

Daň z příjmů

369/04.04.12 Zdaňování odměn zaměstnanců bank a jiných finančních institucí počínaje zdaňovacím obdobím 2011

*Předkládají: Ing. Tomáš Hlaváček, daňový poradce, ev.č. 2399
Ing. Jan Pařík, daňový poradce, ev.č. 3836*

1. Úvod

Vyhláška České národní banky č. 123/2007 Sb., v platném znění (dále jen „**Vyhláška**“) vymezuje s účinností od 1. ledna 2011 nová pravidla pro odměňování zaměstnanců bank a jiných finančních institucí (zejména její Příloha č. 1a). Tato nová pravidla jsou blíže specifikována v úředním sdělení České národní banky ze dne 22. prosince 2010 k výkonu činnosti banky, družstevní záložny a obchodníka s cennými papíry na finančním trhu – odměňování (dále jen „**Sdělení**“).

Účelem tohoto příspěvku je sjednotit přístup ke stanovování okamžiku zdanění některých typů odměn vyplacených v souladu s těmito novými pravidly.

2. Popis problematiky

2.1 Základní východiska

Odměňování vybraných zaměstnanců bank a jiných finančních institucí podléhá regulaci s cílem zajištění jeho souladu s efektivním řízením rizik podniků bankovního a finančního sektoru. Za tímto účelem mají tyto podniky zavést systém odměňování, který nemotivuje jejich zaměstnance k nadměrnému podstupování rizik, je v souladu s dlouhodobými zájmy těchto podniků, zamezuje střetům zájmů a zaručí, že odměny zaměstnancům neomezí schopnost podniků posílit kapitál.

Odměňování těchto zaměstnanců regulují právní předpisy a relevantní dokumenty evropských i mezinárodních organizací⁵, zejména doporučení k odměňování vydaná Evropským výborem orgánů bankovního dohledu (CEBS)⁶.

V ČR jsou tyto principy odměňování implementovány s účinností od 1. ledna 2011 do Vyhlášky a Sdělení.

2.2 Principy odměňování

Základním principem stanovení výše odměn má být jejich vazba na hodnocení výkonnosti daných zaměstnanců z hlediska finančního (kvantitativního) i z hlediska nefinančního (kvalitativního).

Celková odměna zaměstnance má být rozdělena na pevnou a pohyblivou složku (dále jen „**pevná složka**“ a „**pohyblivá složka**“). Rozdělení by mělo být ve vhodném

⁵ Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration, Basilejský výbor pro bankovní dohled (BCBS), 2010; FSB Principles for Sound Compensation Practices, Rada pro finanční stabilitu (FSB), včetně prováděcích metodik, 2009; Compensation Principles and Standards Assessment Methodology, BCBS, 2010; Doporučení Evropské komise č. 2004/913/ES, č. 2005/162/ES a č. 2009/385/ES; High-level principles for Remuneration Policies, CEBS, 2009

⁶ Guidelines on Remuneration Policies and Practices, CEBS, 2010

poměru tak, aby pevná složka odměny tvořila dostatečně velký podíl celkové odměny, aby mohla být pohyblivá složka plně flexibilní, včetně možnosti zaměstnavatele pohyblivou složku vůbec nevyplatit. Na druhou stranu nemá mít pevná složka natolik vysoký podíl na celkové odměně, aby znemožnila zaměstnavateli v nepříznivé finanční situaci celkovou odměnu adekvátně snížit.

Podstatná část (nejméně ale 50%) pohyblivé složky odměny je tvořeno (a) účastnickými cennými papíry (zejm. akciemi) zaměstnavatele, (b) nástroji na ně navázané, (c) obdobnými nepeněžními nástroji, pokud akcie zaměstnavatele nejsou kotovány, (d) nástroji, které se nahrazují akciemi (dále jen „**nepeněžní složka**“). Zaměstnavatelé, jejichž akcie nejsou kotovány, mohou také využít hybridních kapitálových nástrojů⁷, investičních certifikátů nebo fantomových plánů.

Vznik nároku na podstatnou část (nejméně ale 40%) pohyblivé složky je oddálen alespoň do následujících 3 až 5 let (dále jen „**oddálená složka**“). Tato složka přitom nemá být přiznávána rychleji než rovnoměrným způsobem. Zbylá část pohyblivé složky se zaměstnanci vyplácí současně s jejím přiznáním a označuje se jako „**neoddálená složka**“.

Nástroje přiznávané v rámci nepeněžní složky by pak měly být po přiměřenou dobu zadržovány, aby zaměstnanci byli motivováni v souladu s dlouhodobými zájmy zaměstnavatele (dále jen „**zadržování**“). Tato doba by měla být stanovena separátně pro nástroje přiznávané v rámci oddálené a neoddálené složky, dle Sdělení např. 1 rok zadržování pro oddálenou složku a 1,5 roku pro neoddálenou složku. V době zadržování je již zaměstnanec vlastníkem nástroje (byl mu přiznán), ale jeho právo disponovat s tímto nástrojem je omezeno.

Přiznání pohyblivé složky odměny je podmíněno splněním předem definovaných podmínek v budoucnosti, zejména s ohledem na účel výše uvedené regulace. Tyto podmínky jsou navázány zejm. na následující kritéria:

- ziskovost banky,
- kapitálová přiměřenost banky,
- likvidita banky a
- u konkrétního zaměstnance postup v souladu s vnitřními předpisy banky a jeho trestní bezúhonnost.

2.3 *Hybridní kapitálové nástroje a investiční certifikáty*

Jednou z možných forem nepeněžní části odměny jsou tzv. investiční certifikáty a hybridní kapitálové nástroje (dále jen „**certifikáty**“).

Certifikáty mohou být zaměstnancům předány jako součást nepeněžní složky odměny, ať už se jedná o její oddálenou nebo neoddálenou část. V obou případech platí, že certifikát se okamžikem předání stane majetkem zaměstnance, který s ním však po dobu zadržování nemůže jakkoliv disponovat a předloží jej zaměstnavateli k proplacení až v době jeho splatnosti (např. 1 rok od jeho vydání), tj. po uplynutí doby zadržování.

⁷ §§ 55b, 65b Vyhlášky; Úřední sdělení České národní banky ze dne 29. prosince 2010 k pravidlům obezřetného podnikání bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry – nástroje zahrnované do vedlejšího původního kapitálu

Certifikáty mohou obecně mít různé formy a charakteristiky a každý certifikát musí být posouzen individuálně. Pro zjednodušení nicméně pro účely tohoto příspěvku předpokládejme následující charakteristiky certifikátu, které lze v praxi ve většině případů očekávat:

- Certifikát může, ale nemusí být cenným papírem.
- Certifikát je nepřevoditelný. Zaměstnanec není oprávněn jej prodat ani jinak převést na žádnou jinou osobu.
- Zaměstnavatel má právo certifikát k datu jeho splatnosti neproplatit s ohledem na jeho nepříznivou finanční situaci nebo platební neschopnost. V takovém případě nemá zaměstnanec nárok na žádnou kompenzaci.
- Je-li certifikát cenným papírem, částka k výplatě může být úročena od doby jeho vydání do splatnosti.
- Cena certifikátu k datu jejich splatnosti bude kalkulována s ohledem na vybrané aktuální finanční ukazatele zaměstnavatele, zejm. hospodářský výsledek, hodnotu kapitálové přiměřenosti a ukazatele likvidity. Na základě těchto ukazatelů může být cena certifikátu snížena až na nulu.

3. Okamžik zdanění

3.1 Peněžní složka

Jak je uvedeno výše, peněžní složka odměny se skládá ze složky pevné a složky pohyblivé, která se dále dělí na oddálenou a neoddálenou.

Pokud jde o pevnou a pohyblivou neoddálenou složku, ta představuje pro zaměstnance „běžný“ příjem ze závislé činnosti a jako takový též podléhá zdanění při jeho výplatě nebo zúčtování.

Oddálená pohyblivá peněžní složka má pro zaměstnance charakter podmíněného nároku. Tento nárok je podmíněn budoucím splněním definovaných podmínek, a to jak co do výše, v jaké bude zaměstnanci přiznán, tak i toho, zda vůbec bude přiznán. U zaměstnance vzniká v tomto případě zdanitelný příjem až při jeho výplatě nebo zúčtování, nikoli již při vzniku podmíněného nároku na něj.

3.2 Nepeněžní složka

Ke zdanění nepeněžních částí odměn zaměstnancům prostřednictvím certifikátu lze teoreticky přistoupit následujícími způsoby:

- a) nabytí certifikátu bude posouzeno jako (nepeněžní) příjem, který podléhá dani z příjmů fyzických osob v okamžiku nabytí; nebo
- b) nabytí certifikátu příjem nepředstavuje, přitom za zdanitelný příjem se považuje až peněžní příjem při proplacení certifikátu.

Při zdanění příjmů v souvislosti s certifikáty je třeba postupovat vždy v souladu s konkrétními podmínkami, za kterých bude certifikát vydáván a za kterých bude na jeho základě vyplácen zaměstnanci peněžní příjem.

Za klíčovou lze pro tyto účely považovat zejména skutečnost, zda certifikát je nebo není cenným papírem.

Podle názoru předkladatelů v případě, že certifikát je cenným papírem (bez ohledu na to, zda je nebo není úročen), může již při jeho vydání představovat zdanitelný příjem zaměstnance. Následnou otázkou bude správné ocenění tohoto nepeněžního příjmu pro účely zdanění s ohledem na to, že výše budoucí hodnoty certifikátu je nejistá a do uplynutí doby zadržování nemůže zaměstnanec s certifikátem nijak disponovat. Toto ocenění bude závislé na konkrétních charakteristikách daného certifikátu a aktuálních finančních ukazatelích dané banky.

Pokud certifikát cenným papírem není, nepředstavuje podle názoru předkladatelů vydání certifikátu pro zaměstnance zdanitelný příjem, a to zejména z následujících důvodů:

- Do uplynutí doby zadržování nemůže zaměstnanec s certifikátem nijak disponovat ani jej zpeněžit. K datu nabytí tedy nevzniká zaměstnanci nepeněžní příjem, protože pro něj certifikát nepředstavuje žádnou realizovatelnou hodnotu.
- Ačkoli certifikát může v okamžiku nabytí mít nějakou teoretickou hodnotu, není zřejmé a ani možné dopředu stanovit, jakou bude mít hodnotu k datu jeho splatnosti. Tato hodnota přitom může být i nulová.
- Analogický postup byl v rámci koordinačního výboru přijat i pro zdaňování zaměstnaneckých opcí, kdy samotné nabytí opce též není považováno za nepeněžní příjem, a za okamžik zdanění se považuje až její využití. Tento závěr byl následně převzat do pokynu D-300, resp. D-6. Obdobně např. též ke stanovení okamžiku zdanění příjmu při poskytnutí práva opce judikoval Nejvyšší správní soud v rozsudku 2 Afs 58/2011 ze dne 30. ledna 2012.

4. Závěr

Navrhujeme přijmout sjednocující závěry, že:

- a) oddálená peněžní složka odměny je zdanitelným příjmem až při její výplatě nebo zúčtování, nikoli již při vzniku podmíněného nároku na ni;
- b) nabytí certifikátu zaměstnancem jako nepeněžní složky odměny představuje nepeněžní příjem, pokud je certifikát cenným papírem – v tom případě je třeba dbát na řádné ocenění tohoto příjmu pro účely zdanění;
- c) nabytí certifikátu zaměstnancem jako nepeněžní složky odměny nepředstavuje nepeněžní příjem, pokud certifikát cenným papírem není – v tom případě je předmětem zdanění až příjem skutečně vyplacený zaměstnanci k datu splatnosti certifikátu.

Stanovisko GFŘ:

K bodu 4a)

Souhlasíme s předloženým závěrem, že oddálená peněžní složka odměny je zdanitelným příjmem až při její výplatě nebo zúčtování, nikoli při vzniku podmíněného nároku na ni. Ze Sdělení ČNB vyplývá, že se jedná o pohyblivou složku odměny,

kteřá může být dále snižována. Proto ke zdanění dochází v okamžiku, kdy je výše odměny skutečně známa (vyplacena nebo zúčtována), nikoli přiznána.

K bodům 4b) a 4c)

Posouzení správného postupu zdanění u nabytí certifikátů, pod které předkladatel podřazuje hybridní kapitálové nástroje a investiční certifikáty, je vázáno, jak je uvedeno v příspěvku, na skutečnost, zda se v těchto případech jedná o formu cenného papíru.

Z vyjádření příslušného odboru MF vyplývá, že uvedené certifikáty nevyhovují podmínkám dle zákona o cenných papírech, neboť vycházejí z předpokladu jejich nepřevoditelnosti. Převoditelnost je přitom významným znakem nepojmenovaného cenného papíru.

Pokud budeme vycházet ze stanoviska MF, že tento certifikát není cenným papírem, bude pro zdanění rozhodující okamžik uplatnění práva zaměstnance a splacení hodnoty certifikátu zaměstnavatelem. Pokud by však byl za cenný papír považován, například podle cizího právního předpisu, jednalo by se o nepeněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé činnosti ve formě nabytí cenného papíru, které by bylo posouzeno jako zdanitelný příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP již v okamžiku jeho nabytí.