nyilvántartási kötelezettségéről, mely első sorban a tagi részesedések, a pénzügyi és nem pénzügyi vagyoni hozzájárulások alakulását követi nyomon. Az MRP alapítói vagyonában bekövetkező változásokról (pl. visszaváltás) a bíróságot is értesíteni kell. Az MRP szervezeteknek számviteli követelményeket is teljesíteniük kell, meghatározott időközönként beszámoló és mérlegkészítési kötelezettség terheli őket, pénzügyi eszközeiket a valós értékelés szabályai szerint félévente piaci értékre kell értékelniük, amely könyvvizsgálati kötelezettséget is maga után von.

Ezeket a tényezőket figyelembe kell venni, amikor a javadalmazási célú MRP szervezet létrehozásával, fenntartásával járó adminisztratív előnyöket és hátrányokat mérlegelik a munkáltatók.

Javadalmazási MRP előnyei és hátrányai

A működtetéssel együtt járó feladatoktól eltekintve a javadalmazási MRP útján megszervezett értékpapír juttatási programoknak számos előnye van a hagyományos MRP szervezet által juttatott jövedelemhez, az ún. elismert munkavállalói értékpapír juttatási programhoz, valamint a piacon alkalmazott egyéb megoldásokhoz képest is.

The ESOP trust qualifies as an independent legal entity subject to corporate income tax. Under the new regulations, if appropriately structured, the remuneration ESOP can be operated with a minimal corporate tax burden.

Setting up a remuneration ESOP

Only a joint-stock company can establish a remuneration ESOP. The ESOP is a legal entity with limited liability, which is registered by the competent court of the company's registered address. The ESOP is managed by executive bodies independent from the founders and the employees, i.e. by a supreme decision-making body and the managing director(s). The ESOP trust is also required to keep record of the changes to the members' shares, and the cash and in-kind contributions. The court also has to be notified of any changes in the initial capital of the ESOP (e.g. redemption). The ESOP trust also has to fulfil accounting requirements such as preparing a financial statement and a balance sheet according to a pre-defined schedule, and recognising the market value of the ESOP's financial assets pursuant to the rules of fair valuation every six months, which will also give rise to an audit obligation.

Employers will have to consider these factors when weighing the administrative advantages and disadvantages of establishing and maintaining an ESOP trust.

The advantages and disadvantages of a remuneration ESOP

Notwithstanding the demands of operating a remuneration ESOP, employee securities benefit programmes organised through a remuneration ESOP have numerous advantages compared to income provided by a „traditional” ESOP trust (a so-called approved employee securities benefit programme) and other solutions on the market.

A hagyományos MRP szervezethez képest az új típusú MRP szervezet kevésbé szigorú előírások mellett alapítható és tartható fenn, mivel többek között nincs szükség szervezőbizottságra és megvalósíthatósági tanulmányra sem, valamint lényegesen nagyobb adókedvezmény biztosítására alkalmas.

A korábbi ún. elismert munkavállalói programokhoz képest előnyt jelent, hogy:

- értékhatár nélkül biztosít lehetőséget a kedvezőbb adózású programban történő részvételre
- kifejezett célként fogalmazódik meg, hogy teljesítménykritériumokon alapul,
- nincs előírás a résztvevői körre vonatkozóan (minimum azonban 5 résztvevő szükséges),
- nincs előírt kötelező tartási időszak a megszerzett értékpapírok vonatkozásában.

Ugyanakkor jelenleg kockázatok és bizonytalanságok is kapcsolódnak a javadalmazási MRP szervezethez, melyek elsősorban a szabályozás újszerűségéből és ebből következően a joggyakorlat hiányából fakadnak. Számtalan kérdés mellett nem tisztázott például pontosan hogyan hat a javadalmazási MRP létrehozása és működtetése a szervezeten keresztül biztosított részvényeket kibocsátó vállalkozás és annak tulajdonosa számviteli kötelezettségére és így társasági adópozíciójára. Kockázatot jelenthet továbbá mind az alapító, mind pedig a résztvevők számára az MRP legfőbb szervének feladatát ellátó „meghatalmazott” tevékenysége, akinek a kinevezése határozott időre, de minimum 3 évre és maximum 7 évre szól, és akit tevékenysége során sem az alapító sem a résztvevők nem utasíthatnak. Ezért körültekintő vizsgálat javasolt bármely javadalmazási MRP szervezet felállítását megelőzően.

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban bármilyen kérdése merülne fel, kérjük, forduljon Keztyűs Mónikához (tel: +36 30 694 5867, e-mail: monika.keztyus@hu.pwc.com), Juhász Gergelyhez (tel: +36 30 689 5487, e-mail: gergely.juhasz@hu.pwc.com), Szabó Tiborhoz (tel: +36 30 205 8766, e-mail: tibor.szabo@hu.pwclegal.com), vagy szokásos kapcsolattartó partneréhez.

The regulations on establishing and maintaining the new type of ESOP are less strict than in the case of traditional ESOP trusts. This is because no organising committee or feasibility study is required, and in addition, the ESOP provides a considerably bigger tax allowance.

Compared to previous approved employee securities benefit programmes, the new ESOP has the following advantages:

- it provides an opportunity to participate without a value threshold in a programme with more favourable taxation,
- it is based expressly on performance criteria,
- there are no regulations on the scope of participants (a minimum of 5 participants is required), and
- no obligatory holding period is prescribed with regard to the securities acquired.

Nevertheless, there are still risks and uncertainties to remuneration ESOP trusts. These risks and uncertainties exist primarily due to the novelty of the regulations and, consequently, the lack of relevant case law. Besides many other issues, it is as yet unclear how the establishment and operation of a remuneration ESOP will affect the accounting liability and corporate tax position of the owners and of the company issuing the shares through the ESOP trust. The activity of the “agent” acting as the ESOP’s supreme decision-making body also poses a risk to both the founder and the members. The agent is appointed for a fixed period of 3 to 7 years, during which the agent cannot take directions from the founder or the members of the ESOP. Therefore, a careful investigation is recommended prior to establishing a remuneration ESOP trust.

If you have any questions regarding the above, please contact Mónika Keztyűs (tel: +36 30 694 5867, e-mail: monika.keztyus@hu.pwc.com), Gergely Juhász (tel: +36 30 689 5487, e-mail: gergely.juhasz@hu.pwc.com), Tibor Szabó (tel: +36 30 205 8766, e-mail: tibor.szabo@hu.pwclegal.com), or your relationship partner.

Réti, Antall és Társai Ügyvédi Iroda PwC Legal

Kapcsolat:

Lőcsei Tamás

Partner, Service Line Leader

E-mail: tamas.locsei@hu.pwc.com

Tel: +36 1 461 9358

David Williams

Partner

E-mail: david.williams@hu.pwc.com

Tel: +36 1 461 9354

Mekler Anita

Partner

E-mail: mekler.anita@hu.pwc.com

Tel: +36 1 461 9372

Máthé Dóra

Partner

E-mail: dora.mathe@hu.pwc.com

Tel: +36 1 461 9767

Deák László

Partner

E-mail: laszlo.deak@hu.pwc.com

Tel: +36 1 461 9590

Burján Ákos

Partner

E-mail: akos.burjan@hu.pwc.com

Tel: +36 1 461 9620

Réti László

Partner

E-mail: laszlo.reti@hu.pwclegal.com

Tel: +36 1 461 9890

Antall György

Partner

E-mail: gyorgy.antall@hu.pwclegal.com

Tel: +36 1 461 9870

PricewaterhouseCoopers Magyarország Kft.
1055 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 78.

Tel: + 36 1 461 9100

www.pwc.com/hu

Ezt az Adóhírlevelet a PricewaterhouseCoopers adóosztálya készítette, együttműködésben a Réti, Antall és Társai Ügyvédi Irodával, mely a PricewaterhouseCoopers International Limited tagja.

Réti, Antall és Társai Ügyvédi Iroda

PricewaterhouseCoopers Legal

1055 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 78.

Tel: + 36 1 461 9888

www.pwclegal.com/hu