

OTDK-dolgozat

2025

**DEBRECENI EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**



Munkavállalói értékpapírprogramok adózásának folyamata és kapcsolatuk az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország között létrejött kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnésével.

The Process of Taxation for Employee Stock Plans and Their Relation to the Termination of the Double Taxation Treaty Between the United States and Hungary

Seres Máté Zsolt

Konzulens: Prof. Dr. habil Fenyves Veronika

Kézirat lezárásának dátuma: 2025.01.15.

Tartalomjegyzék

Táblázatjegyzék	
Ábrajegyzék.....	
Bevezetés	1
1. Témafelvetés	2
2. Szakirodalmi áttekintés	3
2.1. A munkaviszonyból származó jövedelem adózásának szabályozása.....	3
2.1.1. A munkaviszonyból származó jövedelem adózásának magyar szabályozása	3
2.1.2. Magyar jogrendszer bemutatása és alapjai	3
2.1.3. A magyar jogrendszer felépítése és hierarchiája.....	3
2.2. Az SZJA törvény (továbbiakban tv.) tulajdonságai, és az elmúlt időszakok legfontosabb változásai	4
2.3. A törvény (SZJA tv.) legfontosabb rendelkezéseinek vizsgálata a választott témának megfelelően.....	7
2.3.1. Alapfogalmak és alapelvek: A törvény hatálya, mit tekintünk bevételnek, költségnek és jövedelemnek a téma alapján.....	7
2.3.2. Korlátlan és korlátozott adókötelezettség, illetve adóügyi illetőség.....	9
2.3.3. Nem önálló tevékenységből származó jövedelem adózásának bemutatása a téma alapján. 10	
2.4. Értékpapír alapú juttatási programok adózására vonatkozó általános szabályok, szabályzatok (SZJA és más törvények)	11
2.5. OECD egyezmények bemutatása	13
2.5.1. A modellegyezmény történeti bemutatása.....	13
2.5.2. Modellegyezmény struktúrája.....	14
2.5.3. Fontosabb modellegyezményi cikkek bemutatása	14
2.6. Az értékpapírok és az értékpapírprogramok kialakulása.....	17
3. Anyag és módszertan.....	19
3.1. Értékpapír alapú juttatási rendszerek különböző formáinak vizsgálata és bemutatása 19	
3.1.1. A munkavállalói értékpapír programok célja a vállalati életben, előnyei és hátrányai. 19	
3.2. Pénzügyi háttér vizsgálata	23
3.3. Értékpapírok értékelése	25
4. Eredmények és azok értékelése	30
4.1. Értékpapír alapú munkavállalói programok összehasonlítása.....	30
4.1.1. Értékpapír programok gyakorlati szemlélete.....	30
4.1.2. Programok	31
4.2. Esettanulmányok.....	38
4.2.1. Starbucks ESOP	38
4.2.2. Egy amerikai vállalat magyar leányvállalatának esettanulmánya	45

4.2.3. Az Apple ESPP programjának esettanulmánya.....	50
5. Következtetések és javaslatok	56
Összefoglalás.....	59
Irodalomjegyzék	61

Táblázatjegyzék

1. A legfontosabb adó bevételek megoszlása a teljes költségvetési bevételhez képest 2008-2023 között.
2. Személyi jövedelemadó bevétel alakulása 2008-2023. évek között.
3. Külföldi vállalat értékpapír programjának különböző árfolyamai egy kitalált esetben (adatok).
4. Starbucks esettanulmányhoz tartozó adatok.
5. Ellenőrzött tőkepiaci ügylet bemutatás rövid példán keresztül.
6. Az Egyezmény terminálása után bekövetkezett változás az osztalék esetében.
7. RSU program adatai vesting időpontban.
8. Apple ESPP esettanulmányának adatai.
9. Apple ESPP részvényeinek árfolyamnyereségének adatai.
10. Ellenőrzött tőkepiaci ügylet és árfolyamnyereség közötti különbség
11. Az Apple részvények eladásának levezetése.

Ábrajegyzék

1. Twitter részvények alakulása 2022. októberéig.
2. Egy értékpapír program időbeli levezetése és a hozzá kötődő időpontok.
3. Starbucks részvényeinek alakulása 2022. októbertől napjainkig.
4. RSU időpontok alakulása.
5. A társaság árfolyama 2024.05.01. napján.
6. Apple Inc. részvényárfolyama 2024.02.01-2024.07.31 között.

Bevezetés

A mai világban egyre többször hallhatjuk a munkavállalói értékpapírprogramok megjelenését a nagyvállalatok életében, illetve a kettős adóztatásról szóló egyezmények kapcsolatát ezen programoknál. Ezen eszközök tehát egyre elterjedtebbek a vállalatoknál arra, hogy hosszú távú motivációt és pénzügyi érdekeltséget biztosítsanak dolgozóiknak. Ilyen értékpapír programok keretében a magánszemélyek közvetlen vagy közvetett módon részesedést szerezhetnek a cégnél, ezáltal egy közvetlen érdekeltség alakul ki a vállalat sikerével kapcsolatban. Mindezekkel a vállalatok összesen nem csak elkötelezettebb és motiváltabb munkaerőt nyer, hanem hozzájárulhat a munkavállalók pénzügyi biztonságának növelésében is.

Ezen értékpapírprogramok adózási vonásai azonban bonyolultak lehetnek, különösen abban az esetben, ha a program nemzetközi környezetben valósul meg, ahol több ország adózási jogszabályai is érintkeznek. Ebben az esetben a kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmények játszanak a legnagyobb szerepet, hogy jobban megérthessük és beleláthassunk az adózás módjába és menetébe. A vállalatok által létrehozott munkavállalói programok a magánszemélyek terén a személyi jövedelemadó mértékében vet fel kérdéseket, mind egy egyezmény megléténél, illetve megszűnésénél is.

Ezen értékpapírprogramok vonz ereje szorosan összefügg tehát, hogy az adott ország adózási környezetével, a nemzetközi adóegyezmények rendelkezéseivel (amelyek meghatározhatják milyen mértékben részesülhetnek a dolgozók a program által nyújtott előnyökből a kettős adóztatás elkerülésével), illetve fontos kiemelni, hogy egy jól meghatározott és felépített program, eredményesebb és motiváltabb munkaerőt fog biztosítani a cég számára, amely által pontos információkat és rendszeres jelleggel kell ezen információkat szolgáltatni a dolgozók számára.

1. Témafelvetés

Dolgozatom fő célja a munkaviszonyból származó jövedelem bemutatása, ezen belül is az értékpapír alapú juttatási programok, illetve rendszerek ismertetése, valamint a magyar és nemzetközi viszonylatban történő adóztatásuk vizsgálata. Dolgozatom témaválasztását erősen meghatározta az egyetemi alapszakos, illetve mesterszakos tanulmányaim, mindezek mellett másfél éves adótapasztalatra tehettem szert az elmúlt időszakban. Ezt a tapasztalatot a Nemzeti Adó és Vámhivatalnál és egy debreceni multinacionális cégnél szerezhettem meg, mind hazai mind nemzetközi adózás tekintetében. A témaválasztásomat erősen befolyásolta a szakmai érdeklődési köröm és a rám bízott specifikus feladatok a munkahelyen. Mindezek mellett az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország között létrejött kettős adózást elkerüléséről szóló egyezmény terminálása sok hazai vállalat számára kérdést vetett fel a dolgozatban szereplő programok adózásának és működésének kapcsán.

A munkaviszonyból származó jövedelem adóztatásának vizsgálata során szükségesnek tartom a magyar, valamint nemzetközi jogszabályi háttereket megvizsgálni. A magyar adórendszeren belül a személyi jövedelemadóra vonatkozó háttérvizsgálatokat követően célom párhuzamosan megvizsgálni a kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezményeket. Következő lépésként célom megvizsgálni a Magyarország által kötött ilyen irányú bilaterális, azaz kétoldali egyezményeket, valamint különösképp a nem önálló tevékenységre vonatkozó jövedelmek adózását. A fentiekben említett kettős adóztatás elkerülésére szolgáló egyezmények alapjául szolgáló OECD modellegyezmény, és az ehhez tartozó Kommentár fejlődésének és változásának vizsgálata során külön-külön szeretnék figyelmet szánni az értékpapírok, azon belül is az értékpapír alapú juttatási programokra/rendszerekre vonatkozó rendelkezéseket és jogszabályokat.

Ahogy már említésre került, a témaválasztásom egyik kifejezett oka a munkám során kapott specifikus feladatokhoz kötődik, hiszen egy multinacionális cég leányvállalatánál helyezkedhettem el tanulmányaim alatt, és jelen pillanatban az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország közötti kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnése nagy hatással van a már említett és a vállalat által alkalmazott értékpapír alapú juttatási programokra. Mindezek mellett a tanulmányaim során elsajátított pénzügyi és adózási ismeretek miatt is esett erre tárgykörre a választás.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A munkaviszonyból származó jövedelem adózásának szabályozása

2.1.1. A munkaviszonyból származó jövedelem adózásának magyar szabályozása

Hazánkban a nem önálló tevékenységből származó jövedelem, azaz dolgozatomban ebben az esetben a munkavégzésből és munkaviszonyból származó jövedelem adózását az Szja tv., azaz a 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról vonatkozó szabályzatai és rendelkezései szabályozzák. A törvényben alapesetben „Magyarországon a magánszemélyek a jövedelmükből a köztehekhez való hozzájárulás alkotmányos kötelezettségének e törvény rendelkezései szerint tesznek eleget, figyelemmel az adóigazgatási jogszabályokban foglaltakra is” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról). Ebben a fejezetben fogom megvizsgálni magát a törvényt, valamint a választott témámhoz kapcsolódó általános, valamint speciális rendelkezéseit.

2.1.2. Magyar jogrendszer bemutatása és alapjai

A magyarországi jogrendszert alapvetően két csoportra lehet osztani, amelyek a normatív, azaz „közjogi szervezetszabályozó eszköz” (2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról) és egyedi aktusokra oszlanak. A normatív aktusok csoportjába tartoznak például a jogszabályok, alkotmányok és bírósági rendeletek, míg az egyedi aktusok közé sorolhatjuk a különböző határozatokat, amelyeket a bíróságok és közigazgatási egységek alkotnak meg.

Fontosnak tartom megállapítani, hogy a jövedelem jogcímeiként mit is értünk. „A személyi jövedelemadó tekintetében az adótárgy a jövedelem” (Békés et al., 2022) emellett a „jogviszony” alatt a következő értendő Jakab (2005) szerint: A jogviszony a jogok és kötelezettségek egy bizonyos csoportja, amely két (vagy több) személy viszonyát érinti, amely az egymás felé irányuló jogok és kötelezettségek csoportosulását jelenti. Dolgozatom témája esetén ezen megfogalmazás gyakorlati megvalósulása a munkavállaló és a munkáltató, azaz a jövedelmet szerző és jövedelmet juttató személy közötti kapcsolatra érthető, illetve alkalmazandó.

2.1.3. A magyar jogrendszer felépítése és hierarchiája

A magyarországi Alkotmányt felváltó Alaptörvény (amely 2012. január 1.től hatályos) a magyar jogrendszer hierarchiájának legjelentősebb alapja. Az Alaptörvény minden más jogi norma felett áll, és ennek minden jogi alap norma köteles megfelelni. Itt érdemesnek tartom magát a hierarchiát kicsit bővebben szemléltetni az Alaptörvény és a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény szemszögéből. Cserny – Téglási (2014) álláspontja szerint Magyarország belső jogforrási rendszerének tetején értelemszerűen az Alaptörvény áll, amelyet követnek:

- Jogszabályok:
 - Törvények;
 - Törvény erejével bíró rendeletek;
 - Központi rendeletek;
 - Helyi rendeletek.
- Kúria által alkotott kötelező jogforrások, illetve
- A belső jog további sajátos forrásai:
 - Bírói esetjogok;
 - Szokásjog.

Ezekhez kapcsolódik még az MNB elnökének rendeletei, önálló szabályozó szervezetek elnökeinek rendeletei, államtitkári rendelkezések és helyi önkormányzati rendeletek. Fontos megemlíteni a rendkívüli állapot idejét is, hiszen ekkor a magyar Honvédelmi Tanács, vagy szükségállapot esetén a Köztársasági Elnök által kiadott rendeletek is kötelező erővel fognak bírni.

2.2. Az SZJA törvény (továbbiakban tv.) tulajdonságai, és az elmúlt időszakok legfontosabb változásai

Elsőként is fontos kiemelni, hogy 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról jogforrása törvény, amely 15 fejezetből áll. Ezt a 15 fejezetet az átmeneti rendelkezések és a hozzájuk tartozó mellékletek is kiegészíthetik. Az Szja tv. legfőbb célja az adóbevételek biztosítása. A törvény értelmében: „A törvény hatálya a magánszemélyre, annak jövedelmére, és az e jövedelemmel összefüggő adókötelezettségre terjed ki.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról)

Visszamenőlegesen áttekintve az első fontos időpont az 1996-os reform volt, amely során az adókulcsok radikális csökkenése következett be, amely az adózás egyszerűsödését kívánta előre mozdítani. Pitti (1996) megállapítása szerint 1995.-ben 53 jogcímen kellett adót, illetéket, vámot, járulékokat fizetni. Következő lényeges időpont a 2009.-es változtatások kapcsán történt, amely során a 2008-ban kirobbanó pénzügyi világválság hatására torzító hatású tényezők keletkeztek. Ezeket a torzító hatású tényezők, valamint a lakossági jövedelem, gazdaságpolitikára mért hatások, a fogyasztói viselkedés, hajlandóság, valamint további gazdaságpolitikai intézkedések (pl. jegybanki alapkamat volatilitása) mind olyan változók, amelyek befolyásolták a személyi jövedelemadó bevételt az évek során. Ezeket a változásokat szeretném szemléltetni a KSH adatai alapján, amelyek a legfontosabb adókból keletkező bevételeket és magát az személyi jövedelemadóval kapcsolatos adatokat fogják magukba foglalni.

1. táblázat: A legfontosabb adó bevételek megoszlása a teljes költségvetési bevételhez képest 2008-2023 között.

Év	Társasági adó (%)	Általános forgalmi adó (%)	Jövedéki adó (%)	Személyi jövedelemadó (%)
2008	6,0	25,9	10,3	24,5
2009	4,6	26,1	10,4	22,5
2010	3,8	27,3	10,1	20,9
2011	3,8	26,6	10,5	16,6
2012	3,7	29,3	9,9	16,0
2013	2,9	25,6	8,2	13,7
2014	3,3	25,4	7,7	13,3
2015	4,6	27,8	8,4	14,3
2016	5,5	26,4	8,1	13,8
2017	4,8	26,9	7,8	14,7
2018	2,8	28,8	8,1	16,0
2019	2,0	30,3	7,9	16,2
2020	2,5	28,7	7,3	15,5
2021	3,2	31,1	7,2	16,6
2022	2,5	22,9	4,1	9,3
2023	2,8	19,1	3,7	10,9

Forrás: Saját szerkesztés a KSH adatai alapján.

Az 1. táblázat alapján jól látható a különböző adónemek teljes költségvetésen belüli megoszlása. Itt a személyi jövedelemadó bevétel megoszlása jól jellemzi Magyarországon a gazdaságpolitikai igények által vezérelt változásokat. Legjelentősebb változásként meg lehet említeni, a jövedelem direkt adóztatásából történő áttérést az indirekt adóztatásba, azaz a forgalom alapú adóztatás felé történő eltérés figyelhető meg az évek során. A vizsgált évek adatai alapján jól kivehető, hogy az Szja. -ra vonatkozó különadó egyfajta vagyonszármazékos kivezetésével megindult egy személyi jövedelemadó csökkentő irányzat. Meghatározó lépése ennek, hogy a többkulcsos rendszert felváltotta az egykulcsos rendszer, amely három lépcsőben került megvalósításra, amelyben szuperbruttó, majd fél-szuperbruttó rendszerek segítettek a végleges megvalósítást 2012-ben. Fontos kiemelni azt a tényt is, hogy az Szja tv. által biztosított kedvezmények, és adómentes bevételek köre is megváltozott, hiszen az egykulcsos 16%-os személyi jövedelemadó bevezetése után csökkent az adómentes juttatások köre. Továbbá a családok segítése a személyi jövedelemadón keresztül egy effektív adóteher kérdést árnyal.

2. táblázat: Személyi jövedelemadó bevétel alakulása 2008-2023. évek között.

Év	Szja bevétel (MFt)	Teljes bevétel (MFt)	Szja bevétel változás (%)	Teljes bevétel változás (%)	Szja bevétel a teljes bevételben (%)
2008	1 998 851	8 173 122	0,00	0,00	24,5
2009	1 874 224	8 321 093	-6,23	1,81	22,5
2010	1 767 865	8 464 724	-5,67	1,73	20,9
2011	1 382 786	8 329 826	-21,78	-1,59	16,6
2012	1 498 396	9 376 710	8,36	12,57	16,0
2013	1 504 598	10 967 797	0,41	16,97	13,7
2014	1 589 055	11 954 334	5,61	8,99	13,3
2015	1 688 600	11 826 113	6,26	-1,07	14,3
2016	1 717 647	12 480 417	1,72	5,53	13,8
2017	1 919 964	13 087 397	11,78	4,86	14,7
2018	2 177 428	13 645 665	13,41	4,27	16,0
2019	2 424 565	14 965 086	11,35	9,67	16,2
2020	2 527 742	16 272 954	4,26	8,74	15,5
2021	2 888 586	17 350 640	14,28	6,62	16,6
2022	2 785 989	29 893 000	-3,55	72,29	9,3
2023	3 996 321	36 515 741	43,44	22,15	10,9

Forrás: Saját szerkesztés a KSH adatai alapján.

A 2. táblázatban historikusan jól elemezhető a személyi jövedelemadó bevételek változása az évek során. Látható a pénzügyi világválság hatása 2008-2009-es évek között, hiszen a közel 6,5%-os adóbevétel csökkenés nagy valószínűséggel ezt tükrözi. Szintén szembeűnő adatként van jelen a táblázatban a 2012-ben bevezetett egykulcsos adórendszer, amely közel 8%-os adóbevétel csökkenéshez vezetett 2012-ről 2013-ra. Nominálisan ez közel 400 milliárd forintot jelentett, köszönhető ez a különadó kivezetésnek. 2012-től kezdődően ismét növekedés figyelhető meg, amelyhez több ok is kapcsolódott. Itt megemlíthetjük a gazdasági válság hatásának enyhülését, illetve az egykulcsos rendszer hatására végbemenő gazdaságfehérítő hatást. 2016-tól 15%-ra csökkent az Szja. mértéke, valamint a családi adóalap-kedvezmény összege is növekedett, amely tovább erősítette a közvetlen adók háttérbe szorulását.

Fontos kiemelni, hogy az indirekt adóztatás térnyerése véleményem szerint a gazdaság fellendítésére való törekvések legfontosabb kulcseleme volt és jelen pillanatban is az. Tehát az adópolitikában és gazdaságpolitikában egyre jobban eltolódik a hangsúly a fogyasztásra és a HÉA-ra (hozzáadott érték típusú adókra). A bevételek és a felhalmozott vagyon adóztatásával

ellentétben, a közteherviselés fő eszközei közé tartoznak azok az adók, amelyek a fogyasztásra helyezik a hangsúlyt. Makroökonómiai megközelítés alapján a háromszektoros modellt elemezve megállapítható, ha a (jegybanki) alapkamatot csökkentik, vagy alacsony szinten tartják azzal az emberekkel, illetve a gazdaság szereplőit fogyasztásra ösztönzik. Ennek előzménye az, hogy a befektetésből származó jövedelem alacsony, amely serkenti a gazdaságot és ezzel párhuzamosan a fogyasztással kapcsolatos adók bevételeinek növekedését vonja maga után.

2.3. A törvény (SZJA tv.) legfontosabb rendelkezéseinek vizsgálata a választott témának megfelelően.

Ebben a fejezetben fogom megvizsgálni dolgozatom alapjaként említett munkaviszonyból származó jövedelem jogcímét, illetve az Szja tv. erre vonatkozó adóztatási rendelkezéseit. A vizsgálatot lebontva fogom elvégezni és értelmezni ezen alkalmazandó jogszabályok jelentését.

2.3.1. Alapfogalmak és alapelvek: A törvény hatálya, mit tekintünk bevételnek, költségnek és jövedelemnek a téma alapján.

Dolgozatom tekintetében a személyiadó törvény alapján kiemelten fontos az a szabály, miszerint a magánszemély minden jövedelme adóköteles, tehát Lakatos (2023) szerint A jövedelemadó tárgya – némi egyszerűsítéssel – a magánszemély bármilyen jogcímen szerzett jövedelme. Továbbá a törvény az adóalapot a következőképp fogalmazza meg: „Az adó alapja az adóköteles bevételből megállapított, e törvény rendelkezései szerinti levonásokkal csökkentett jövedelem és az adóalap-növelő tételek összege.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról). Mindezeket egybe véve a jövedelem a magánszemély által realizált bevételek összessége, amelyet csökkenteni kell a magánszemély által elszámolható költségek összegével. Kivételt képez az, amikor a bevételt a jövedelem kiszámításánál nem kell figyelembe venni. Adózás és adóztatás szempontjából maga a törvény felsorolja azon eshetőségeket, amikor nem keletkezik bevétel.

A törvény hatálya kiterjed a magánszemélyre, annak jövedelmére, és az e jövedelemmel összefüggő adókötelezettségre a 2. § alapján. Fontos kiemelni mindezekből, hogy az adókötelezettség (kiszabott) nem csak a magánszemélyek jövedelmére vonatkozhat. Ebben az esetben fontos áttekinteni a XIII. fejezetet a törvényben megfogalmazott szabályokat, amelyek a kifizetőre vonatkoznak. Különösen érdekes lehet ez, hiszen a Magyarországon működő rendszer különleges és kevésbé gyakori, hiszen a szervezeteknek, kifizetőnek felelősséget kell vállalniuk az adókötelezettségeikért a kifizetett jövedelem után. Tehát bizonyos jövedelemcímek és juttatások (pl. béren kívüli juttatások: SZÉP kártya, kamatkedvezményekből származó jövedelem) esetében a kifizető az, aki kifizeti ezeket a

jövedelmeket, köteles az adó levonására és a megfelelő hatóság részére ezt lejelenteni. A jövedelmet tehát a magánszemély szerzi meg, viszont az adóterhet a kifizető hordozza.

Az Szja tv. 2. § (5) bekezdésében alkalmazott jogtechnikai megoldás különös figyelmet szentel a magyar és nemzetközi adójogban alkalmazandó joghierarchiának. Eszerint, ha az Szja tv. eltérő előírásokat tartalmaz egy nemzetközi egyezményhez képest, akkor az egyezmény rendelkezéseit kell alkalmazni, tehát „(...) egy alacsonyabb szintű jogszabály nem sértheti a magasabb szintű szabályozást.” (Karoliny – Poór; 2019). Ezt a rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy a nemzetközi jog felülírja a magyar jogszabályokat, amennyiben a nemzetközi jog Magyarországon törvény vagy kormányrendelet útján lett kihirdetve.

Fontos kiemelni a jövedelemszerzés idejének, illetve helyének a fogalmát is dolgozatom témája miatt. Ebben az esetben eltérő lehet a jövedelemszerzés ideje, függően attól, hogy milyen kategóriákat veszünk figyelembe. Ebben az esetben a pénz, illetve értékpapír fogja alkotni a két kategóriát.

Elsősorban az értékpapírok, azaz a dematerizált értékpapírok esetében a jövedelemszerzés időpontja a KPMG (2024) kézikönyve szerint, az a nap, amikor a magánszemély értékpapírszámláján megtörténik a jóváírás. Kiemelten figyelni kell az értékpapír jogaira, részjogaira is (pl. használati jog), hiszen amennyiben egy ilyen jog sem illeti meg a magánszemélyt, vagy korlátozás alá esnek, ebben az esetben a megszerzés idejének azt tekintjük amikor ezen szóban forgó jogok valamelyike a magánszemélyre száll, vagy az adott korlátozás feloldódik.

Pénz esetében egyszerűbb szabályt fedezhetünk fel, mivel a jövedelemszerzés ideje ebben az esetben az az időpont lesz, amikor a magánszemély a pénzt birtokába vette, vagy számlapénz esetén a jóváírás megtörtént.

A jövedelemszerzés helyét az Szja tv. alapján: „önálló tevékenységből származó jövedelem esetében a magánszemély illetősége szerinti állam, ha azonban a magánszemély az önálló tevékenységet telephelye (állandó bázisa) útján folytatja, akkor a telephely (az állandó bázis) fekvése szerinti állam (...)” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról).

Fontosnak tartom az értékpapír fogalmát is megvizsgálni akár jogi/adózási értelemben, akár számviteli megközelítésben. „Általánosságban a vagyonnal kapcsolatos jogokat megtestesítő, forgalomképes okiratot értünk alatta. A pénzügyi befektetések körébe azok az értékpapírok tartoznak, amelyeknek futamideje 1 évnél hosszabb.” (Ormos, 2018) Amennyiben az adójogi megközelítést vizsgáljuk, bővebb megfogalmazást láthatunk. Az Szja tv. 3. § 34. pontja szerint értékpapírnak minősül „minden olyan okirat, elektronikus jelsorozat, amely a kibocsátás helyének joga szerint értékpapírnak minősül, továbbá a közkereseti társaságban és a

betéti társaságban fennálló részesedés, a korlátolt felelősségű társaság üzletrésze és a szövetkezeti részesedés, ideértve más, törvényben meghatározott olyan vagyoni hozzájárulást is, amely tagsági jogviszonyt keletkeztet, különösen az ügyvédi iroda alapításakor szolgáltatott vagyont.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról)

2.3.2. Korlátlan és korlátozott adókötelezettség, illetve adóügyi illetőség.

Adókötelezettség tekintetében két külön kategóriát vizsgálhatunk: korlátlan és korlátozott. A különbség a két kategória között alapvetően a személy vagy szervezet, vállalkozás és a jelen levő adóhatóság kapcsolatában és adófizetési terjedelmében jelentkezik.

Korlátlan adókötelezettség: Békés et al. (2022) szerint korlátlan adókötelezettséggel rendelkezik a belföldi illetékességű magánszemély, amennyiben a világjövedelme után, alapján adózik. Itt a hangsúlyt a belföldi illetékességű magánszemélyre szeretném irányítani, hiszen a külföldi illetékességű magánszemély **korlátozott adókötelezettséggel** rendelkezik. Ellentétben a tiszta adókötelezettséggel, a magyar szabályozás a nem magyar adóhatóságok alá tartozó magánszemélyekre korlátozott adókötelezettséget alkalmaz. Más szóval, ezek a magánszemélyek csak azon jövedelemszerzéseik után válnak Magyarországon adókötelesek, amelyek Magyarországról származnak, vagy amelyeket a nemzetközi egyezmények alapján Magyarországhoz rendelnek. Ebben a kontextusban az adóügyi illetőség határozza meg, hogy az érintett országokban az egyes jövedelemforrásokat milyen adószabályok szerint kell kezelni.

A fent található bekezdésben tehát megemlítsre került a belföldi illetékességű magánszemély, azaz a belföldi adóügyi illetékességgel bíró magánszemély. Úgy gondolom, hogy kiemelten fontos ezt a fogalmat megvizsgálni, hiszen a kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmények (OECD egyezmények) vizsgálatához kiemelten szükség lesz a dolgozatom során.

Jobban megvizsgálva a belföldi adóügyi illetékességű magánszemélyt a törvény alapján három pontban sorolja fel a III. fejezetben ezen lehetőségeket:

„a) a magyar állampolgár (kivéve, ha egyidejűleg más államnak is állampolgára, és belföldön nem rendelkezik a polgárok személyi adatainak és lakcímének nyilvántartásáról szóló törvényben meghatározott lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel);

b) az a természetes személy, aki a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvényben meghatározottak szerint a szabad mozgáshoz és a három hónapot meghaladó tartózkodáshoz való jogát az adott naptári évben – a ki- és beutazás napját is egész napnak tekintve – legalább 183 napig Magyarország területén gyakorolja;

c) * a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló törvény hatálya alá tartozó huzamos tartózkodási jogosultsággal rendelkező, illetve hontalan személy” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról).

A fenti három kategórián túl, azon magánszemélyek, akik nem tartoznak bele egyikbe sem és rendelkeznek magyar adóügyi illetőséggel, további feltételeknek történő megfelelés után a törvény magyar adóügyi illetékességű magánszemélyként kezeli. Ezek a feltételek egyezőséget mutatnak az OECD modellszerződés feltételrendszerével, ideértve a szokásos tartózkodási helyet, lakóhelyet és létérdek központját. Fontosnak tartom kiemelni az illetőségszabályok esetében a nemzetközi kölcsönös kapcsolatát a magyar szabályokkal. A magyar jog a magánszemélyek belföldi adóügyi illetőségét az Szja tv-ben meghatározott kritériumok alapján határozza meg, viszont vannak olyan lehetőségek és esetek, amikor a két különböző adókötelezettség meghatározásánál más szempontok is szerepet játszhatnak. Ilyen eset lehet az, ha a magánszemély nem csak Magyarországon, hanem egy másik országban is adóügyi illetékességgel rendelkezik, akkor az OECD modellegyezmény (2017) negyedik cikke alapján felsorol különböző lehetőségeket, amelyek alapján eldöntésre kerül a végleges adóügyi illetőség. Tehát itt is beigazolódik, hogy a nemzetközi jogszabályok elsődlegese a magyar szabályozással szemben, ugyanis amennyiben Magyarország kivétne teljeskörű adókötelezettséget a szóban forgó magánszemély részére, a nemzetközi jogszabály tekintetében csak korlátozott adókötelezettséggel rendelkezni.

2.3.3. Nem önálló tevékenységből származó jövedelem adózásának bemutatása a téma alapján.

Az Szja tv. tekintetében maga a nem önálló tevékenységből származó jövedelem fogalma a közelmúltban, pontosabban 2015. január 1-jétől megváltozott, és a pontosabb definíció vizsgálatához a törvény második részében leírtakat kell megvizsgálnunk. Tehát a nem önálló tevékenység szerinti alcsoportok közül véleményem szerint a legfontosabb a munkaviszonyban folytatott tevékenység/munkaviszonyból származó jövedelem, hiszen ez sokszor összekeverésre kerül a főkategóriával. Ennek az alcsoportnak a tágabb fogalmát a 3. §-ban találhatjuk: „a magánszemélyt munkaviszonyára (ideértve a munkaviszonynak megfelelő, külföldi jog szerinti jogviszonyt is) tekintettel megillető adóköteles bevétel.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról) Ezt a fogalmat megvizsgálva kiemelendőnek tartom a szabály megfogalmazását, amely széles értelmezési sávot biztosít. Legfőbb ok erre, hogy a munkaviszonyból származó jövedelmet a munkaviszony tekintetében nyújtott bevételként határozza meg és nem egy szűkebb kategóriában értelmezi, mint ami abból származó bevétel lenne. Fontos kiemelni a törvény folytatását is, hiszen a törvényrészlet értelmezése után

megállapítható, hogy maga a jövedelem (amely bármilyen lehet), amelyet maga a magánszemély szerez meg a munkájára való tekintettel, vagy mert munkaviszonyban áll, az munkaviszonyból származó jövedelemnek tekinthető.

2.4. Értékpapír alapú juttatási programok adózására vonatkozó általános szabályok, szabályzatok (SZJA és más törvények)

Ebben az alfejezetben szeretném megvizsgálni az Szja tv. XV. fejezetét, amely az értékpapír formában szerzett jövedelem, illetve vagyoni értékre vonatkozó szabályokat taglalja, hozzátéve azt, hogy a későbbi elemzéseim tekintetében ez az alfejezet alapként fog szolgálni. A törvényben leírtak alapján értékpapír formájában megszerzett vagyoni érték esetében: „jövedelemnek minősül az értékpapírnak a megszerzése időpontjára megállapított szokásos piaci értékéből az a rész, amely meghaladja az értékpapír megszerzésére fordított igazolt kiadás

Opció lehívásának értéke – Igazolt kiadások (opciós díj) – Járulékos költségek (érték) és az értékpapírhoz kapcsolódó járulékos költségek együttes összegét.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról) Értékpapír alapú juttatási programok esetében a jövedelmet tehát az értékpapír piaci értékének és a megszerzésre fordított összeg értékének a különbsége fogja adni. Érdemesnek tartom kiemelni, hogy ebben az esetben is munkaviszonyból származó jövedelemről beszélünk, hiszen a magánszemély azért jogosult ezen értékpapírokra, mivel munkaviszonyi kapcsolatban áll az értékpapír kibocsátójával, vagy munkaviszonyára való tekintettel erre a juttatásra jogosult. Viszont a törvény meghatároz különböző költségeket, amelynél a szóban forgó magánszemély nem magát az értékpapírt fogja megszerezni, hanem annak jogait, vagy egyes jogokat belőle, ekkor tehát opcióról beszélhetünk, amely Tarnóczi (2023) szerint jogot biztosít tulajdonosa számára eladni vagy megvásárolni egy az opció alapjául szolgáló eszközt. Jövedelmét a következő képlettel lehet meghatározni:

Fontos kiemelni azt is, hogy a jövedelemszerzés időpontja változik opciós ügyletek esetében:

- a) Az opciós ügylet pénzbeli elszámolással szűnik meg, abban az esetben a jövedelemszerzés időpontja a pénzbeli elszámolás napja.
- b) Az opciós ügylet az értékpapír tényleges átadásával zárul, abban az esetben a jövedelemszerzés időpontja a joggyakorlás napja.

Ezen értékpapír alapú juttatási rendszerek adóztatásának további vizsgálatához fontosnak tartom az árfolyamnyereség fogalmának értelmezését is, hiszen az adóköteles jövedelem keletkezése különböző jövedelem jogcímként keletkezhet. Általánosan tekintve az értékpapírok esetében a megszerzés kori szokásos piaci értékkel csökkentett az értékpapír által megszerzett

bevétel. Ilyen esetekben „amennyiben értékpapírok eladásakor valakinek adóköteles árfolyamnyeresége keletkezik, lehetősége van arra, hogy a meghatározott értékpapírok eladásával kapcsolatos árfolyamveszteséggel csökkentse adófizetési kötelezettségét.” (Tóth, 2021)

Ebben a fejezetben fontosnak tartom magát a bejelentett munkavállalói értékpapír program fogalmát megvizsgálni, és a hozzá tartozó törvényrészletet, azaz az Szja tv. 77/C- §-ban leírtakat értelmezni. Ennek oka, hogy hazánkban a törvény szerint, bizonyos feltételek teljesülése esetén 0%-os effektív adóteher ellenében szerezhető jövedelem, ugyanis az ilyen programokból származó vagyoni érték nem minősül bevételnek, amennyiben ez a munkavállalók számára munkaviszonyból származó jövedelemként realizálódik.

Ez a juttatási rendszer a törvény előírásainak megfelelően azonban csak két meghatározott esetben alkalmazható:

„b) * a program szervezője vagy a kibocsátó az értékpapírt a közvetlen átadás (birtokbaadás) helyett a munkavállalói értékpapír-juttatási program nyilvántartásában megjelölt, befektetési szolgáltatónál, vagy - ha a kibocsátó külföldi székhelyű jogi személy, egyéb szervezet - bármely EGT-államban, illetve a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) tagországában működő, a külföldi jog szerinti befektetési szolgáltatónál (a továbbiakban: külföldi befektetési szolgáltató) a magánszemély javára egyedi letétbe helyezte (dematerializált értékpapír esetében ideértve a program keretében a magánszemély javára juttatott értékpapírok külön, kizárólag ezen értékpapírok nyilvántartására szolgáló értékpapírszámlára helyezését is), vagy

c)* a magánszemély a program keretében kizárólag értékpapírra vonatkozó vételi, jegyzési vagy más hasonló jogot szerez és e jog gyakorlására csak a jog alapításának évét követő második év letelte után jogosult.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról)

A törvény mindkét esetben további megkötéseket vet fel, annak érdekében, hogy ez a kedvezményes adózás létrejöheszen és a program megfeleljen a magyar szabályzatoknak, amelyek ezen paragrafuson belül megtalálhatóak az a-i. pontokban, viszont szemléltetni szeretném azokat amelyek szerintem a legfontosabbak ebben a fejezetben:

- Programok, amelynek keretében kizárólag a gazdasági társaság vagy annak kapcsolt vállalkozása által kibocsátott értékpapírt lehet szerezni;
- Programok, amelynek keretében kizárólag a gazdasági társaság munkavállalója vagy vezető tisztségviselője szerezhet értékpapírt;
- Programok, amelyet a gazdasági társaság munkavállalói és vezető tisztségviselői között teljeskörűen írásban meghirdetnek;

- Programok, amelyben a gazdasági társaság munkavállalói és vezető tisztségviselői közül a részvételre jogosultak körét nem a munkaköri feladattal kapcsolatos egyéni teljesítménytől függő ismérv határozza meg.

Ez a juttatási forma rendkívül előnyös, mivel lehetőséget nyújt az adófizetés elhalasztására. A jogosult személy ebben az esetben árfolyamnyereséget realizál munkaviszonyból származó jövedelem helyett, ami egy késleltetett adózási lehetőség.

2.5. OECD egyezmények bemutatása

2.5.1. A modellegyezmény történeti bemutatása

Elsősorban tisztázni szükséges mi is az az OECD. Az OECD, vagyis a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, egy nemzetközi szervezet, amely a tagországok közötti gazdasági együttműködést és ezen fejlesztéseket támogatja. Története Bainbridge (2000) alapján a második világháború után kezdődik, amikor is 1948-ban megalakult elődje az OEEC (Európai Gazdasági Együttműködési Szervezet). Ez a szervet felügyelte az egy évvel korábban létesített Marshall-segély pénzügyeit elsősorban és segítse a gazdasági fejlődést a háború után Európában.

„1961. szeptember 30-án lépett életbe a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet konvenciója, és így született meg egy egyedülálló fórum, ahol 30 demokrácia kormányai közösen dolgoznak a globalizáció gazdasági, társadalmi és kormányzási kihívásainak megoldásán.” (Woodward, 2009). A kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmények (DTAA) szoros kapcsolatban áll az OECD munkálatosságával, hiszen a szervezet fontos támogatója és ösztönzője ezen egyezményeknek. Ezen adóegyezmények az évek során több ízben módosítva lettek, illetve elkészült egy kiegészített modellegyezmény is. A következő fontos időpont 1977. amikor is a szervezet a Jövedelemre és Tőkére vonatkozó Modellegyezményt (OECD Model Tax Convention) módosította, amely igen fontos lépést jelentett az adózási egyezmények korszerűsítése céljában. Kiemelkedő jellemzők között lehet megemlíteni a módosítások terén:

- Univerzalitás elve: Azokra az országokra is alkalmazható legyen a modellegyezmény, amelyek nem tagjai az OECD-nek. Ez a „reform” növelte az egyezmények alkalmazhatóságát és elfogadottságát globálisan.
- Adózás elkerülése és a kettős adóztatás elkerülése: Kihangsúlyozták az egyezményben az erről szóló cikkeket, így azok hatékonyabbak lettek.
- Tőkejövedelmek kezelése: Ezen korszerűsítés bővebben foglalkozik a különféle tőkejövedelmek adóztatásával (pl. osztalék és kamat).

A következő fontos dátum 1991. amikor is egy újabb, átalakításokon átvitt verzió született meg. A globalizáció, információ csere és információ technológia fejlődésének felgyorsulása következtében az Adóügyi Tanács felismerte ezt és kénytelen volt reformokhoz folyamodni. Ezen változtatások megjelentek a transzferár-irányelvekben, az adóügyi együttműködési és információcserében, illetve az Adóegyezmény modell frissítésében. 1991 után rendszeresen jelentek és jelennek meg kiegészítések mind a Modellegyezményben, mind a hozzá tartozó kommentárban. Jelen pillanat szerint a legfrissebb verzió 2017-es. Ebben szó esik az Egyezmény alkalmazási területének kiterjesztésére, az eszközalapú jövedelem kezelésére, vitatételek rendezésére és az adózási transzparencia megteremtésével foglalkozott (OECD, Commentaries On The Articles Of The Model Convention; 2017).

Témaválasztásom alapján az OECD lényegi része a kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmények vizsgálata. Tehát, ha több ország ugyanazt a jövedelmet követeli megadóztatásra, akkor az adóvitákat és jogi problémákat megoldó jogforrás kerül előtérbe. Ugyanakkor, ha két ország között kettős adóztatási szakadék áll fenn, és a jövedelmet egyik ország sem adóztatja meg a saját nemzeti szabályai szerint, a forrásadóra vonatkozó jog alkalmazása megakadályozná a kettős adóztatást.

2.5.2. Modellegyezmény struktúrája

Az OECD (2017) által közzétett Modellegyezmény 31 cikkből épül fel és értelemszerűen az ehhez kapcsolódó Kommentár mind a 31 cikkhez értelmezést ad a jövedelem és tőkejövedelem adóztatásának bilaterális egyezményben meghatározott szabályaihoz. Az első és második cikk foglalkozik a személyi, illetve tárgyi hatállyal és az ehhez tartozó adókkal. A személyi hatály „azokra a személyekre terjed ki, akik az egyik vagy mindkét Szerződő Államban belföldi illetékességűek.” (OECD, 2017) A tárgyi hatály tehát az egyezmény által lefedett adókra terjed ki. Mindezek mellett az Egyezmény rendelkezik területi és időbeli hatállyal is.

A további cikkek foglalkoznak az alapfogalmakkal (általános és speciális), illetve sorban meghatározzák a különböző jogcímen szerzett jövedelmeket, valamint ezeknek az adóztatását és az adózási szabályaikat. Az Egyezmény utolsó három fejezete foglalkozik magával a kettős adóztatás elkerülésének módszereivel, a különös rendelkezésekkel, illetve a zárórendelkezésekkel (hatálybalépés és felmondás).

2.5.3. Fontosabb modellegyezményi cikkek bemutatása

Kettős adóztatás elkerülése

A kettős adóztatás elkerüléséről az Egyezmény 23/A és 23/B cikkei rendelkeznek, amely két külön módszert tartalmaz. A 23/A cikk kimondja, hogy amennyiben az OECD

modellegyezmény egy szerződő államhoz rendel egy jövedelemre vonatkozó adóztatási jogot, úgy a másik fél (szerződő állam) az adóztatás alól mentesíti a szóban forgó jövedelmet., tekintettel arra, hogy fent áll-e valamilyen más eltérő rendelkezés az adott egyezményben. 49/1979. (XII. 6.) MT rendelet pontosan ilyen eltérő rendelkezésnek felel meg az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország között megkötött kettős adóztatás elkerüléséről és jövedelemadóról szóló egyezmény kihirdetéséről. „Tekintet nélkül az Egyezmény bármely rendelkezésére, kivéve a jelen cikk (3) bekezdését, az egyik Szerződő Állam úgy adóztathatja az ebben az Államban – a 4. Cikkben (Lakóhely az adó szempontjából) foglalt meghatározás szerint – illetőséggel bíró személyeket és állampolgárait (ideértve az Egyesült Államok esetében a volt állampolgárokat is), mintha az Egyezmény nem lépett volna hatályba.” (49/1979. (XII. 6.) MT rendelet)

23/B cikk alapján megjelenik a második módszer, amely a beszámítás elvén működik, pontosabban a korlátozott beszámítás módszerét. Az OECD modellegyezmény(2017) kimondja, hogy az illetőség szerinti állam a belföldi illetőségű személyek jövedelmére vagy vagyonára kivetett saját adójából a másik államban keletkezett jövedelemre vagy ott birtokolt más vagyonra a másik államban megfizetett adóval egyenlő összegű levonást enged meg.

Magyarország egyezményei

2023. november 30.-ig Magyarországnak 82 kettős adóztatás elkerülését szolgáló egyezménye volt az OECD tagjaival és más országokkal. Ez azonban 2023. december 1.-vel változott, mivel az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország között megkötött kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnt. Fontos megjegyezni azt is, hogy ez nem mind különböző adóegyezményt jelent. Ebben az esetben a Multilaterális Adóegyezmény és a Magyar Népköztársaság és a Jugoszláv Szocialista Szövetségi Köztársaság Között a Kettős Adóztatás Elkerülése a Jövedelem- és a Vagyonadók Területén (2021) alapján ki lehet emelni Bosznia és Hercegovinát, hiszen Magyarországgal fenntartott kapcsolatát azonos adóegyezmény alapján tartja fent.

Ahogy az első bekezdésben is említésre került, az Amerikai Egyesült Államokkal kötött egyezmény megszűnt, ezzel szeretnék bővebben foglalkozni majd dolgozatom további részében.

Nem önálló tevékenységből származó jövedelemre vonatkozó szabályok

Ezen témán belül a nem önálló tevékenységből származó jövedelemre vonatkozó szabályokra térek ki, amelyet az OECD modellegyezmény (2017) 15. Cikke határoz meg. A Cikk első bekezdése alapján meghatározható, hogy az ilyen jövedelem (nyugdíjtól eltekintve) ott adóztatható, ahol a munkát ténylegesen elvégezték. Szolgáltatások esetén az előző mondat

alapján viszont nehezebb a döntés, amennyiben a tevékenység egy másik államban kerül végrehajtásra. Itt egy allokálás fog történni az adóztatási jog keretében a tevékenység államára. Az Egyezmény harmadik bekezdésében egy hármas feltétel rendszer kerül megfogalmazásra, amelynek köszönhetően a folyamatos allokálás elkerülhető, viszont fontos kiemelni, hogy a mentesség mind a három feltételnek egyetemlegesen fennállása esetén valósul meg:

- A magánszemély az adott adóügyi évben, vagy új adóügyi évet követő 12 hónapban összesen nem tölt el több mint 183 napot a tevékenység országában;
- A díjazást kifizető munkáltató nem lehet belföldi illetékességű abban az államban, ahol a munkát elvégzik;
- A magánszemély munkáltatójának, amelynek állandó telephelye a tevékenység országában található, nem viselheti a magánszemély jövedelmének költségeit.

Abban az esetben, ha a fentebb említett három feltétel közül már egy nem valósul meg, abban az esetben a jövedelem adóztatásának joga a tevékenység országában marad.

OECD értékpapír alapú juttatási programokra vonatkozó cikke

Szintén az OECD modellegyezmény (2017) 15. Cikke, azon belül is a 12. pontja kitér a dolgozói részvényopciók kezelésére. Ebben a részben az OECD modellegyezmény és a hozzá tartozó Kommentár alaposan kifejti a nemzetközi adózási szabályokat a munkavállalói részvényjuttatások esetén. Elsődleges célja, hogy segítséget és iránymutatást nyújtson olyan juttatási programokhoz és formákhoz, ahol az adóztatási hely és a munkavégzési hely eltér egymástól (pl. kötelező tartási idővel rendelkező részvényopciós programok). A Kommentár kifejti, hogy a magánszemély jövedelme abból az országból származik, ahol a munkavállaló/magánszemély munkavégzése közvetlenül kapcsolódik. Fontos megjegyezni, hogy a Kommentár kitér arra is, hogy a részvényopciós programból származó jövedelem csak az opció lehívásáig, annak napjáig minősül munkaviszonyból származó jövedelemnek.

Kötelező tartási idővel rendelkező opciós programok esetén a jövedelem megoszlásának időszaka a grant időszaktól (opció alapítás), a vest időszakig (opció megnyílás) terjed, és megoszlása a fizikai jelenlét szabályai alapján alkalmazandó. Fontosnak tartom kiemelni azt is, hogy ennek a megosztásnak az adóztatása független, hogy a „grant”, „exercise” (opció lehívása) és a „vest” időszak nem azonos dátumra esik, esetleg eltérnek egymástól. Ilyen esetekben a jövedelem adóztatásának aránya és elosztása attól függ, hogy a munkavállaló dolgozott-e az adózásra jogosult országban az opció lehíváskor.

Amennyiben a részvényprogramban az opció valamilyen cél elérése után nyílik meg, akkor már nem csak a program nem csak a „grant-to-vest” időszakra fog vonatkozni.

2.6. Az értékpapírok és az értékpapírprogramok kialakulása

Az értékpapírok kialakulása kapcsán fontosnak tartom bemutatni azok történelmi hátterét. Itt beszélhetünk a nem modern értelemben vett értékpapírokról és a modern értelemben vett értékpapírokról.

A nem modern értelemben vett értékpapírok története egészen az ókori Rómáig is visszanyúlik, amennyiben értékpapír alatt írásos dokumentumokat tekintünk, amelyek pénzügyi értéket képviselnek, és amelyek általában kölcsönzés, befektetés vagy tulajdonjog igazolása céljából használtak és birtokoltak. Smith (2003) kifejezetten kitér a római értékpapírok és az azokhoz kapcsolódó piac kialakulására, amelyhez hozzá tartozott három feltétel, hogy ez kialakuljon: szabadon átruházható tőke, könnyen elérhető hitel és kockázatvállalási hajlandóság.

A modern értelemben vett értékpapírok története erősen összefonódik az ipari forradalmak és a modern pénzügyi rendszerek létrejöttével és fejlődésével. Tekintsük példának a 18. és 19. században végbemenő ipari forradalmakat, amelyek hatására hatalmas gazdasági változások is megjelentek párhuzamosan. Ezek a változások új üzleti modelleket és vállalkozásokat jelentettek, amelyek szükségessé tették a tőkebefektetést és finanszírozást a méretükből adódóan, tehát ez ösztönözte az értékpapírok széles körű elterjedését. Természetesen több értékpapírt tudunk megkülönböztetni: Kötvényeket, részvényeket, állampapírokat, befektetési jegyeket, ETF, származtatott értékpapírokat... stb. Elsősorban a részvényekkel foglalkozok ebben az alfejezetben.

A részvények, amelyek a vállalkozások tulajdonosi részvételét képviselik, az egyik legismertebb modern értékpapír. Történetük a tengerentúli felfedezésekre induló felfedezőutaktól kezdődik, amikor a különböző országok kormányai magánbefektetőktől gyűjtötték a szükséges tőkét. Erre a legmegfelelőbb korai példa a Holland Kelet-indiai Társaság, amelyet 1602-ben alapítottak meg, amelyet az első modern értelemben vett részvénytársaságként is említhetünk. Tehát „A részvény a részvénytársaságok alapításakor (illetve alaptőkéjük felemelésekor) kibocsátott értékpapír, amely a vállalat tőkéjének adott hányadát testesíti meg.” (Andor, 2018)

Fontos áttérni az értékpapírprogramokra is, illetve azok keletkezésükre és történetükre. Amennyiben osztalékfizetésről vagy bónuszjuttatásról beszélünk, mint a dolgozói értékpapírprogramok, abban az esetben már nyereségfelosztásból származó juttatások területére fektethetjük a hangsúlyt, amely alternatív juttatási formának is minősül. Ezen programok eleinte az Amerikai Egyesült Államok területén terjedt, azon belül is az 1990-es években, amelyek között két fő típust tudunk megkülönböztetni:

- Kedvezményes munkavállalói részvényvásárlási programok (Employee Stock Purchase Plan – ESPP);
- Részvényopciós programok (Employee Stock Option Program - ESOP).

Az első ESOP San Francisco városában jött létre Louis O. Kelso hozzájárulásával 1956-ban. Ennek segítségével próbálta átruházni a Peninsula Newspapers Inc. tulajdonjogát a két alapítóról a választott utódaikra, a vezetőkre és az alkalmazottakra. Az amerikai háttér kifejezetten alkalmas volt ezen értékpapír programok megjelenésére és elterjedésére, hiszen egy stabil értékpapír forgalomra képes piac és tőzsde nagyban elősegíti és megkönnyíti a cégek és vállalatok számára a részvénykibocsátást és az ezzel összefüggő információszolgáltatás és a további rendszerek a kiépítését, felépítését és működtetését. Az Európai Bizottság jelentése alapján (2002) a részvényopciók nyújtásának gyakorlata az 1950-es évek közepén kezdődött majd a nagyvállalatok (csúcstechnológiai) az 1960-as években kezdtek széleskörű opciókat nyújtani, majd 1970-re egyre több alkalmazott részesülhetett rendszeres opciós juttatásokban. Az 1980-as évek elején az opciók népszerűsége stagnálni kezdett, majd a PepsiCo vállalatnak sikerült újra népszerűvé tenni az 1980-as évek végére, amikor széleskörű részvényopciós programot indított.

Az Európai Unió (2003) tanulmánya alapján Európában, illetve területén elsősorban az angolszász vállalatokra volt jellemző ezen programok bevezetését. Ezen vállalatok leginkább Nagy Britannia, Írország és Franciaország területén voltak megtalálhatóak, viszont a többi európai országban is elterjedtebbé váltak ezen programok 1990 után, gyakran vállalati vagy adózási törvények változásának köszönhetően. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy mind az ESOP és ESPP, illetve más programok, amelyeket a későbbiekben kívánok bemutatni, leginkább a nagyvállalatok esetében merülnek fel. Mindezek mellett az európai tőzsde fejlődésének is köszönhetően lehetőség nyílt az európai székhelyű vállalatok számára is ilyen típusú kompenzációs programokat kialakítani. Fontos kiemelni azt a tényt is, hogy ezen programokban jellemzően a menedzsment vett részt, hiszen a szabályzatok sokszor nem terjedtek ki minden munkavállalói csoportra. Amennyiben arra összpontosítunk, hogy melyik csoport motiválható a legjobban a társaság eredményessége növelésében, akkor így már tisztábban látható az előző mondatban feltüntetett menedzsment, hiszen a vállalaton belül betöltött pozíciójuk miatt is ezen munkavállalók látják a legpontosabban az eredményesség és saját teljesítményük közötti összefüggést.

Viszont fontosnak tartom azt is kiemelni, hogy ezek a részvényopciós programok igen fontos szerepet kapnak a vállalkozói kedv előmozdításában, ezáltal a vállalat életében is, hiszen Gouthami (2024) szerint a munkavállalók pénzügyi tervezésükkor előszeretettel elemzik a

vállalatok által felkínált befektetéseket, illetve elérhető programokat is. Lehetőség nyílik ekkor az érdekegyezőség elvét megtekinteni, hiszen ezek a programok segítenek a tőketulajdonosok, vezetők, menedzsment és a munkavállalók érdekeinek összehangolásában, ezáltal motiválhatják a munkavállalókat, illetve ezen munkavállalókat a vállalathoz köti bizonyos mértékben

3. Anyag és módszertan

3.1. Értékpapír alapú juttatási rendszerek különböző formáinak vizsgálata és bemutatása

Dolgozatom ezen fejezetében szeretném bemutatni a különböző értékpapír juttatási programok hátterét, itt értem az elméleti, és gyakorlati hátteret.

3.1.1. A munkavállalói értékpapír programok célja a vállalati életben, előnyei és hátrányai.

3.1.1.1. Humán erőforrás kérdése

Fontosnak tartom kezdetben tisztázni a munkaerő, azaz a humán erőforrás jelentésére kitekinteni. „A szervezetek tevékenységében közreműködő emberek a munkavégzéshez szükséges képességeik, ismereteik és a munkamegosztásban elfoglalt helyük szerint strukturált összessége” (Chikán, 2020).

Kutatási témámban történő adatgyűjtésem során egységes egyetértést véltem felfedezni a humán erőforrás, a munkaerő folyamatos felértékelődésének témája terén. Ez egyrészt magyarázható, hogy az elmúlt évszázadban a tudás vált az egyik legfontosabb és legkiemelkedőbb vállalati erőforrássá, amelyet értelemszerűen magával hordoz az ember is. Chikán (2020) szerint megnövekedett az ember relatív szerepe és jelentősége magában a vállalkozásban, hiszen manapság már az anyagi erőforrásokhoz képest. Másodrészt a 19. század második felétől kezdve a társaságoknak érdekükben áll a jó munkaerőnek a megtartása, mint annak olcsó munkaerővel történő pótlása.

Ezen változások részben összeegyeztethetők azzal a ténnyel, hogy az évek során a vállalatokban a vezetőség és a tulajdonosi réteg elváltak egymástól, amely lehet részbeni elválás vagy teljes mértékben bekövetkezett elválás. Ennek köszönhetően az adott vállalat teljesítménye és működtetése teljes mértékben az adott vezetőség kompetenciáján múlik. Egyik legjobb és viszonylag régebbi példa erre egy felsővezető/felsővezetők elvesztése vagy egy új felsővezető felvétele már a társaság részvényeiben bekövetkezett változásokban is megfigyelhető, amely értelemszerűen nagy veszteségekkel, illetve hatalmas nyereségekkel is járhat. Mindenki által ismert Apple Inc. részvényeinek alakulása Steve Jobs halála után, ezért

egy másik példával élve, szeretném szemléltetni ezen változást a Twitter Inc. (Mai nevén X Corp.) részvényi értékének változását miután Elon Musk felvásárolta a céget.



1. ábra: **Twitter részvények alakulása 2022. októberéig.**

Forrás: CNBC adatai alapján

Az 1. ábra alapján 2022 május-júliusban látható egy bizonytalansági időszak amelyet Junhui et al. (2023) szerint július 8. napján határoztak meg, amelynek során Musk bizonyos aggályokat vetett fel a Twitter hamis és bot-fiókjainak számával összefüggésében, ami miatt elállással fenyegetőzött az üzlettől. Ez a fázis fokozott volatilitást eredményezett, és a részvényárak hullámzóvá váltak, mivel nem volt biztos, hogy az üzlet lezárul-e. Ebben az időszakban az árak lefelé korrigáltak.

Tisztán látható, hogy Elon Musk ajánlat tétele nagyban befolyásolta a Twitter vállalat részvényinek árát, hiszen május elején (2022.05.08.) közel 20 USD-vel csökkent az árfolyam. Majd ezt követte júliusban egy erősödés, amely köszönhető, hogy a vállalat jól reagált a változásokra és azok következményire. Természetesen ez a stabilizáció sok mindennek köszönhető, viszont nagyban közrejátszott, hogy a társaság befektetői reménykedtek a vállalat felemelkedésében és az új vezetőség potenciáljában. Ilyen esetekben, mint az Apple vállalat esetében is, a haladó vállalatok felismerték ezen kockázatokat és nagyobb hangsúlyt fektettek a munkavállalói részvények felé, illetve azok motivációs tényezőire.

Rappaport (2006) szerint a hagyományos részvényopciók csökkentik a hosszú távú motivációt, mivel sok vezető és munkavállaló korán készpénzre váltja őket. Ehelyett érdemes kedvezményes, indexált opciókat használni. Ezek az opciók csak akkor jutalmaznak a

vezetőket, illetve egyes esetekben a munkavállalókat, ha a részvények jobban teljesítenek, mint a vállalat versenytársait magában foglaló részvényindex, és nem egyszerűen azért, mert az egész piac emelkedik.

3.1.1.2. Likviditás

Ahogy az előző részében említésre került két típusát különböztethetjük meg az értékpapír típusú juttatási programoknak a hazai adóviszonyok és törvények tekintetében. Az elsődleges, amikor nem telik el idő az értékpapír tényleges átvételénél, tehát a vállalat tényleges értékpapírokat ad át, ebben az esetben értékpapírprogramról van szó. Másik eset pedig amikor időbeli eltérés keletkezik az értékpapír tényleges megszerzése esetében, tehát a munkavállalók ezen rendszerekben vételi jogra tesznek szert, így ebben az esetben értékpapírokra vonatkozó jogot tartalmazó juttatási programról lesz szó.

A két esetben a különbsége értelemszerűen a likviditás, azaz a juttatás időbeli eltolása. Természetesen a likviditás fenntartása és folyamatos tervezése a legfontosabb egy vállalat életében. Nagy (2013) szerint a megfelelő likviditás biztosítása az elsődleges a vállalat életében, hiszen kielégítő likviditás nélkül a vállalat nem élheti túl az üzleti világ akadályait. Tehát a vállalatoknak érdekében áll felügyelni a juttatásokra vonatkozó időbeli eltolásokat, ezzel alakítva és befolyásolva likviditási helyzetüket.

A 2008-2009-es gazdasági világválságot vizsgálva Chao – Chen (2016) szerint ebben az időszakban a legjobb vállalatok tapasztalták a legnagyobb visszaesést a vállalatértékben. Fentebb említett felértékelődött humán erőforrás önmagában nem elegendő ahhoz, hogy válságos időszakban a vállalatok biztonságban tartásához, ezáltal azok a sikeresebb és nagyobb vállalatok tudták túlvészelni a gazdasági válságot, amelyek megfelelő pénzügyi rugalmassággal, likviditással rendelkeztek ebben az időben és ezt összekötötték a munkavállalói elégedettség növelésével. Ha mindezeket összekötjük a vállalati/dolgozói értékpapírprogramokkal, akkor ebben az időben a likviditás javítására kedvezően hatott egy rövidebb időtartamú, 2-4 év eltérést tartalmazó program, hiszen a juttatás kifizetése ekkor 2010 és 2012 között került megfizetésre beváltás esetén. Továbbá fontos megjegyezni, hogy ez a vállalatok kockázatát csökkentette, valamint ezen dolgozói értékpapírprogramok általában a szóban forgó vállalat tőzsdéjén mutatott eredményhez vannak kötve, amelyekből az árfolyamokat határozzák meg. Itt felfedezhetünk egy érdekegyezőségi elvet is, hiszen mind a vállalatvezetés-tulajdonosok- és munkavállalók érdeke, hogy a vállalat részvényárai a tőzsdén növekedjenek ebben az értelemben.

Természetesen ügyelni kell a munkavállalók szempontjára is. Ezt értem azalatt, hogy elsődlegesen negatívan értelmezhetjük a halasztott kifizetéseket, tehát a munkavállaló első látásra azt gondolhatja, hogy ezen programokban való részvétel káros lehet:

- Elsődlegesen is nem azonnali kifizetés, azaz munkabér illeti meg, hanem opciós jogot, opciót, értékpapírokat kapnak ezen programokban, amelyeket eladva jutnak készpénzhez.
- Másodlagosan ezekben a programokban a halasztott juttatások esetében nehéz meghatározni a tényleges átadáskori juttatás jövedelmének nagyságát.

Fontos megjegyezni, hogy míg ezek esetleg hátrányként tekinthetők, addig előnyei is vannak ezen programoknak:

- Elsődlegesen törvény szerint az értékpapír átadásából keletkező jövedelem egyfajta „extra” jövedelemnek tekinthető.
- Másodlagosan a munkavállaló tekintheti ezt a programot egyfajta befektetésnek is, hiszen az elkövetkezendő években ahogyan fentebb említésre is került a vállalat részvényárfolyama növekedhet, ezáltal a program végén realizálandó jövedelem is növekedni fog, tehát megjelenik ugyan úgy egyfajta érdekegyezőségi elv.

3.1.1.3. Motiváció

A munkavállalói értékpapír programoknak egyik legfontosabb motívuma és feladata a motiváció, a munkavállalók elégedettségének kielégítése. A mai világban, ezáltal az üzleti világban a munkaerő vált a legfontosabb erőforrássá, ezáltal a munkaerő megtartása és motivációja az elsődleges feladatok közé került a vállalatok mindennapi működésében.

Chikán (2020) szerint a munkavállalókra külső és belső motivációs eszközök hatnak, amelyekre a vállalatoknak leginkább a külső eszközökre támaszkodhatnak leggyakrabban. Emellett különböző motivációs eszközök alkalmazhatóak, különböző helyzetekben, amelyek lehetnek soft, illetve hard motivációs eszközök.

A soft eszközökre a legjobb jellemző, hogy fizikailag nehezen lehet behatárolni őket, tehát általában ezen tényezők fogják meghatározni a munkavállaló belső kényszereit, és hogy milyen mértékben motivált a jelenlegi munkával és a vállalattal. Jó példa lehet ezen soft eszközök egyikére egy közösen meghatározott célkitűzés-cél.

A hard eszközök ellenkezőleg fizikailag jól meghatározhatóak, kézzel megfogható eszközöket jelentenek, amelyekre a vállalatok nagyobb befolyással rendelkeznek. Ezek lehetnek pénzbeli-; illetve nem pénzbeli motivációs eszközök. Mivel az értékpapír juttatási programok végén valamilyen kézzel fogható „eredménnyel” rendelkeznek a munkavállalók

ezért tekinthetjük ezen programokat hard motivációs eszközöknek. Ezeknek a programoknak köszönhetően a vállalat dolgozói motiválhatóak, hiszen sokszor egy előre meghatározott teljesítmény, vagy időtáv elérése után juthatnak hozzá az értékpapírokhoz. Fontos az előbb említett programból leszűrni, hogy a dolgozót ezáltal „odakötik” a vállalathoz, hiszen, ha előre meghatározott idő elteltével kerülhet csak a birtokába az értékpapír, ezáltal motiváltak lesznek abban a tekintetben is, hogy ebben az időtávban a szóban forgó vállalatnál dolgozzanak.

3.2. Pénzügyi háttér vizsgálata

Fentebb leírtak alapján már említésre került, hogy ezen értékpapír juttatási programokat el tudjuk különíteni azáltal, hogy az átadás pontja időben mikor is realizálódik. Ennek értelmében az első ilyen program típus/kategória, amelynek során a részvények azonnal átadásra kerülnek, amely során a programban résztvevő dolgozó részvényekhez jut és ezen részvényeket vagy értékpapírokat az adott árfolyamon eladhat és jövedelmet realizálhat. Ebben az esetben a jövedelem realizálásakor nincs időbeli eltolódás és nem is beszélhetünk semmiféle opcióról vagy opciós jogról. Pénzügyi háttérrel beszélve, ebben az esetben a jövedelemszerzés esetében azt tekintjük relatív fontosnak, hogy milyen árfolyamon került eladásra a részvény, illetve milyen adó terheli ezt az eladási összeget.

Az SZJA törvény alapján, mindaddig míg a munkavállaló bejelentett értékpapírprogramban vesz részt és ennek a programnak köszönhetően jut hozzá a részvény(ek)hez, így ez nem minősül bevételnek, ezáltal az effektív adóteher 0% lesz a munkaviszonyból származó jövedelemszerzés esetén. Tehát elsősorban nem kell megfizetnie ebben a pillanatban a személyi jövedelemadót, viszont fontos megjegyezni, hogy ebben az esetben mivel megszerezte a vagyoni értékű jogot egyfajta halasztott adózásról beszélünk, hiszen az értékpapír eladása során árfolyamnyereség keletkezhet, és általában a munkavállaló árfolyamnyereséget is realizál.

Ezzel ellentétben a másik kategória egy időeltolódást mutat, hiszen ekkor határidős ügyletekről beszélhetünk, amely befolyásolni fogja a jövedelemszerzést és annak adózását is. Mivel az opciós programom majdnem mindegyike azt jelenti, hogy a munkavállaló egy adott áron rögzített részvényt vegyen, ezért long call opciót alkalmazhatunk amikor ezen értékpapírprogramokról beszélünk. Először is tisztáznunk kell mit is jelent a long-call opció:

„A vételi opció jogot ad az opció vásárlójának megvenni az alapeszközt K rögzített áron (kötési áron), az opció lejáratkor vagy a lejárat előtt bármely időpontban. Amennyiben a lejáratkor az alapeszköz értéke (S) meghaladja a kötési árat (K), akkor a vevőt illeti az (S-K) különbség.” (Tarnóczy, 2023)

Ennek értelmében a vállalat oldaláról tekintve egy short call opció kötésére kerül sor, vagy ajánlatos egy ilyen opciót kötnie a részvények eladásával kapcsolatban. Tehát a vállalat egy eladási kötelezettséget vállal a munkavállalójával szemben, amiben előre megkötött áron fogja eladni a részvényeit egy későbbi időpontban.

Az opciók vizsgálata során kiemelten fontos megjegyezni, hogy több fontos „dátumot”, azaz időpontot tudunk felfedezni leforgásuk alatt. Ezáltal különbséget kell tennünk az amerikai és európai típusú opciós programok között, hiszen ezeknek a különbsége az opció megnyílása és a tényleges lehívásának időpontjában való eltérésből származik.

- **Amerikai típusú részvényopciós programok:** Bank et al. (2003) szerint az amerikai típusú részvényopciós programok olyan függő követelések, amelyeket a jogosultja bármilyen pillanatban követelhet, illetve gyakorolhat, lehívhat, egy meghatározott időpontig.
- **Európai típusú részvényopciós programok:** Ebben az esetben az opció lehívására csak akkor kerülhet sor, amikor az opció megnyílik.

Fontos megjegyezni, hogy a munkavállalói értékpapír juttatási programokban és a hagyományos származékos ügyletekben vagy más néven derivatív opciós ügyletekben eltérés van, hiszen a derivatívák esetében opciós díjat kell vagy szokás fizetni. Ennek értelmében a munkavállalónak is meg kellene fizetnie ezt a díjat, viszont ez nem igaz, hiszen ebben az esetben a munkavállaló munkájával fizeti meg az opciós díjat. Fontos megjegyezni, hogy sokszor az opciós díj és az elvégzett munka értéke nehezen egyeztethető össze ezáltal érdemes a magánszemélynek a programban realizált jövedelmét és a magánszemély teljes jövedelmének arányát levetíteni az elvégzett munkaórák számára. Tehát ekkor tekinthetünk a program bevezetése után egyfajta extra juttatásra, amelyet a dolgozók meg tudnak szerezni. Tehát a fenti egyenletet alkalmazva, már könnyebb levetíteni a munkavállaló által megfizetett „opciós díjat”. Az értékeléshez viszont vizsgálni kell az opció értékét is, amit a munkavállalónak átadásra került.

Fontos kiemelni a kockázat kérdését a két esetben és a kockázatkezelés eseteit is, illetve az elállások korlátozottsága. Korlátozottság alatt érthető a magánszemély által kezelhető kockázatosság kérdésköre (vételi opció esetében). Egy egyszerű kitalált példán keresztül lehetséges szemléltetni ezen értékpapírprogramokban rejlő kockázatot. Kitalált Zrt. esetében a munkavállaló, azaz a szóban forgó magánszemély az opció lehívásának időpontjában 100 euróért vásárolhatna részvényt, amelynek piaci ára 40 euró. Értelemszerűen ebből a példából adódóan lehet gondolni azt, hogy a munkavállaló nem él az opciós jogával, viszont védekezni csak a vagyoni értékre történő kockázat-hedge keretében kötött eladási opció keretein belül

tudna védekezni, amely ezen (általában) zártkörű programok értelmében nincs jelentőséggel és nem is érdemes további vizsgálatot sem elvégezni.

Másik oldalra tekintve a vállalatnak van kockázatsökkentő eszköze. Ennek a menete nem más, mint amikor a munkavállaló short-vételi opciót vállal, illetve a munkáltató pedig short-put opciót jelöl ki. Ennek az értelmezése és jelentősége az, hogy amennyiben az átadás időpontban és lehíváskor érvényes időpontban a részvények értékében értékaránytalanságú növekedés következne be, akkor a társaság meghatározhat egy felső határt, amelyen megvásárolja a szóban forgó részvényeket a munkavállalótól. Sok esetről beszélhetünk ilyen értékaránytalanságokról, mint például Craig Silverstein, aki az első alkalmazott volt, akit a Google felvett és részesedéssel jutalmazta munkáját. Ennek értelmében ezen részvények hatalmas értékugrást mutattak. Megemlíthetjük Ronan Farrow-ot (Snapchat) és David Choe-t is (Facebook) akik esetében a társaságok nem kötöttek részvényopciót és részvények átadásáról beszélhetünk mindkét esetben, ezáltal pár év alatt „megtöbbszörözték” részvényeik értékét.

3.3. Értékpapírok értékelése

Dolgozatomban kiemelten fontosnak tartom a dolgozói értékpapír programok értékelését, amely természetesen lehet számviteli szemléletű értékelés és az SZJA tv. szerinti értékelés. A dolgozói értékpapír programok esetében adózás szempontjából természetesen az utóbbi lesz fontosabb. Tehát a jövedelem meghatározásához a szokásos piaci értékre (arm's length price) kell koncentrálni és az ezekre vonatkozó szabályokat kell szemmel tartani. Fontos kiemelni, hogy ezt az értéket többféle módon lehet megállapítani, tehát kiszámítása nem feltétlen egyszerű.

Legjobb példa erre az összetett feladatra, hogy egy nem mindig független felek között teljesül a tranzakció, illetve az összehasonlítás körülménye is eltérő lehet. Tehát figyelemmel kell lenni a tőzsdei árakra és zárt tranzakciós terekre, amelyek egy Zrt. esetében merülhetnek fel a felek között. Tehát egy zártkörűen működő részvénytársaság esetében nagy valószínűséggel nem lesz egy olyan megfelelő összehasonlítási tér, amelynél az ár egyértelműen meghatározható lehetne a független felek között. Másik nagy kihívás egy Zrt. esetében, hogy ezen cégeknek az összehasonlítható tranzakciók hiánya miatt nehéz megállapítani a részvényeik szokásos piaci értékeit, illetve a folyamatos belső adatokra történő támaszkodás is folyamatos elemzést vár el.

Nyilvánosan működő részvénytársaság esetében természetesen már egy fokkal egyszerűbb az érték meghatározásának menete, hiszen a részvény tőzsdei árfolyamát fogjuk a szokásos piaci értéknek tekinteni. Fontos azt az eshetőséget is figyelembe venni amennyiben

egy nem hazai vállalat programjairól beszélünk, hiszen ekkor a jövedelemszerzés esetében a devizákból származó átváltásokra is kiemelt figyelmet kell fordítani minden esetben számviteli és adóztatási szempontok alapján.

Egy példán keresztül szeretném szemléltetni a következő értékelési problémát, amely során dollárban meghatározott árú részvényről beszélhetünk, amelyet egy tőzsdén jegyzett cég a dolgozói értékpapír programban forgalmaztat. A következő példában három árfolyamról beszélhetünk:

3. táblázat: **Külföldi vállalat értékpapír programjának különböző árfolyamai egy kitalált esetben (adatok).**

Opció jog juttatása	Opció megnyílása	Részvény megszerzése és eladása
Időpont: 2023. 01. 1.	Időpont: 2023.07.01.	Időpont: 2024.01.01.
Opció jog juttatásának időpontjában aktuális árfolyam.	Az opció megnyílásakor érvényes részvényár az árfolyam.	Az eladás időpontjában érvényes részvényár az árfolyam.

Forrás: Saját szerkesztés

A 3. táblázat alapján tételezzük fel, hogy a munkavállalónak 2023.01.01. napján opciós jogot juttatott a vállalat, amelynek jelentése, hogy a munkavállaló egy év múlva 40 dollárért vásárolhatja meg a részvényt. Az opció juttatásának időpontjában a részvény piaci ára 35 dollár. Az opció megnyílása 2023.07.01. történik, amikor a részvény piaci ára 45 dollár. Majd a részvény megszerzésének és eladásának időpontjában (feltételezzük, hogy egy időpontban történik, tehát a megszerzést követően egyből értékesíti a munkavállaló) a dolgozó azonnal lehívja az opciót 40 dollárért (ez az az ár amiért megvásárolhatja), majd eladja 50 dollárért, amely az eladás időpontjában érvényes részvényár.

Ebben az esetben az adóköteles jövedelem megállapításához feltétlenül szükséges mind a három árfolyam alkalmazása. Az opciós jog juttatásának időpontjában nem keletkezik adóköteles jövedelem, hiszen a dolgozó csak a jogot kapja meg, nem realizál tényleges nyereséget. Az opció lehívásakor 40 dolláros vételáron vásárolhatja meg a dolgozó a részvényt, amelynek piaci értéke 50 dollár, tehát a különbség 10 dollár lesz adóköteles jövedelem.

Ezt a feltételezést természetesen tovább nehezítheti az is, amennyiben nem független felekről beszélünk, tehát a munkavállaló és munkáltatói kapcsolat nem független, akkor a szokásos piaci érték, az az ár, amelynél a független felek alkalmazhatnak a tőzsdén.

Egy zártkörűen működő részvénytársaság esetében, amely ilyen programot működtet, illetve nincs tőzsdén bejegyezve, akkor ebben az esetben törvény által meghatározott speciális szabályok alkalmazhatóak a független felekre és a vagyoni érték meghatározására. Legelsőnek is meg kell érteni, hogy a zártkörűen működő részvénytársaságban ezen részvények nem elérhetőek mindenki számára, ezért az Szja tv. 3. § paragrafusát kell segítségül hívni és ennek a paragrafusnak alapján kell meghatározni az értéket. „Szokásos piaci érték: az az ellenérték (a továbbiakban ideértve a kamatot is), amelyet független felek összehasonlítható körülmények esetén egymás között érvényesítenek, vagy érvényesítenének. Nem független felek között a szokásos piaci érték az az ellenérték (ár, kamat), amelyet... f) egyéb módszerrel állapítanak meg, ha a szokásos piaci érték az a)–e) pont szerinti módszerek egyikével sem határozható meg azzal, hogy szokásos haszon az a haszon, amelyet összehasonlítható tevékenységet végző független felek összehasonlítható körülmények között elérnek, továbbá tőzsdén nem forgalmazott részvény, valamint vagyoni betét, üzletrész és más hasonló, tagsági jogot megtestesítő vagyoni részesedés szokásos piaci értéke – ha a magánszemély ennek ellenkezőjét nem bizonyítja – a vagyoni részesedést kibocsátó jogi személynek, egyéb szervezetnek a vagyoni részesedés megszerzésének alapjául szolgáló szerződés megkötésének, jogügylet létrejöttének napján ismert, a beszámoló elfogadására jogosult szerve által már jóváhagyott beszámoló mérlegében kimutatott saját tőke összegéből a vagyoni részesedésre arányosan jutó rész, növelve a kibocsátó jogi személy, egyéb szervezet olyan kötelezettségének összegével, amely a vagyoni részesedéshez kapcsolódó jóváhagyott osztalék, részesedés címén a vagyoni részesedés megszerzésekor még fennáll.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról)

Tehát a bekezdést elemezve és értelmezve, a szóban forgó részvényt kibocsátó Zrt. a kompenzáció napján, a mérlegében szereplő saját tőke összegéből az adott részvényre jutó rész, amelybe beleértendő a jóváhagyott osztalékok összege is, ezáltal növelni kell azt vele

3.4. Alkalmazott módszertan

Fontosnak tartom az opciók, opciós jogoknak értékeléséről is említést tenni. Tehát ilyen esetben az opció megszerzéséért a munkavállalók ezen programok keretében nem adnak közvetlen ellenértéket az opciós díj fejében. Amennyiben ilyen keretek között szerez egy opciós jogot a munkavállaló abban az esetben az opció mögötti értékpapír és annak ára/piaci értéke lesz a juttatás által átadott érték. Ilyen esetben a dolgozónak felmerülő adókötelezettsége nem keletkezik, hiszen csak a jogot kapja meg, viszont, amennyiben a joggal kereskedhet, abban az esetben már keletkezhetsz adókövetkezmény. (Tehát amennyiben kereskedhető opcióról lenne szó, abban az esetben az opciónak lenne piaci értéke, és további értékeléseket kellene folytatni

az adás-vétel megtörténte után keletkezett vagyon nagyságát tekintve.) Függetlenül, hogy opciók esetében nem keletkezik adókötelezettség a dolgozó személyének esetében, röviden szeretném szemléltetni a legfontosabb tudnivalókat.

Bélyácz (2013) szerint az opció jogot biztosít eladni vagy megvásárolni egy, az opció alapjául szolgáló eszköz a tulajdonosa számára, rögzített áron az opció lejáratakor vagy azt megelőzően. Továbbiakban pár szót szeretnék ejteni a két legfontosabb opciós modellekről: binomiális opcióárazási modell és a Black-Scholes-modell. Szeretném azt is kijelenteni, hogy dolgozatomban nem szeretném túlnyomó mélységben ezt a két modellt részletezni, ezáltal ezen modellek lényegére és különbségeire fogok kitérni.

Black–Scholes model: Teljes nevén a Black–Scholes options pricing model egy matematikai képlet, amelynek használata a pénzügyi piacokon van jelen, azon belül is az opciók árának kiszámításában nyújt igen nagy segítséget. Elsősorban az európai típusú opciók beárazására fejlesztették ki, amelyeknek tulajdonsága, hogy csak lejáratukkor válthatóak be. Maga a modell alapja egy differenciálegyenlet, amely leírja, hogy hogyan változnak az opciók árfolyamai az időben. A képlet figyelembe veszi a termékek árfolyamát, a kötési árat vagy más néven a sztrájkárat, az időtartamot, a kockázatmentes kamatlábat és a volatilitást. Ha mindezen tényezőket figyelembe vesszük akkor a model segítségével kiszámítható, hogy mennyiért éri meg megvenni vagy eladni az adott opciót.

A Black-Scholes model fontos felvetése, hogy a részvényárfolyamok folyamatosan, véletlenszerű mozgást követnek, ahol a hozamok normál eloszlást követnek. Fontos megjegyezni, hogy a model felveti azt is, hogy a piacon nincs arbitrázs lehetőség, tehát nincs lehetőség kockázatmentes nyereséghez hozzájutni, illetve az adott alaptermék volatilitása állandó. A model kifejezetten fontos, hiszen egy átlátható és szabványosított lehetőséget adott az opciók árazásához a derivatív piacokon. A model segítséget nyújt megérteni, hogy egy opció piaci ára hogyan viszonyul a model által kiszámított elméleti árhoz, ezáltal egy pontosabb döntést tudunk megvalósítani.

Binomiális opcióárazási model: Az opciók árazásának másik modellje, amely rugalmasabb és intuitívabb megoldást jelent, mint a Black-Scholes modell. A modell fókuszában természetesen az adott eszköz áll, amelynek árfolyama kétféleképpen alakulhat egy időszakban: felfelé vagy lefelé. Az időperiódus a lejáratig, több kisebb időszakra kerül felbontásra, és minden egyes időszakban az alap eszköz ára egy előre meghatározott százalékkal nő vagy csökken. Ezen lépéseknek együttese miatt a modell lehetővé teszi, hogy jobban tükrözze a piaci valóságot, beleértve az árfolyamok diszkrét változását.

A modell alapja a visszafelé történő indukció, amelynek lényege, hogy a lejárat időpontból kiindulva halad vissza a kiindulási pont felé, és minden egyes lépésnél a modell kiszámít egy adott csomópontnál az opció értékét. Fontos kiemelni, hogy a modell figyelembe veszi a kockázatmentes valószínűséget, vagyis milyen valószínűséggel mozdul el a kalkulált ár lefelé vagy felfelé. Előnye a Black-Scholes modellel szemben, hogy nagyobb rugalmasságot biztosít, nem feltételezi a volatilitás állandóságát, illetve alkalmas az amerikai típusú opciók árazásához is, amelyek nem csak lejáratkor hívhatók le. A modell további előnye, hogy könnyen módosítható, bármilyen instrumentum jellemzőinek megfelelően.

A modellek rövid bemutatása után szeretném bemutatni az alkalmazott módszertant, illetve különböző adatokat, amelyeket az esettanulmányok elemzése során használtam. Adatszolgáltatás szempontjából, minden munkavállalói értékpapírprogram információja megtalálható volt az elemzett vállalatnál, illetve korlátozásmentesen elérhetőek voltak. Minden más kiegészítő információ, ideértve a felvásárlás adatait, részvényárfolyamokat és devizaárfolyamokat, is megtalálhatóak online. Elemzésem során a 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról, illetve az OECD (2017). Model Tax Convention on Income and on Capital törvényeket, szabályzatokat alkalmaztam és vizsgáltam. Ennek értelmében a fókuszpont a személyi jövedelemadó, illetve a szociális hozzájárulási adón szerepelt. Az elemzésemben továbbá megvizsgáltam a munkavállalói értékpapírprogramok tulajdonságait, amelyeket a későbbiekben kifejték. Ezen munkavállalói programoknak a személyi jövedelemadóval kapcsolatos elemzésekor a jövedelmek időzítését, illetve az adóköteles eseményeket kell figyelembe venni, amely különböző programok esetében eltérhetnek (RSU és ESPP). Fontos további alkalmazott módszertan az adóalap és az adókulcsok megállapítása, a kettős adóztatásról szóló egyezmények, illetve azok megszűnése, esetleges változások az adószabályokban, illetve a speciális programok jelenléte egy vállalat életében.

4. Eredmények és azok értékelése

4.1. Értékpapír alapú munkavállalói programok összehasonlítása

4.1.1. Értékpapír programok gyakorlati szemlélete

Gyakorlati szempont első lépéseként szeretném megjegyezni azt az általánosságot, hogy a külföldi devizában szerzett jövedelmet a magyar személyi jövedelemadó tekintetében az adóalap kiszámításához a juttatás napját megelőző hónap 15. napján érvényes MNB árfolyamán kell átváltani. Ezt követi a tény, hogy a munkavállaló munkaviszonya miatt jogosult részt venni az adott értékpapírprogramban, ezért az ebből származó jövedelem munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül, tehát ennek megfelelően a juttatásban részt vevő dolgozóknak a 2024-ben érvényes magyar adószabályok és jogszabályok szerint 15% személyi jövedelemadót kötelesek fizetni a jövedelmük után.

Az adófizetés határidejét illetően döntő fontosságú, hogy a kifizető cég személye a meghatározó tényező. Ha a részvényprogramból származó jövedelmet nem Magyarországon bejegyzett társaság fizeti ki, a magyar jövedelemadóról szóló törvény 46. szakasza külön határidőt határoz meg a személyi jövedelemadó megfizetésére. A magánszemélynek a jövedelem juttatását követő negyedévben, az azt követő hónap 12. napjáig meg kell fizetnie az adóelőleget. Ez azt jelenti, hogy amennyiben egy magánszemély külföldi vállalat által szerez meg egy részvényt részvényprogramon vagy bármilyen más juttatási program keretében és ezáltal jövedelmet realizál, abban az esetben a kifizetés napjától függően adóelőleg befizetési kötelezettsége keletkezik.

Amennyiben a juttatást egy hazai, magyarországi cég végzi el, mint kifizető, akkor a program keretében adott juttatás a juttatás hónapját követő hónap 12. napjáig a magyar cégnek, vagyis a kifizetőnek/juttatónak kell kiszámítani az adót, levonni az adóelőleget, majd mindezt megtéve befizetni az adót az adóhatóságnak. Ilyen esetekben a kifizető cég éves jövedelemigazolást is kiállít és átadja azt a munkavállalónak, vagy magánszemélynek.

Viszont fennáll egy külön lehetőség, amelyről az Szja tv. rendelkezik. Amennyiben egy fentebb említett vállalat minden szükséges információval rendelkezik és helytáll annak hitelessége, abba az esetben ezen értékpapírprogramok kapcsán a vállalat, mint kifizetőként jelenhet meg, viszont ténylegesen nem a cég a értékpapír tényleges kibocsátója és juttatója: tehát ebben az esetben, amennyiben a vállalat ezt a formát és lehetőséget választja, akkor havi szinten felmerülő terhek vonatkoznak rá, mint juttatóra.

Mindezek után tudjuk meghatározni az adóköteles jövedelmet, amennyiben minden esetleges, a törvény alapján meghatározott költséget levontunk. Elsősorban a kompenzáció

alapjául szolgáló értékpapírok piaci árát kell megfigyelni, majd az Szja tv-ben meghatározott esetleges költségek levonásával fogunk eljutni az adóköteles jövedelemhez. Ezen programok használatakor átadott értékpapírok esetében a szokásos piaci értékből levont felmerült költségek után a munkavállaló megkapja a jövedelem nagyságát. Abban az esetben amikor a munkavállaló teljes jövedelme a szokásos piaci érték teljes egésze, ezen esetekben a munkavállaló nem szolgáltat semmilyen ellenértéket vagy nincs megkötelezve, hogy ellenértéket szolgáltatson a szóban forgó értékpapírok megszerzéshez. Természetesen ez abban az esetben igaz, amennyiben a munkavállalónak nincs semmilyen, még felhasználható és levonható költsége.

Olyan esetekről is beszélhetünk, amikor az átadás valamilyen ellenérték fejében történik meg, ekkor egy újabb különbözettel kell számoljunk, hogy megkaphassuk a jövedelmet. Ez a szokásos piaci ár és az átadott ellenérték különbözetéből fog adódni, amelyet még csökkenteni lehet az igazolt költségekkel.

4.1.2. Programok

Fontos meglátni azt, hogy különböző programoknak a működését és adózási folyamatát különbözőképpen kell kezelni és elvégezni, hiszen ezen programok nem csak nevükben különböznek, hanem jelenlétükben is egy vállalat vagy akár egy dolgozó életében.

4.1.2.1. MRP és ESOP

Az MRP (Munkavállalói Rész tulajdonosi Program) és az ESOP (Employee Stock Ownership Plan) első tekintésre meglehetősen hasonlóknak tűnhetnek. A különbség a két program között a „nacionalitás” hiszen az ESOP egy amerikai eredetű program, míg az MRP az ESOP mintájára létrejött Magyarországra vonatkozó specifikus részvényprogram. Elsősorban szeretném kicsit részletezni az ESOP-ot mint részvényprogramot, majd ezt követően a magyar megfelelőjét.

Az ESOP programok lényege, mint munkavállalói juttatási program, hogy a cég munkavállalói, illetve felsővezetése részesüljenek valamilyen módon a vállalat részvényeiből. Ennek értelmében csak részvénnel rendelkező vállalat alakíthat ki ilyen programot nyílt vagy zárt piac keretén belül. Amennyiben nyilvános részvényekkel kereskedhetünk, így a szokásos piaci árakat vesszük figyelembe a részvények esetében, viszont amennyiben zárt részvényekről van szó tehát amelyek nem tőzsdei értékpapírok, azok árait már nehezebb kalkulálni az információ hiánya miatt. Amennyiben az értékpapírok nincsennek nyíltpiaci forgalomba helyezve, akkor fontos, hogy minden információval rendelkezünk a részvénnel kapcsolatban, hiszen bármilyen jog, amely az értékpapírral kapcsolatban áll az befolyásolhatja annak piaci

árát, ide értve a szavazati, elsőbbségi, és minden más jogot. Mindezeket összevetve gazdasági és pénzügyi szempontból a programból származó juttatás valós értékének meghatározásához sokkal nehezebb és bonyolultabb számítási módszereket kell felhasználni, mint ha nyíltpiaci részvényeket értékelnénk.

ESOP esetében a vállalatok egy vagyonkezelői vagy bizalmi alapot hoznak létre a munkavállalók számára, amely egyfajta nyugdíjazási tervként is működhet. Ennek során a cég részvényeit juttatják el a munkavállalókhoz. Ezt a bizalmi alapot (azaz „trustot”) a cég dolgozói nevében kezelik, és a dolgozók általában csak közvetetten jutnak hozzá ezekhez a részvényekhez, azaz a program keretében szereznek jogot hozzájuk. Fontos azt is megemlíteni, hogy a vállalat részvényeit többféleképpen lehet szétosztani:

- Egy vállalat megvásárolja saját részvényeit, majd ezen részvényeket az ESOP programba helyezi;
- Egy vállalat új részvények kibocsátásába kezd, majd ezeket a részvényeket közvetlenül helyezi az ESOP programba;
- Egy vállalat hitelt vesz fel egy harmadik féltől, amiből értékpapírokat vásárol és átad az ESOP programnak. Mindezek után a programban részvevők nyereségéből (azaz a dolgozók által megtermelt nyereségből) törlesztik a hitelt.

Ezen programok lényege az úgynevezett „vesting” időszak, amely egy bizonyos időtávot jelent, míg a dolgozók teljes mértékben tulajdonosai lesznek az értékpapíroknak (Ez általában a nyugdíjkorhatár elérése, esetleges kilépés a cégből, vagy más módon történő távozás). Ekkor a munkavállalók eladják a részvényeiket. A későbbiekben egy ESOP rendszer működését szeretném bemutatni egy magyar cégnél, a **Starbucks** esettanulmányi példáján keresztül.

Az MRP egy magyarországi konstrukció, amelyet elsősorban a magyar jogszabályok keretei között hoztak létre. Ezeken a szabályokon belül szigorúan meg van határozva, hogy MRP programokban csak dolgozók részesülhetnek a szóban forgó részvényekből. A különbség elsősorban az ESOP-pal szemben, hogy ebben a programban a munkavállalók nem közvetetten, hanem közvetlenül jutnak hozzá a részvényekhez, vagy jogokhoz. Mindezek által a munkavállaló részvénytulajdonossá válik, illetve az MRP-n keresztül megszerzett juttatás tőkejövedelemnek számít, tehát kedvezőbb adózási folyamat vonatkozik rá. Abban az esetben amennyiben tőkejövedelemről beszélünk, MRP-ben juttatott részvények után hazai adózási szempontból csak 15% személyi jövedelemadót kell megfizetni, tehát mind a munkavállaló, mind a munkáltató mentesül a társadalombiztosítási járulék alól.

4.1.2.2. Phantom stock plan

Egyik fontos programnak minősül, bár nem annyira elterjedt a Fantom programok. Legnagyobb különbsége a többi programhoz képest, hogy míg az előbb említett programokban a részvények tényleges átadása történik, amely nagy kockázattal is jár amennyiben egy esetleges nézeteltérés adódik a tulajdonosok és a kompenzációként adott tulajdonosi részesedések között. Ezen kockázatoknak az esélyét természetesen csökkenteni lehet a különböző értékpapírokhoz kapcsolódó jogok korlátozásával, viszont teljes mértékben megszüntetni ezt a kockázatot nem lehetséges.

Ezt próbálja orvosolni a fantom programok megjelenése és bevezetése. Ezen programok mögött nem áll tényleges részvények átadása a munkavállalóknak, tehát a kompenzációs program lényege, hogy próbáljuk a munkavállalókat ösztönözni különböző juttatásokkal, amelyek a szóban forgó programmal kapcsolatosak, viszont mégsem adunk át értékpapírokat nekik. Ez lényegében tehát egy „jövőbeli pénzjutalomra tett ígéret” -et jelent egy magánszemélynek, amely pénzjutalom a juttató társaság részvényeinek adott időponthoz kötött értéke. Legegyszerűbb példája, amikor „A” vállalat fantom részvényprogramot működtet és a munkavállalót „X” darabszámú vállalati részvény értékével megegyező pénzjuttatásban részesíti, amennyiben a munkavállaló a „vesting” időszakban nem fogja elhagyni a céget.

Tehát ezen programok egyik legnagyobb előnye, hogy a munkavállalók részesülhetnek a cég növekedéséből, anélkül, hogy részvénytulajdonosokká válnának. Ezáltal egyfajta motivációs erőt tartanak meg, és esetlegesen keltenek fel, hiszen részvény tulajdonlás nélkül részesülhetnek a dolgozók a vállalat teljesítményétől és ezáltal a munkavállalók teljesítményétől függő bónuszkifizetésekben. Második kiemelkedő előnye ezeknek a fantom programoknak, hogy míg a tradicionális munkavállalói részvényprogramok esetében egy részvényátadás történik, amely természetesen sokszor komoly adminisztrációval jár és ennek köszönhetően többletköltséggel is, addig a fantom programok jóval „olcsóbbnak” minősülnek.

Természetesen ezekben a programokban a munkavállalók elesnek a feltételezett szavazati jogoktól, és az osztalékból való részesülésből, hiszen ténylegesen nem lesznek részvénytulajdonosok, illetve a magyar szabályozások szerint ezek a juttatási programok nem a részvények tényleges átadásának minősülnek, hanem készpénzes kifizetéseknek, ezáltal a jövedelemszerzés ideje a készpénz átvételének/átadásának minősül, amely magasabb adózást vonhat maguk után. Amennyiben külföldön bejegyzett vállalatról van szó, és a szóban forgó fantom „részvények” külföldi tőzsdén vannak bejegyezve úgy átváltáskor az MNB árfolyam szerinti átváltási szabályt kell szem előtt tartani, azaz a megelőző hó 15. napján jegyzett árfolyamot kell figyelembe venni a juttatás pillanatakor.

4.1.2.3. Employee Stock Purchase Plans (ESPP)

Maga az ESPP egy részvényvásárlási program, ahogyan a nevéből is adódik, amely az USA-ban már jóval korábban elterjedt és sokkal fejlettebb eszköztárral rendelkezik, mint hazánkban vagy a környező országokban, bár Nyugat-Európában is megjelentek ezek a munkavállalói programok. Tehát az ESOP mellett a másik legelterjedtebb változat maga az ESPP. Tehát az ESPP egy olyan a vállalat által létrehozott és működtetett adómentesítést alkalmazó részvényvásárlási program, amelynek keretén belül a vállalat munkavállalói áron alul, tehát kedvezményes árakon vásárolhatják meg az adott cég értékpapírjait, részvényeit közvetlen módon. Sok esetben a munkavállalók a programban történő részvételkor a program felajánlásának időpontja és a részvény megvásárlásának időpontja között bérlevonások révén járulnak ezekhez a vételekhez, tehát a vásárlás időpontjában a munkavállaló által felhalmozott bérlevonásokat fogják felhasználni arra, hogy a vállalat a részt vevő munkavállaló nevében a vállalat részvényeit megvásárolhassa. Fontos kiemelni, hogy a fentebb részletezett bekezdésben bérlevonás azaz „salary sacrifice” mint egyfajta nyugdíjprogram vagy biztosítás működik.

ESPP kapcsán két elkülönített változatról beszélhetünk: minősített és nem minősített programokról. Minősített program esetében a program végrehajtása előtt a részvényesek engedélyre szükséges, illetve a programban résztvevők egyenlő esélyekkel rendelkeznek. Fontos megjegyezni, hogy a minősített programok esetében az időszak nem lehet több mint 3 év, illetve korlátozásokat lehet felfedezni a maximálisan megengedett árendegedmény mértékében is. A nem minősített ESPP-re kevesebb korlátozások vonatkoznak, viszont az adóelőnyöket nem lehet rájuk érvényesíteni.

Fentebb említett adókedvezménynek az oka, hogy az IAS (amerikai adószabályok) szerint, amennyiben egy munkavállaló ilyen ESPP programban vesz részt, és ezáltal tud egy vállalat részvényeire hozzájutni, majd ezt a részvényt bizonyos időtartamig magánál tartja, tehát nem végez vele kereskedelmi tevékenységet, abban az esetben ez árfolyamnyereségnek fog minősülni. Viszont amennyiben kettő feltétel nem teljesül:

- 1 év után a részvényt a munkavállaló megkapta,
- 2 év után az opció megadása megtörtént, „granted”;

abban az esetben a teljes elért nyereség jövedelemként adózik. Tehát a hosszú távú árfolyamnyereség ebben az esetben kedvezőbb adókulccsal rendelkezik, mintha munkaviszonyból származó jövedelem után adózna a munkavállaló.

Személyes véleményem szerint ezen programok kifejezetten nagy előnyt jelenthetnek mind a munkavállalóknak, mind a munkáltató cégeknek is, hiszen a részvények névértéken történő átadásakor nem keletkezik tényleges jövedelem, így általános esetben nem kell adót

fizetni az átadáskor. Munkavállalói oldalról természetesen meg lehet említeni, hogy a kedvezőbb adóztatás és az osztalékra jogosultság is nagy előnyt jelent, viszont munkáltatói oldalról ez azt jelenti, hogy nem nyújtanak jövedelmet, mint munkaviszonyból származó jövedelem. Ez maga után vonja a tényt, hogy a társaságnak esetlegesen nem kell megfizetni ebben az esetben keletkező személyi jövedelemadót, illetve társadalombiztosítási járulékot.

A továbbiakban szeretném az opciós programokat bemutatni, amelynek során x programról lesz szó:

- Vételi jog alapú munkavállalói részvény programok;
- Kötelező tartási időszakkal rendelkező programok.

4.1.2.4. Vételi jog alapú munkavállalói részvény programok

Ezek a programok (más nevükön ESO-k: Employee Stock Options) egyfajta értékpapír kompenzációs programnak minősülnek, amelyet a vállalat ad a munkavállalóinak és vezetőségének. Viszont nagy különbség, hogy ebben az esetben nem tényleges értékpapír juttatás történik közvetlenül, hanem egy opciót kínálnak fel a résztvevőknek, amellyel eldönthetik, hogy élnek-e az opciós jogukkal és lehívják részvényeiket, vagy sem. Az ESO-k tipikusan „call” opciók, amelyek tehát a munkavállalóknak jogot adnak, hogy megvásárolhassák az adott cég részvényeit egy meghatározott áron és meghatározott időintervallumban. Itt fontosnak tartom megemlíteni az úgynevezett „option overhang” -ot azaz a kitettséget. Ez a kitettség megmutatja nekünk, hogy a vállalat milyen arányban alkalmazza a munkavállalói programok keretében nyújtott kompenzációt a teljes eladási opciótömegben belül. Ezen ESO-k keretében megkülönböztethetünk különböző programokat, mint az egy adott időpontban juttató vagy bizonyos tartási időszakkal rendelkező programok, illetve az ellenértékkel rendelkező vagy ellenérték nélküli programokat. Fontos taglalni tehát ezek szerint az időpontokat, amely során 4 fontos szakaszpontot vélhetünk felfedezni, amikor ezekről a programokról és működésükről beszélünk:

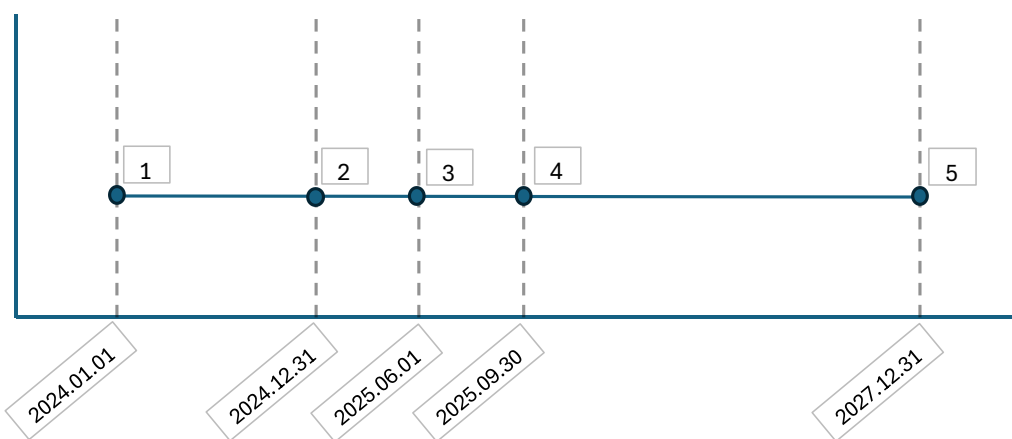
- Grant date – nyújtás időpontja: A nyújtás időpontja az a nap, amely során a részvényopciót vagy más részvényalapú jutalmat a kedvezményezettnek nyújtják, tehát azt az időpontot kell a nyújtás napjának tekinteni, amikor a munkavállaló és az adott cég megállapodnak a juttatáshoz kapcsolódó legfontosabb feltételekről.
- Vest/Vesting date – megszolgálat időpontja: Ahogyan a nevéből is adódik ezt másképp nevezve egy megszolgálati időszaknak is lehet nevezni, hiszen sokszor egy időkorlát áll a munkavállalók elé hogy az opciós jogukat gyakorolhassák, tehát egy bizonyos időt el kell tölteniük az adott vállalkozásban, hogy a munkavállalók hozzáférjenek a

juttatásokhoz. Ezáltal a cég a (legjobb) dolgozóikat magukhoz tudják „kötni” bizonyos ideig.

- Exercise date – érvényesítés/lehívás időpontja: Az az időpont amikor az opciós jogot a munkavállaló érvényesíti, viszont az opció birtokában a munkavállalónak joga van de nem kötelezettsége, hogy az opció alapjául szolgáló értékpapírt egy meghatározott időpontban vagy azelőtt meghatározott áron megvásárolhatja.
- Sale date – eladási időpont: Ebben az időpontban a munkavállaló által már lehívott részvényt értékesíti.

Szeretném arra is felhívni a figyelmet, hogy ezen időpontok vagy időintervallumok minden munkavállalói opciós programban különbözhetnek, mind időben, mind időpontban, mind abban, hogy mindegyik megjelenik-e a procedúra alatt.

Tehát opciókat vizsgálva léteznek olyanok, amelyeknél a grant és a vest időszak vagy időpont nem különül el, tehát a kötelező tartási időszak lényegében semmis, beszélhetünk olyan opciókról is, amelyeknél a nyílási időszakban már le is hívható, tehát a vesting és az exercise időszak egy és ugyanaz. Ahogyan azt már fentebb említésre került léteznek fantom programok is, amelyeknél nem áll tényleges értékpapír az egész program mögött, tehát itt átadásról, vagyis tényleges értékpapír átadásról nem kerülhet sor. A következő ábra keretén belül szeretném szemléltetni egy értékpapír program idősorának részeit, hogyan is épülhet fel egy ilyen vállalati program.



2. ábra: Egy értékpapír program időbeli levezetése és a hozzá kötődő időpontok

Forrás: Saját szerkesztés

Szeretném az 2. ábrát kifejtetni a fentebb említett időpontok alapján:

1. időpont: Az opciót megnyitották, tehát ez a grant időpont, amikor is a program elkezdődik és információ érkezik a munkavállalók felé és kiosztják az értékpapírokat a munkavállalók számára.
2. időpont: Az opció tényleges megnyílása, tehát ez a vest időpont, amikor a munkavállaló ténylegesen megszerzi a jogot a részvények tulajdonlására. A Vest és grant időpont közötti időtartam a kötelező tartási időszak.
3. időpont: Az opció lehívható, tehát ez az exercise időpont, amikor a munkavállaló döntése szerint lehívja a részvényeket, tehát ténylegesen megvásárolhatja ezen eszközöket egy előre egyeztetett árfolyamon.
4. időpont: A lehívott részvények eladásának időpontja, tehát ez a sale időpont. Ebben az időpontban a munkavállaló eladja az opció lehívásakor megszerzett részvényeket. Fontos megemlíteni, hogy az exercise és sale időpont „között” árfolyamnyereség keletkezik, keletkezhetsz.
5. időpont: Ebben az időpontban az opció lejár, tehát ez az expiration időpont, tehát eddig az ideig érvényesek a részvény opciók. Ha nem hívja le a dolgozó eddig az időpontig, az opció lejár.

4.1.2.5. Kötelező tartási időszakkal rendelkező értékpapír programok

Ebben az esetben a részvény juttatása esetében kizárólag opciós jog alapítása történik, tehát megjelenik a grant date, amely az opció alapításának időpontja lesz. Fontos megjegyezni, hogy ebben a pillanatban a jogosultság nem kerül át ténylegesen a munkavállalóra, tehát korlátozás alá fog esni. Ekkor keletkezik egy úgynevezett megszolgálati időszak.

Ahogy az 2. ábrán látható is a grant és a vesting időpont elválik egymástól tehát a kötelező tartási időszak alatt a munkavállaló ténylegesen nem jut hozzá az opció gyakorlásához. A dolgozatom fentebb említett részeiben már esett arról a tényről szó, hogy ezt az időszakot a dolgozó tehát nem pénzben fogja megfizetni, hanem az általa megdolgozott idővel, tehát a vállalatnál ledolgozott munkájával fog hozzájárulni az opció lehívására. Ekkor fontos azt is elemezni, hogy a vest, illetve az exercise időpont tehát az opció lehívásának joga nem azonos az opció lehívásának, azaz az értékpapírok tényleges megszerzésének időpontjával. Ezzel egy időben szeretném megemlíteni a Restricted Stock Unit-ot azaz az RSU-t, hiszen ez egy kivételes esetet képez ebben az esetben. Ahogy nevéből is adódik visszatartott részvényeket fog jelenteni, amelynek során a munkavállaló csak egy „ígéretet” kap a részvények megszerzésére. Ennek értelmében ténylegesen nem kerül sor arra, hogy a vételi alapú opció kialakuljon.

Tovább elemezve ezen programot, sok vállalat esetében az RSU-k nem a teljes részvényeket mennyiségét fogják a dolgozók számára odaadni egy időpontban, ezzel is emelve a motivációt, miszerint különböző időpontokban, általában azonos időtartamonként fogják a dolgozók „megszolgálni” azonos mértékű arányban a részvényeket. Tehát itt több vest és exercise időpont párosról beszélhetünk, amely a külföldi szakirodalom „cliff vesting” -nek nevezik. Szeretném kiemelni az időpont páros kifejezést, hiszen ebben az esetben nincs különbség vest és az exercise időpont között. Tehát a cliff vesting program keretében, ami tegyük fel egy 4 éves program, tehát ez egy 25%-os cliff vesting programnak felel meg, a munkavállaló minden évben a grant date után jogosult lesz gyakorolni opcióját és lehívni a visszatartott részvényinek 25%-át.

4.2. Esettanulmányok

4.2.1. Starbucks ESOP

Munkavállaló-orientált vállalati struktúrát tükrözve, Starbucks egyik legnagyobb előnye, hogy az embereket helyezi előtérbe, illetve hajlandó sokat fektetni munkavállalóiba, mindez a vezetőség értékrendjéből és meggyőződéséből fakad. Howard D. Schultz vezetési stílusa szorosan összefügg ezen programok megalapításával, hiszen megértette, hogy dolgozóikat motiválni, illetve segíteni kell a mindennapi életben. A Starbucks az alkalmazottak ösztönző rendszerén keresztül erősíti meg kultúráját és értékeit, és az egyik olyan márkává vált, amely nem igazán támaszkodik reklámokra sem. A vállalati kultúra erősítése és népszerűsítése érdekében a vállalat számos ösztönző kompenzációs tervet és rendszert valósított meg.

Továbbá fontos kiemelni, hogy az alkalmazottak nemcsak a bérük és a juttatásaikat élvezhetik, hanem egy ESOP/ESPP rendszert is. A vállalat 1991-ben létrehozott egy részvénybefektetési tervet, amely lehetővé teszi az alkalmazottai számára, hogy kedvezményes áron jussanak hozzá és vásárolják meg a vállalat részvényeit, amely által lehetőségük lesz a vállalat tulajdonosává válni. Fontosnak tartom kiemelni, hogy a Starbucks ösztönzőprogramja nem csak az munkavállalói jövedelmét növeli, hanem magát a vállalati kultúrát is megemeli ezen rendszerek bevezetésével és működtetésével.

Ebben az esettanulmányban szeretném bemutatni a SIP rendszert, vagyis a Starbucks Stock Investment Plan-t, amely ahogyan már fentebb is említésre került lehetőséget a munkavállalóknak arra, hogy kedvezményes áron juthassanak hozzá a vállalat részvényeihez. Itt szeretném egy példán keresztül bemutatni az amerikai székhelyű Starbucks részvénytársaság munkavállalójának adózását, illetve rendelkezik magyarországi leányvállalattal/leányvállalatokkal. Azért esett erre a vállalatra a választásom, mivel kutatásom

alapján megtudtam, hogy rendelkezik éves beszámolója és kiegészítő mellékletének információi alapján dolgozói részvényopciós programmal.

A programleírás alapján a részvényopciós program alapegysége egy negyedév, amely egy éven keresztül működik. A programnak az alapja az úgynevezett enrollment date, azaz amikor a munkavállaló elhatározza magát, hogy részt vegyen a programban, viszont a részvételi feltétel, hogy a munkavállaló minimum 90 napot dolgozott a vállalatnál. Az enrollment időszakok pontos meghatározását a vállalat pénzügyi beszámolójában taglalja 4 időpontban:

- Március 1-15;
- Június 1-15;
- Szeptember 1-15;
- December 1-15.

Az enrollment időszakokban értelemszerűen megengedett a csatlakozás, a hozzájárulás mértékének változtatása és a kilépés lehetősége, viszont ezen időszakokon kívül nem lehetséges változtatás. A programban történő részvételkor a munkavállaló a Starbucks részvényeit vásárolhatja meg, amely amennyiben a munkavállaló rendelkezik már egy portfólióval, abban az esetben kedvező hatással lehet, hiszen hozzájárul a portfólió diverzifikációjához, illetve az esetleges részvényárfolyam-volatilitás nem befolyásolja a kockázatot. A részvények a munkavállalók részére egy egyedi értékpapírszámlán írják jóvá (Fidelity NetBenefits Account). A program leírása alapján kötelező tartási időszakkal nem rendelkezik az ESPP, tehát nincs gratn-to-vest időszak, illetve a munkavállalók választhatnak milyen arányban „áldozzák” fel adózás utáni bérük bizonyos %-át, amely 1-10% között mozog, hogy 5%-os kedvezménnyel megvásárolhassák a vállalt részvényeit. Az értelmezésem szerint a Starbucks ezen programjában a vállalat maga fogja megvásárolni a munkavállaló által felhalmozott összegből a részvényeket, tehát a cég a negyedév utolsó hónapjának utolsó napján fogja megvásárolni és jóváírni a részvényeket dolgozóik értékpapírszámláján, amely fontos tényezője, hogy a kutatásom alapján ezen esettanulmányban a szóban forgó alkalmazott a részvény megszerzését követően azonnal értékesíti is a részvényeket, tehát nem fog képződni árfolyamnyereség későbbi időpontban történő értékesítés miatt, vagy más eshetőség miatt megtartja és osztalékban fog részesülni.

Ezen esettanulmány egy magyar állampolgár, aki Magyarországon vállal munkát, teljes mértékben csak a Starbucks értékpapírjaiból fog részesülni a befektetett jövedelme után, tehát ahogyan azt fentebb említésre is került, ezzel vállalja azt a kockázatot, amely az értékpapírok árfolyamából adódó volatilitásból keletkezik, illetve ez nem befolyásolja a portfólió kockázatát

ebben az esettanulmányban. A munkavállaló 2023.12.01. időponttal jelentkezik a programba, amely során feláldozza a jövedelmének 10%-át. Ezalatt az időtartam alatt a munkavállaló nem fog változtatni a program keretén belül semmilyen paramétert, és a munkáját is folytatja, tehát nem fog felmerülni felmondás, vagy elbocsátás.

Ezen felül 2024.01.01. dátummal az USA-Magyar kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnt, tehát ezen változásokkal is számolni kell mind ebben, mind a következő esettanulmány/esettanulmányokban.



3. ábra: Starbucks részvényeinek alakulása 2022. októbertől napjainkig.

Forrás: Yahoo Finance

A munkavállalónak mivel decemberben csatlakozott ezért egészen a márciusi negyedévig várnia kell, hogy a program ténylegesen elkezdődjön, amelynek elemzéséhez szükségünk van az anyavállalat részvényeire vonatkozó árfolyamokra a különböző időpontokban, amelyet az alábbiakban felsorolásképp ismertetni fogok:

- Enroll, azaz jelentkezési idő: 2023.12.01.
- A program tényleges kezdete: 2024.03.01.
- A program (negyedév) „vége”, amikor a részvények megvásárlása megtörténik: 2024.05.31.
- Program feltételezett folytatása (következő negyedév): 2024.06.01.

A programban a kedvezmény kiszámításának módját az aktuális negyedév utolsó napjának árfolyamával számítja. Tehát a munkavállalónak sikerült ezen programon belül egy negyedév alatt az egyszerűség kedvéért 1000 USD-t felhalmozni, amely után a negyedév végén az adott árfolyam 95%-ért vásárol meg az anyavállalat annyi részvényt amennyi lehetséges. A vásárlás napja május 31. amely napon az aktuális árfolyam a 3. ábra alapján 75,33 USD. Mivel Magyarországon szerezte bevételeit a magánszemély ezáltal magyar forintban kell kimutatnia,

amelyet a megszerzést megelőző hónap 15. napján érvényes árfolyammal kell átváltani. a 4. táblázat fogja részletesen szemléltetni a kapott eredményeket.

4. táblázat: Starbucks esettanulmányhoz tartozó adatok

Árfolyam	USD	Forint
Teljes megtakarítás	2000	709248,00
Árfolyam 2024.05.31.	75,33	26713,83
Engedmény	5%	5%
Vásárlási ár/részvény	71,56	25378,13
26 részvény eredeti árfolyamon	1958,58	694559,47
26 részvény kedvezményes áron	1860,65	659831,50
Különbözet	97,92	34727,97

Forrás: Saját szerkesztés

Az esettanulmány elején említettem, hogy a munkavállaló két különböző eshetőséggel tarthatja ezeket a részvényeket a felvétésemmel. Első amikor egyből értékesíti is a részvényeket, illetve amikor ezen részvényeket befektetési céllal megtartja osztalék igényében.

Első eset tehát ha egyből értékesíti is a részvényeit. Fontos kiemelni, hogy 2024.01.01. dátummal az amerikai-magyar kettős adóztatás elkerüléséről rendelkező egyezmény megszűnt, tehát ennek hatásaival is számolni kell mindkét esettanulmányban, amely különböző jövedelmek után fizetendő adófizetési kötelezettségeket von maga után. (Ezalatt értem a nem önálló munkából származó jövedelmet, osztalékot, a részvény eladásából származó jövedelmet).

2024.01.01. előtt nem önálló munkából, munkaviszonyból származó jövedelemnek minősült az, ha a munkavállaló a munkaviszonyára való tekintettel kedvezményes áron vagy ingyen jut részvényekhez. Ezt a jövedelmet az értékpapír megszerzésének időpontjában kell megállapítani, még abban az esetben is, ha azt a munkavállaló adott esetben nem értékesíti azonnal. E jövedelmet a megszerzéskor a munkaviszonyhoz hasonló fizetési kötelezettségek terhelik azzal, hogy ha a juttatás a külföldi anyavállalat adja, akkor a magyar munkavállalónak saját magának kell 89%-os adóalap után 15% személyi jövedelemadót és 13% szociális hozzájárulási adót fizetnie, amely 24,92%-os adóterhet jelent. Fontos megjegyezni, hogy a munkavállaló a Starbucks részvényt tőzsdén keresztül kívánja értékesíteni, akkor ellenőrzött tőkepiaci ügyletből származó jövedelemnek minősülhet, amelyet a következőképpen számolhatunk ki:

Eladási ár – Értékpapírárt fizetett tényleges vételár

– Jövedelem a részvény megszerzésének időpontjában – járulékos költségek

Tehát amennyiben a megszerzés pillanatában 89%-os alappal számolva, amely 30907,89 Forint, ebből adóként levonásra kerül 15% személyi jövedelemadó, illetve 13% szociális hozzájárulási adó, amely együttesen 8654,21 Forintot fog jelenteni. Abban az esetben, ha ellenőrzött tőkepiaci ügyletként fogjuk fel az értékpapírok megszerzését, hiszen a Starbucks részvényei európai tőzsdékre is be lettek vezetve, akkor az eladási árral számolva levonjuk a munkaviszonyból megszerzett jövedelmet, illetve azt az árat, amelyen a munkavállaló kedvezményesen megvásárolta a részvényeket. (Abban az esetben, ha bármiféle járulékos költségek információjával ne rendelkezünk) Tehát egy gyors példán végig vezetve az 5. táblázat fogja szemléltetni hogyan is kaphatjuk meg, az ellenőrzött tőkepiaci ügyletből származó bevételt:

5. táblázat: **Ellenőrzött tőkepiaci ügylet bemutatás rövid példán keresztül**

Árfolyam	USD
Árfolyam a vásárlás pillanatában	75,33
Kedvezményes ár	71,56
Árfolyam az eladás pillanatában	82,56
Munkaviszonyos jövedelem	3,77
Ellenőrzött tőkepiaci ügyletből származó jövedelem	7,23

Forrás: Saját szerkesztés

Abban az esetben, ha osztalékban szeretne részesülni, akkor az amerikai-magyar egyezmény terminálása előtt a magyar adóügyi illetőségű természetes személy által megszerzett amerikai forrású osztalékot 15% forrásadó terheli, amit ki is vetnek. Ez a forrásadó az osztalék utáni magyar adóból 2024. január 1-je előtt teljes mértékben levonható. Így ugyan a jövedelmet Magyarországon is be kell vallani, de magyar adófizetési kötelezettség nem merül fel utána. Szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettség az osztalék után azért nem merül fel, mert az Starbucks részvények az EU tőzsdéire is be lettek vezetve. Tehát a Starbucks pénzügyi beszámolóit megvizsgálva részvényenként 0,57 USD (negyedévente) osztalékot fizetnek ki, a fentebb levezetett példán keresztül szeretném tovább vizsgálni azt az esetet, amikor a munkavállaló sikeresen megvásárolt a megtakarításaival együtt 1000 részvényt, amelynek osztaléka 570 USD lesz. Ebben az esetben 15% forrásadót azaz 85,5 USD-t kell befizetnie.

Az egyezmény megszűnését követően is vizsgálni szeretném az adott esettanulmányt, illetve esettanulmányokat. Egyezmény hiányában az Egyesült Államok a saját belső joga alapján állapíthatja meg a magyar illetőségű személyeknek kifizetett összegek után felmerülő forrásadót – ezt az adókivetést ugyanis 2024. január 1-jétől várhatóan semmilyen nemzetközi előírás nem korlátozza majd. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a nem önálló munkából származó, osztalék az értékpapír után és a részvény eladásából származó jövedelem után

kellene az Egyesült Államokban forrásadót fizetni. Az USA a 30%-os forrásadót csak a jövedelem forrása szerint az Egyesült Államokból származó jövedelmekre rendeli kivetni, azzal, hogy az Egyesült Államok a különböző jövedelmek forrását is meghatározza. Így a magyar munkavállalóknak kifizetett összegek akkor kerülhetnek az Egyesült Államok forrásadójának hatálya alá, ha ezen jövedelmek adójogi szempontból USA forrásúnak minősülnek. Fontos azt is kiemelni, hogy Egyezmény hiányában a magyar állam sem kényszerül arra, hogy az amerikai forrásadók levonását a magyar adókból megengedje. Illetve Magyarország általában kedvezőtlenebbül adóztatja azokat a jövedelmeket, amelyek nem egyezményes államokból származnak – tekintettel arra, hogy ezen államok gyakran adóparadicsomi területek, illetve nemzetközileg kevésbé elismert, elfogadott államok.

Ebben az esetben fontos vizsgálni az amerikai és magyar oldalt 2024.01.01. dátum után.

Amerikai oldal az értékpapírszerzéssel kapcsolatban:

Az Amerikai Egyesült Államok belső szabályai szerint a munkabérek is amerikai forrásadó hatálya alá esnek, ha azok amerikai forrásból származóak, vagy annak minősülnek. A nem amerikai illetőségű magánszemélynek nem az Egyesült Államokban kifejtett tevékenysége azonban nem minősül amerikai forrású jövedelemnek. Tehát a Starbucks által adott értékpapír juttatás – néhány kivételtől eltérve, különösen amennyiben kiküldetésekről van szó – valójában a magyar illetékességű munkavállaló/magánszemélyek Magyarországon elvégzett munkájának az ellenértéke. Abban az esetben is megállapítható, ha a juttatás az amerikai Starbucks entitás, és nem a magyar leányvállalat fizeti ki. Illetve az sem változtat a tényeken, hogy a magyar illetékességű munkavállaló az amerikai cég részvényeit kapja meg a munkaviszonyára való tekintettel

Mivel a Starbucks munkavállalója magyar adóügyi illetékességű, és a részvény juttatásra a magyarországi munkavégzésére tekintettel jogosult, így ez a juttatás nem minősül amerikai forrású jövedelemnek. Az Amerikai Egyesült Államok belső joga alapján az ilyen juttatást nem terheli USA forrásadó, tehát sem a munkavállalónak, sem az anyavállalatnak, sem a leányvállalatnak nem kell ezzel a juttatással kapcsolatban amerikai adót fizetnie.

Magyar oldal az értékpapírszerzéssel kapcsolatban:

Ebből a szempontból az egyezmény terminálását követően a munkavállaló az anyavállalattól, magától a Starbucks Corp. vállalatától kap juttatást a magyar munkaviszonyára való tekintettel. Ez a juttatás jelenleg is munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül, és ezen az egyezmény megszűnése sem változtat semmit. A személyi jövedelemadóról szóló 1996. évi CXVII. törvény 28. § és 67/A. §-ai alapján, csak a tőkejövedelmekkel, azaz az osztalékkal, kamattal és árfolyamnyereséggel kapcsolatban tartalmaznak speciális előírásokat az olyan

államokból/országokból származó jövedelmekre vonatkozóan, amely országokkal Magyarországnak nincs kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezménye.

Osztalék tekintetében, mivel tőkejövedelemről beszélünk az adózás menete és kimenetele változik. Az Amerikai Egyesült Államok belső szabályai szerint az amerikai forrású, azaz amerikai cég által kifizetett osztalékot 30% mértékű forrásadó terheli. 2024-et megelőzően az amerikai-magyar kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény 9. Cikk (2) bekezdés b) pontja alapján az ilyen jövedelem maximális amerikai forrásadója 15% lehet. Fontos kiemelni, hogy 2024-től a magyar adóügyi illetékességű Starbucks dolgozó részére kifizetett osztalékot 30% amerikai forrásadó terheli. Ezt a forrásadót az amerikai befektetési szolgáltató ugyanabban az eljárásban fogja levonni, mint 2024 előtt, a változás egyedül az adó mértékében található, amely azt is jelenti, hogy a dolgozónak nem lesz amerikai bevallási vagy befizetési kötelezettsége, mivel az amerikai közvetítő ezeket a kötelezettségeket teljesíteni fogja közvetlenül az amerikai adóhatóság, vagyis az IRS irányába.

Az osztalék:

Az Amerikai Egyesült Államokból származó osztalékot, mint jövedelmet a magyar állam osztalékjövedelemként tekinti, amelyet 15% mértékű személyi jövedelemadóval terhel, tehát változás nem történt ebben az esetben, illetve ezt a jövedelmet továbbra sem terheli szociális hozzájárulási adó, amelyet a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 5. § (3) bekezdése taglal. Ugyanakkor a személyi jövedelemadóról szóló 1996. évi CXVII. törvény 8. § (2) bekezdése alapján megállapítható, hogy „A belföldi illetőségű magánszemély által megszerzett, a jövedelemszerzés helye szerint külföldről származó külön adózó jövedelem esetében az adót csökkenti a jövedelem után a jövedelemszerzés helye szerinti államban megfizetett jövedelemadó. Ha e törvény másként nem rendelkezik, a fizetendő adó – nemzetközi szerződés hiányában – a jövedelemszerzés helye szerinti államban megfizetett jövedelemadó beszámítása következtében nem lehet kevesebb az adóalap 5 százalékánál, és nem vehető figyelembe a jövedelemszerzés helye szerinti államban megfizetett jövedelemadóként az az összeg, amely törvény, nemzetközi szerződés rendelkezése vagy külföldi jog alapján a jövedelem után fizetett adó összegéből a magánszemély részére visszajár.” (1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról)

Tehát ezt a bekezdést vizsgálva a magyar állam nem fogadja el a teljes amerikai adónak a levonását a magyarországi adóból, ennek köszönhetően a bruttó jövedelem 5%-ának megfelelő adót mindenképp meg kell fizessen a magyar illetékességű munkavállaló. Így a Starbucks munkavállaló 2024 után nem csak 30% amerikai forrásadót, hanem 5% magyar

személyi jövedelemadót is fizetnie kell majd az osztalékból származó jövedelme után. Mindezek adatát a 6. táblázat tartalmazza:

6. táblázat: **Az Egyezmény terminálása után bekövetkezett változás az osztalék esetében**

Árfolyam	USD	Forint
Osztalék részvényenként kifizetés: 2024.06.16.	0,57	202,13
1000 részvényre	570	202133,40
30% forrásadó	171	60640,02
5% személyi jövedelemadó	28,5	10106,67

Forrás: Saját szerkesztés

Ezt a magyar adót a magánszemélynek saját magának kell megfizetnie a bevallás benyújtására nyitva álló határidőig, azaz május 20-áig, és az éves szja bevallásban kell majd azt bevallania. Az osztalékjövedelem sajátossága, hogy a külföldi pénznemben megszerzett osztalékot csak az adott napon irányadó MNB árfolyam alkalmazásával lehet forintra átszámítani, azaz a megelőző hónap 15-ei árfolyam alkalmazása nem megengedett.

4.2.2. Egy amerikai vállalat magyar leányvállalatának esettanulmánya

Második esettanulmányom egy amerikai anyavállalat magyarországi leányvállalatának RSU és ESPP programjának bemutatásáról fog szólni, amelyben az RSU vizsgálata fog dominálni. Ebben az esetben szeretném vizsgálni a már lehívott és le nem hívott részvények alakulását, illetve adózásukat az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország közötti kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnésének hatását az egész esettanulmányon keresztül.

Ahogy azt már fentebb taglaltam az RSU, azaz a Restricted Stock Unit egy kötelező tartási időtartammal rendelkező értékpapír programnak minősül. Az ESPP, azaz Employee Share Purchase Program keretén belül pedig a munkavállalók kedvezményes áron juthatnak hozzá a részvényekhez.

A vállalatnál mindkét típusú program megtalálható, amelynek keretén belül:

- Restricted Stock Unit (RSU) programba a vállalat munkavállalói egyedi munkateljesítmény alapján vagy az vállalattal történő munkaszerződés megkötésekor kerülhetnek be. Az általános program négyéves, melynek az indulásakor RSU-k formájában meghatározzák azt, hogy a munkavállaló mennyi részvényre jogosult. Minden évben ezen RSU-k egynegyede válik ténylegesen a munkavállaló által megszerzett részvénné, azaz a munkavállaló egy adott évi program alapján négy éven keresztül részesül értékpapír juttatásban. Az RSU-k lehívásának feltétele, hogy a munkavállaló a vállalati csoport alkalmazottja maradjon, így a program a

munkavállalók hosszútávú megtartását szolgálja. Az alap RSU terv egy 4 éves „grant-to-vest” (juttatástól a megszerzésig tartó) időszakot tartalmaz, 25%-os cliff vesting (egyösszegű megszerzés) mellett. A munkavállalónak egyszerre több RSU juttatása is lehet, így évente több megszerzés is történhet. Az általános juttatási időszak minden év május 1., azonban bizonyos esetekben az RSU-k novemberben is juttathatók (és megszerzeshetők). Mivel RSU programról van szó, a megszerzés és a gyakorlás ugyanazon a napon történik. A megszerzett részvények általában már nem korlátozottak, és a munkavállalók bármikor eladhatják a vállalati részvényeiket.

- Employee Share Purchase Program (ESPP) keretében a munkavállalók az adózott munkabérük egy meghatározott részéből kedvezményes áron, jellemzően a piaci ár 85%-ért vásárolhatnak részvényeket. Ez a program a vállalkozás összes munkavállalójának elérhető, illetve önkéntes jelentkezési alapon működik. Amennyiben a munkavállaló úgy dönt, hogy csatlakozik ehhez a programhoz, akkor megengedett, hogy bruttó fizetésének maximum 15%-át levonják a nettó béréből. A „buying period” azaz a vásárlási időszak 3 hónapig tart, amelynek során az ESPP hozzájárulásokat levonják a munkavállalótól, és a vállalati részvényeket minden negyedév végén vásárolják meg, 85%-os fair market value (FMV) kedvezménnyel. A vállalati részvény kedvezményes árának meghatározása az alacsonyabb részvényár alapján történik, amely a vásárlási időszak első vagy utolsó napjának árfolyamán múlik.

Fontos megjegyezni, hogy a részvényeket nem a magyar leányvállalat, hanem az amerikai anyavállalat juttatja a munkavállalók részére, és ezen munkavállalók szabadon kereskedhetnek ezen részvényekkel. (Feltéve egy megkötéssel, hogy bizonyos időszakban a kereskedés számukra felfüggesztésre kerül, ide értve a belső kereskedést.) Fontos az az információ is, hogy a részvények megszerzését követően a munkavállalók egyedi értékpapírszámláján kerülnek jóváhagyásra, amely felett a vállalatnak nincs befolyása és rendelkezési joga. Az esettanulmányban szereplő munkavállaló az RSU programban részt vesz, magyar adóilletőséggel bír, illetve a részvényeket a Magyarországon végzett munkájára való tekintettel szeri meg.

Elsősorban a szeretném ismertetni röviden a már lehívott, illetve még le nem hívott részvények fogalmát ebben az esettanulmányban, majd ezt követően az értékpapírok adózását. Fontos vizsgálati tényezőnek tartom megvizsgálni azt, hogy a munkavállalónak a program részvételekor a részvényei milyen státuszban jelennek meg (bármilyen esetleges jövőben bekövetkező esemény miatt):

- Le nem hívott részvények: Ebben az esetben a munkavállaló még nem hívta le részvényeit, tehát a grant-to-vest időszak folyamatban van, amely a megszolgálati időszakot jelenti.
- A már lehívott részvények: Az exercise ténylegesen megtörtént a munkavállaló oldaláról, tehát lehívta a részvényeit, amelyek jóváíródtak az egyedi értékpapírszámláján.

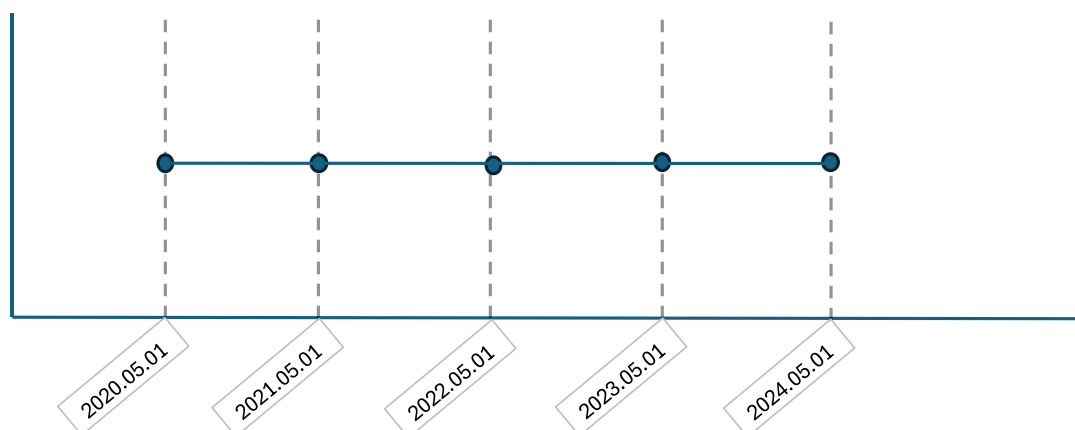
Egy amerikai cég magyar leányvállalatának RSU programjának adózása

A cég RSU rendszerét történő elemzés folyamán komplexebb „problémát” véltem felfedezni, mivel a kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény 2024.01.01. napjával hatályát veszítette. A munkavállaló magyarországi illetékességű a munkavégzés szempontjából és az RSU programban történő részvétele 2020.05.01. napjával kezdetét vette 25% cliff vesting feltétellel. Tehát ebben az esetben 4 részre oszthatjuk a részvények kiadását, illetve megállapíthatunk 3 fontos dátumot:

- 2020.05.01: RSU program kezdete;
- 2024.01.01: Az USA-Magyarország kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény hatályát veszti;
- 2024.05.01: RSU program vége.

Viszont mellékelten szeretném megjegyezni, hogy egy esetleges felgyorsított vesting folyamatot is szeretnék röviden ismertetni az esettanulmány végén, amely annyit jelent, hogy a felvásárlás időpontjában megtörténik a vesting és az exercise is.

Mivel nem pro-rata vestingről, azaz fokozatos vestingről beszélünk, és az évente megszerzett részvények 25%-a nem vestel, hanem majd egy „mennységben” a 4. év végén, ezért az egyezmény vizsgálatáról is szót kell ejteni. Tehát a munkavállalónak az RSU program keretében 120 részvényre jogosult, amelynek grant to vest időtartama: 2020.05.01-2024.05.01. és a következő időpontok szerint történik:



4. ábra: RSU időpontok alakulása

Forrás: Saját szerkesztés

- 2021.05.01: 30 darab részvény (grant);
- 2022.05.01: 30 darab részvény (grant),
- 2023.05.01: 30 darab részvény (grant)
- 2024.05.01: 30 darab részvény (grant és vest/exercise).

Fontos kiemelni a 4. ábrán, hogy grant időpontokban semmilyen adózási teendője nincs a munkavállalónak, tehát ezekben az időpontokban nincs adókötelezettsége. Tényleges adókötelezettség a vest/ exercise (mert általában RSU programok tekintetében ez a két időpont egy időben valósul meg) keletkezik. Tehát vizsgálni kell az anyavállalat részvényárfolyamát ebben az időtartamban. Fontos kiemelni azt a tényt, hogy a kettős adóztatás megszűnése elkerüléséről szóló egyezmény megszűnése által a munkavállaló jövedelme után mind az amerikai forrásadót, mind a személyi jövedelemadót meg kell fizetnie, viszont vizsgálni kell a további eshetőségeket adófizetés kapcsán.

Az árfolyam kiválasztásánál a törvény alapján a megszerzést, azaz a vesting időpontjában érvényes árfolyamot kell vizsgálni és nem a vestinget megelőző hónap 15. napján érvényes árfolyamon kell kimutatni.



5. ábra: A társaság árfolyama 2024.05.01. napján.

Forrás Yahoo Finance

Az 5. ábra alapján az árfolyam 2024.05.01. napján 106,72 USD volt. A következő táblázat alapján szeretném szemléltetni a vesting időpontjában meghatározott adatokat:

8. táblázat: RSU program adatai vesting időpontban

	USD	Forint
Árfolyam	1	364,32
Vesting időpont	2024.05.01	2024.05.01
Részvény ára	106,72	38 880,23
Részvény darabszám	120,00	120,00
Vesting pillanatában megszerzett jövedelem	12 806,40	4 665 627,65
Adóalap	11 397,70	4 152 408,61
Személyi jövedelemadó 15%	1 709,65	622 861,29
Szociális hozzájárulási adó 13%	1 481,70	539 813,12

Forrás: Saját szerkesztés

A 8. táblázatból látható tehát hogy sem az amerikai, sem a magyar oldal nem változott adózás tekintetében. Ez magyarázható azzal, hogy amerikai oldalon 2024. január 1-je előtt egyrészt tehát nem önálló munkából, munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül az, ha a munkavállaló a munkaviszonyára tekintettel ingyen vagy kedvezményes áron jut részvényekhez. Ezt a jövedelmet az értékpapír megszerzésének időpontjában kell megállapítani, még akkor is, ha azt a munkavállaló nem értékesíti azonnal. A jövedelem összege a részvény megszerzési piaci ára csökkentve a magánszemély terhelő költségekkel. A jövedelmet a megszerzéskor a munkaviszonyhoz hasonló fizetési kötelezettségek terhelik azzal, hogy ha a juttatást a külföldi anyavállalat adja, akkor a magyar magánszemélynek saját

magának kell 89%-os adóalap után 15% személyi jövedelemadót és 13% szociális hozzájárulási adót fizetnie – ami 24,92%-os adóterhet jelent. Viszont 2024. január 1. től a vállalat által adott értékpapír juttatás valójában a magyar illetékességű munkavállaló Magyarországon elvégzett munkájának az ellenértékeként lehet felfogni. Mivel a társaság munkavállalója magyar adóügyi illetékességű, és a részvény program keretén belül a részvényeket a Magyarországon megtermelt munkájának köszönhetően szerzi meg, ezáltal a programból adódó juttatás nem minősül Amerikai Egyesült Államokból származó jövedelemnek, tehát az USA belső joga alapján ezt a jövedelmet nem terheli amerikai forrásadó.

Magyar oldalról tekintve tehát a munkavállaló a magyarországi munkájáért cserébe részesül juttatásban az anyavállalattól, amely munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül, amelyet az Egyezmény megszűnése nem befolyásolt. Tehát az adózás folyamatában nem keletkezett változás.

Fontos kiemelni, hogy esetleges felgyorsított vesting esetén az RSU program részvényei a bizonyos időpontokban azonnal vestelnek, tehát a még nem vestelt részvények is a tulajdonába kerülnek. Ezért azonnali adófizetési kötelezettség keletkezik a vesting pillanatában. Amennyiben ez következett volna be az esettanulmányban akkor korábbi adózást eredményezett volna, de az adóteher lehet kisebb is, ha az árfolyam kedvező.

4.2.3. Az Apple ESPP programjának esettanulmánya

Az Apple Inc.-t 1976-ban alapította Steve Jobs, Steve Wozniak és Ronald Wayne, amely mára a világ egyik, ha nem legnagyobb és legértékesebb technológiai cégévé fejlődött. A vállalat forradalmasította a számítógépek, okostelefonok piacát, amelyek között legismertebb termékei az iPhone, iPad, és a Mac termékcsaládok, illetve a hozzájuk tartozó szoftverek. A vállalat márkájára támaszkodva egy globális vezető szerepet tölt be a technológiai iparban. Az Apple Inc. több programot vezetett be az évek során, amelyek közé tartozik az Apple Munkavállalói Részvényvásárlási Program, az AESPP, mint egy munkavállalói juttatási program, amelynek célja a munkavállalók hosszú távú lojalitásának előteremtése és segítése, illetve a munkavállalók egyszerűbb módon történő részvényekhez juttatása. A cég lehetővé teszi a programban résztvevő munkavállalóinak számára, hogy fizetésük egy részével Apple részvényeket vásárolhassanak egy kedvezményes áron.

Az Apple Inc. ESPP programjában a munkavállalók 15%-os kedvezménnyel vásárolhatnak Apple részvényeket, amely hat hónapos vásárlási ciklus alapján működik. Ebben a vásárlási ciklus időszakban az alkalmazottak akik az ESPP rendszerben részt vesznek a fizetésük meghatározott százalékát fordíthatják részvényvásárlásra, amely általában 10os

„salary sacrifice” -t jelent. A vásárlási ciklus időtartamának végén a vállalat meghatározza, hogy a felgyülemlett hozzájárulásból mennyi Apple részvényt tud vásárolni a munkavállaló, illetve meghatározza a vételárat is, amelynél fontos kiemelni, hogy egy úgynevezett „lookback feature” -rel rendelkezik, amelynek jelentése, hogy adott időszak elején vagy végén megkapott árfolyamból az alacsonyabbikkal fogja a cég elvégezni a vásárlást, és természetesen ebből az árfolyamból levonódik a 15%-os kedvezmény is. Ennek az ESPP programnak a feltétele, hogy a munkavállaló által megszerzett részvények egy kötelező tartási idővel is rendelkezhetnek adómegetkarítási célból, vagy esetleges árfolyamnövekedés miatt. Az ESPP elérhető az Egyesült államokban, illetve a nemzetközi leányvállalatok dolgozói számára is, beleértve Magyarországot is. Az Apple ESPP programja fontos kulcsszereplője a vállalati juttatási csomagprogramjának, amely közvetlen pénzügyi érdekeltséget biztosít az alkalmazottaknak, illetve megadja annak a lehetőségét, hogy a munkavállalók részesedjenek a vállalat növekedéséből.

Az esettanulmány középpontjában egy magyar illetékességű magánszemély áll aki már egy éve az Apple alkalmazottja. Az ESPP keretében a 6 hónapos vásárlási időszakban a vállalat 100 darab Apple részvényt ajánl fel dolgozója számára. Ez a felajánlás ténylegesen 50 darab „salary sacrifice” -ből vásárol meg, a maradék 50-et pedig ajándékként kapja meg a vállalattól, A programnak a megnyílása 2024. február 1. dátummal kezdődik és a vásárlás időpontja 2024. július 31. dátummal történik, amely felfogható egy kötelező tartási időszakként is. A részvények lehívásával a munkavállaló a) aznapon el is adja a részvényeit; b) árfolyamnyereség érdekében későbbi dátummal értékesíti a részvényeit.

Első feltevésként tehát lehíváskor a munkavállaló értékesíti is a részvényeket, tehát a következő grafikon segítségével megvizsgáljuk.



6. ábra: Apple Inc. részvényárfolyama 2024.02.01-2024.07.31 között
forrás Yahoo Finance

Az adóköteles jövedelem meghatározásához szükség van az Apple Inc. anyavállalat részvényeinek árfolyamára, amelyet a 6. ábra szemléltet, illetve alább felsorolásként szemléltetni is fogok, hogy a munkavállaló milyen árfolyamokon is tud hozzájutni a részvényekhez, a diagram adatainak segítségével:

- Enrollment időpont: 2024.02.01: Ezt felfoghatjuk egy grant date-nek is, hiszen a munkavállaló a programba való lépéskor feltehetőleg annyi megtakarítást tervez félretenni, hogy 50 részvényt meg tudjon vásárolni. Ekkor a részvények árfolyama 183,99 USD.
- Exercise és purchase időpont: 2024.07.31: A munkavállaló lehívja részvényeit, illetve a részvényei megjelennek az elkülönített értékpapírszámláján. Ebben az időpontban kapja meg az ajándék részvényeit is. Ekkor a részvények árfolyama 221,44 USD. Továbbá azt is fontos kiemelni, hogy a lehíváskori árfolyamon, azaz 2024.07.31-én fog az ajándék részvényekhez is hozzájutni.

Az árfolyamok alapján tehát a munkavállaló a „lookback mechanizmusának” köszönhetően a lehíváskori részvényárfolyam két időszak közül választható: A belépési hónap első napja, vagy a program utolsó hónapjának utolsó napja. A munkavállaló értelemszerűen az első hónapot fogja választani, hiszen ekkor az árfolyam 183,99 USD, amelyet 15%-os kedvezménnyel vásárolhat meg, amelynek ára így 156,39 USD. A következő táblázatban fogom szemléltetni a fontosabb adatokat a programmal kapcsolatban.

9. táblázat: **Apple ESPP esettanulmányának adatai**

Pénznem	USD	HUF
Árfolyam 2024.07.31.	221,44	80 601,95
Lookback árfolyam 2024.02.01.	183,99	64 788,40
Kedvezményes árfolyam 15%	156,39	55 070,14
Különbözet	27,60	9 718,26
Részvény darabszám	50,00	50,00
50 db ajándék részvény 2024.07.31.	11 072,00	4 030 097,28
50 db részvény lookback árfolyamon 2024.02.01.	9 199,50	3 239 419,94
50 db részvény ESPP programban	7 819,58	2 753 506,94
Különbözet	1 379,93	502 278,90
Teljes jövedelem	12 451,93	4 532 376,18
USD/HUF árfolyam 2024.02.01.	1,00	352,13
USD/HUF árfolyam 2024.07.31.	1,00	363,99
Adóalap	11 082,21	4 033 814,80

Forrás: Saját szerkesztés

A 9. táblázatból jól látható, hogy a munkavállaló a programnak köszönhetően a 100 darab részvény után 7819,58 USD-t fizetett, amelyet, ha levonunk az eredeti árfolyammal, azaz 9199,5 USD-vel 1379,93 USD-t kapunk, amely munkaviszonyból származó jövedelemnek minősül (Lookback mechanizmust figyelembe véve). Mindezek mellett a vételi időpontban részesül még 100 darab ajándék részvényből is, amelynek értéke 11072 USD. Így az összesen realizált jövedelme a munkavállalónak 12451,93 USD, amelynek adóalapja 89%, 11082,21 USD. Ezt a jövedelmet természetesen Forintban átszámolva kell bevallani Magyarországon, amelynek értéke 4033814,80 forint. Ebből kerül levonásra a 15%-os személyi jövedelemadó, illetve 13% szociális hozzájárulási adó, amelynek mértéke sorban:

- Személyi jövedelemadó: 605072,22 Forint;
- Szociális hozzájárulási adó: 524395,92 Forint.

Ezt az Egyezmény terminálása nem befolyásolja, mivel az Apple által adott értékpapír juttatás – néhány kivételtől eltérve, különösen amennyiben kiküldetésekről van szó – valójában a magyar illetékességű munkavállaló/magánszemélyek Magyarországon elvégzett munkájának az ellenértéke, tehát ez nem fog maga után vonni amerikai forrás adó kötelezettséget. Ilyen esetben adóelőleget kell fizetni negyedévente, a negyedév utáni hónap 12. napjáig.

Második esetben a munkavállaló 2 évig tartja részvényeit, viszont úgy dönt, hogy ezen részvényeire értékesíti. Természetesen ez már hosszú távú befektetési célnak minősül. Ebben az esetben vizsgálni kell, hogy amennyiben az ESPP program keretében megszerzett értékpapírait kívánja értékesíteni, abban az esetben nem számolhatunk a kedvezményes árral, tehát az adóalap a tényleges eladáskori piaci ár – a megszerzés pillanatában érvényes piaci ár lesz. Tehát meg kell határozni a 2024.10.10.-i árfolyamot. A két árfolyam tehát a következő:

- Megszerzés pillanatában érvényes árfolyam: 2024.07.31: 221,44 USD;
- Eladás pillanatában a tényleges eladáskori árfolyam: 2024.10.10: 227,78 USD.

A következő táblázat segítségével vezetem le az árfolyamnyereség által elért jövedelmet:

10. táblázat: **Apple ESPP részvényeinek árfolyamnyereségének adatai**

Pénznem	USD	Forint
Megszerzéskori árfolyam 2022.10.11.	139,90	430,18
Eladáskori árfolyam 2024.10.11.	227,78	366,84
Eladásra szánt részvények darabszáma	100,00	100,00
100 db részvény megszerzéskori ára	13 990,00	6 018 218,20
100 db részvény eladáskori ára	22 778,00	8 355 881,52
Különbség	8 788,00	2 337 663,32

Forrás: Saját szerkesztés

Látható a 10. táblázatban, hogy az adóköteles jövedelem 350649,5 Forint. Fontos megvizsgálni azt a lehetőséget, hogy ez a jövedelem beletartozhat-e az ellenőrzött tőkepiaci ügyletek körébe, vagy árfolyamnyereségből származó jövedelemnek minősül. A 11. táblázat fogja bemutatni a főbb különbségeket az ellenőrzött tőkepiaci ügylet és az árfolyamnyereség között:

11. táblázat: Ellenőrzött tőkepiaci ügylet és árfolyamnyereség közötti különbség

Jellemző	Ellenőrzött tőkepiaci ügylet	Árfolyamnyereség
Bevallási és befizetési határidő	Május 20.	Május 20.
Személyi jövedelemadó	15%	15%
Szociális hozzájárulási adó	Nincs	13%, legfeljebb 723 840 Ft
Veszteségek elszámolása	Megengedett	Nincs rá lehetőség
Veszteségek továbbvitele	További két évig tovább vihetők	Nincs rá lehetőség
A dollár forinttal szemben való erősödése, gyengülése befolyásolja-e az adóalapot	Igen	Igen

Forrás: Saját szerkesztés

Az Szja tv. 67/A § alapján ellenőrzött tőkepiaci ügyletnak minősül az az ügylet, amennyiben az értékpapír juttatását biztosító cég székhelye OECD tagországban helyezkedik el (Ez fontos mivel, az Amerikai-Magyar kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnt 2024.01.01.-el), ennek értelmezése szerint az Apple Inc. székhelye az Amerikai Egyesült Államok területén található, amely OECD tagország. Tehát teljesül a feltétel az ellenőrzött tőkepiaci ügylet megvalósulásához.

Ugyanakkor a szabály nem az értékpapírt kibocsátó vállalkozás illetőségéhez kapcsolja a kedvező adózást. (Ez lehetséges, hogy szándékos, mivel az Európai Unió piacain belül viszonylag nagy az aránya a Jersey vagy Guernsey szigetén kibocsátott értékpapíroknak – mely államokkal Magyarországnak nincs kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezménye.) Azaz, ha az Apple részvényeket 2024-től a munkavállalók az Apple részvényeket valamely értékpapírpiacon értékesítik pl. Nasdaq-on vagy Xetra-n, ahol ezekkel a részvényekkel lehet kereskedni, akkor az Apple részvények eladása továbbra is ellenőrzött tőkepiaci ügyletnak minősül.

12. táblázat: **Az Apple részvények eladásának levezetése.**

Pénznem	USD	Forint
Megszerzési árfolyam 2024.07.31.	221,44	363,99
Eladási árfolyam 2024.10.10.	227,78	364,72
Eladásra szánt részvények darabszáma	100,00	100,00
100 db részvény megszerzési ára	22 144,00	8 060 194,56
100 db részvény eladási ára	22 778,00	8 307 592,16
Különbözet, amely jövedelemnek számít	634,00	247 397,60

Forrás: Saját szerkesztés-

A 12. táblázat alapján az ellenőrzött tőkepiaci ügylet tekintetében 247393,6 Ft-os adóalappal számolva a személyi jövedelemadó 37109,64 Ft lesz.

5. Következtetések és javaslatok

A munkavállalói értékpapírprogramok (ESPP, RSU, részvényopciók) jelentős szereppel rendelkeznek a vállalatok hosszú távú sikerének előmozdításában és a munkavállalói elkötelezettség kialakításában és fejlődésében. Ezek a programok lehetőséget adnak arra, hogy a munkavállalók közvetlenül/közvetetten részesedjenek a vállalat növekedéséből és sikeréből, ezáltal jobban motiválhatók a vállalati célok elérésére. Ugyanakkor, nem megfelelően tervezett program esetében rövid távú gondolkodásra ösztönözhetnek, ami nem feltétlenül szolgálja a vállalat hosszú távú érdekeit. Ezen kompenzációs rendszerek személyi jövedelemadóval kapcsolatos kérdésének vizsgálata alapján arra a következtetésre jutottam, hogy ezek a rendszerek mára egy rendkívül fejlett, sokrétű és komplex témává váltak. Ezen kompenzációs programok hatalmas fejlődésen mentek keresztül az évek során, amióta az 1990-es évek amerikai programjai elindították a trendet. Természetesen az értékpapír vagy opciós programok rengeteg előnyt, viszont hátrányt is vonhatnak maguk után. ESPP programok tekintetében előnyt jelent, hogy egy kedvezményes áron vásárolhatják meg a munkavállalók a vállalat részvényeit, illetve azonnali értékesítés lehetősége is fenn áll. Ezen programokat a munkavállalók többsége a következőkre használja fel:

- Vésztartalék alap létrehozása;
- Adósság törlesztése;
- Nyugdíjcélú megtakarításokra való felhasználás;
- Bármely egyéb nemű megtakarítási számla létrehozására.

Következtetéseim alapján a hosszú távú fókusz szükségessége esetében megállapítható, hogy a hagyományos részvényopciók rövid távon nyújtanak ösztönzést a munkavállalók részére, hiszen rövid vesting időszakkal rendelkeznek többségében. Ez a rövid vesting időszak sokszor a munkavállalókat arra ösztönzi, hogy gyorsan juthassanak pénzhez a részvények eladásával, amely természetesen csökkenti a hosszú távú elkötelezettséget. A hosszabb vesting időszakkal rendelkező programok esetében javítható a munkavállalói hűség kérdése és az értékteremtés is. A vállalati célokkal történő azonosulás érdekében, a részvényvásárlási programok adják meg azt a hozzájárulást a munkavállalók felől, amelyekhez a cégnek szüksége van. Ezek mellett meg lehet említeni a kötelező tartási időszakkal rendelkező programokat, hiszen ezen időszaknak bevezetése biztosítja azt a végnek, hogy a munkavállalók hosszabb ideig tartsák maguknál a részvényeket, illetve valóban megtörténjen egy hosszú távú részesedés a vállalat növekedéséből. Ennek köszönhetően csökken a részvények eladásának sebessége, illetve stabilitást eredményez a részvényesi értékek tekintetében. Esettanulmányaim vizsgálata során olyan vállalatok értékpapír árfolyamait vizsgáltam, amelyeknél a részvények piaci ára

nem csökkent. Meg kell vizsgálni azt is, hogy mi történik, ha a részvényárfolyam csökken. A munkavállaló védve van a részvételi időszak alatt. A legtöbb program, ebben az esetben az ESPP-k beépített védelmet nyújtanak az ilyen ingadozások ellen a részvételi időszak alatt, illetve az opciók révén a munkavállalók élhetnek opciós jogukkal ilyen esetekben.

Az adózási szempontokat figyelembe véve elengedhetetlen, hogy mind a munkavállaló, mind a munkáltató részletesen figyelembe vegye és megértse ezen programok alkalmazásával járó adózási szempontokat és optimalizációs lehetőségeket. Az esettanulmányok és dolgozatom alapján a munkavállalói értékpapírprogramok, illetve részvényopciós programok alapján Magyarországon számos adózási szempontot vetnek fel ezen rendszerek, illetve a kettős adóztatási egyezményeket és azok megszűnését is vizsgálni kell. Ezen programok adózása több feltételtől függ, hiszen számba kell venni a vesting, illetve selling, azaz megszerzési és eladási időpontokat, az adóügyi illetőségeket, illetve azt, hogy az adott jövedelem Magyarországon, vagy esetleg külföldön keletkezett-e.

Magyarországon keletkezett adókötelezettségek középpontjában a személyi jövedelemadó állt, illetve megvizsgáltam a szociális hozzájárulási adó alakulását is az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország között kötött kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnése után. Ennek értelmében a részvény megszerzésének időpontját kellett vizsgálni (vesting date), amely munkaviszonyból származó jövedelemnek minősült-e vagy sem, illetve ellenőrzött tőkepiaci ügylet vagy árfolyamnyereség kérdését is vizsgáltam. Felmerült az a kérdés is, hogy az adóalapot a részvények megszerzésekor érvényes árfolyamon kell-e vizsgálni, vagy esetleg a program keretében létezik-e „lookback mechanizmus”. Szociális hozzájárulási adó tekintetében a megszerzett jövedelem 13%-át képzí, amely munkaviszonyhoz kapcsolódó jövedelemhez tartozik, illetve árfolyamnyersségek esetében merülhet fel. Ennek mértékét meg kell fizetni, viszont csak addig, amíg a jövedelem mértéke el nem éri a minimálbér 24-szeresének értékét. A vizsgálatom alapjait minden esetben magyar adóilletékességgel rendelkező személy alakította, aki Magyarországon történő munkavégzésével kapcsolatban jutott hozzá a kedvezményekhez, illetve a programokból származó juttatásokhoz. Az Egyezmény megszűnését követő változások természetesen megváltoztatták az adózás menetét, hiszen az Egyezmény terminálása után, értelemszerűen minkét államban adókötelessége keletkezne a magyar munkavállalónak, viszont ez csak az osztalék kérdésében merült fel a vizsgálatom és a törvényi és szabályzati előírások értelmezése során. Árfolyamnyereség és ellenőrzött tőkepiaci ügyletek tekintetében, mivel az Amerikai Egyesült Államok OECD tagállamnak minősül, így a magyar munkavállalók erre tekintettel értékesíthetik a megszerzett részvényeiket értékpapírpiacokon. Ha a részvényeket hosszabb

időn át tartják, akkor a későbbi értékesítéskor keletkező nyereség ellenőrzött tőkepiaci ügyletből származó jövedelemként adózik, amely 15%-os SZJA mellett adózik. Ez kedvezőbb lehet a rövid távú jövedelmekhez képest, amelyek a magasabb adókulcsok alá eshetnek, hiszen ezen értékesítések esetlegesen árfolyamnyereségből keletkezett jövedelemnek minősülhetnek, amelyek 13% szociális hozzájárulási adót is vonhatnak maguk után.

Kiemelkedően fontos az a megállapítás is, hogy a rendszeres kommunikációnak és információ szolgáltatásnak fenn kell állni a munkavállalók és munkáltató között. A munkavállalóknak ahhoz, hogy a programban részt vehessenek, illetve akarjanak is részt venni, meg kell értsék a részvényprogramok előnyeit és céljait. Ezt csak rendszeresen felmerülő tájékoztatással és különböző oktatásokkal lehet elérni, illetve ebben a dolgozatban megemlített egyezmény megszűnésével kapcsolatos következmények, változások és lehetőségek informálásával történhet meg.

Mindezek által a jól megtervezett munkavállalói értékpapír programok hosszú távon növelhetik a vállalat értékeit, különösen a részvényesi értékeket, illetve erősebbé tehetik a dolgozói elkötelezettségeket. A fentebb említett következtetések mind a programok, mind a programokkal kapcsolatos adózási szempontok kapcsán megállapítható, hogy ezen programok mind a vállalatnak, mind a munkavállalóknak értéket tudnak teremteni.

Összefoglalás

Ahogy az a bevezetésben is megfogalmaztam, eddigi munkavállalói és gazdasági tapasztalataim alapján választottam diplomamunkám témáját. Mivel tanulmányaim és gazdasági tapasztalatom alapján a munkavállalói értékpapírprogramok adózását vizsgálhattam meg egy időben az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország közötti kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény terminálásával, ezért szerettem volna ennek a témának vizsgálatának segítségével elmélyíteni megszerzett tudásomat. Emellett azért is választottam ezt a témakört, hiszen ezen munkavállalói értékpapírprogramok rendkívüli népszerűséggel bírnak a multinacionális vállalatok körében, illetve ezen programok adózása igen összetett és komplex lehet, különösképp a dolgozatomban vizsgált két ország, Magyarország és az USA tekintetében. 2024.01.01. a két ország közötti kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény megszűnése további kihívásokat jelent a magyar munkavállalók számára, akik amerikai cégek értékpapírprogramjaiban vesznek részt.

Személyes véleményem szerint számos előnnyel rendelkeznek az ilyen értékpapírprogramok, illetve juttatási programok, amelyekkel ellentétben egy hagyományos készpénz alapú juttatási program nem tudna nyújtani. Ennek legjobb példája a Restricted Stock Unit (RSU) programok, amelyek kötelező tartási idővel, vagy egy meghatározott teljesítmény elvégzéséhez köthetőek, amelyeknél az előnyök természetesen munkavállalói szempontból lojalitást biztosít, mint egy garancia a munkavállalók részéről, illetve a magánszemélyekre, munkavállalókra egy motivációs tényezőként hat, hogy megszerezze a szóban forgó vállalati részvényeket. A kutatásom alapján megállapítható, hogy a legnagyobb motivációs tényező a munkavállalók esetében, hogy a vizsgált esettanulmányok alapján a munkavállaló részvényekben részesül ingyen vagy kedvezményes áron, és ezáltal közvetve a részvény vagy értékpapír növekedése közös összefüggésben van az általa elvégzett munkával. További előnyökként említésre méltó adókedvezmények hatása, az alacsonyabb készpénzkompenzációs igény, az elérhető osztalék és árfolyamnyereség lehetősége, illetve a munkavállalói vagyónépítés és pénzügyi biztonság. Mindezek mellett egy jól meghatározott program tovább erősíti a vállalati kultúrát, növeli a vállalathoz való kötődést, és pénzügyi ösztönzést és motivációt nyújt. Ezúton meg lehet azt is említeni, hogy a munkáltató részéről is számos előny merülhet fel ezen programok bevezetéséből, amelyekből a legfontosabb a motiváció fenntartása, a likviditási hatékonyság kérdése, illetve és nem utolsósorban az adóhatékonysági szempontok kihasználása. Ugyanakkor negatív tényezők is fellelhetők ezen programoknak, hiszen hatalmas mértékű adminisztráció szükséges ezen programok működtetésében, illetve az értékpapírokkal kapcsolatban az árfolyamingadozások is kockázatnak vetik ki a

munkavállalókat, akik ezen programokban vesznek részt. A kockázatot a jövedelem mértékének változása jelenti. Ezek mellett egy rosszul bevezetett, vagy esetleg egy rosszul működtetett munkavállalói értékpapírprogram, vagy ezen programok kudarcba fulladása is még inkább növeli a kockázatot a munkavállalók motivációjának elvesztése kapcsán. Ez természetesen kompenzációkkal jár a munkáltató feléről, amely jelentős anyagi kiadásokhoz vezethet.

Összességében elmondható, hogy egy ilyen program kialakítása alapos kalkulációt és körültekinést igényel, illetve komplex adózási folyamatokat és adómegállapításokat, kalkulációkat von maga után a munkavállalók feléről, hiszen egy rosszul meghatározott, és rosszul kivitelezett programból adódó kompenzációs stratégia nagy károkat okozhat mind a felmerülő költségek terén, mind a humán erőforrás elvesztése terén. Illetve a rossz információ szolgáltatás ezen programokkal kapcsolatban, illetve a nem megfelelő mennyiségű oktató jellegű információ közlés is megnehezíti ezen programok megértését és adózási folyamatát a munkavállalóknak.

Irodalomjegyzék

1. 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról.
2. 2010. évi CXXX. törvény a jogalkotásról.
3. 49/1979. (XII. 6.) MT rendelet.
4. Alfred R. (2006): Ten Ways to Create Shareholder Value; Harward Business Review. (84). pp. 1-13.
5. Andor G. (2018): Üzleti gazdaságtan. Akadémiai Kiadó, Budapest. 50 p. DOI: [10.1556/9789634540236](https://doi.org/10.1556/9789634540236) (letöltve:2024.08.20)
6. Bainbridge, T. (2000): A brief history of the OECD. Organisation for Economic Cooperation and Development.the OECD Observer, (221), pp. 111-113. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/brief-history-oecd/docview/217454628/se-2> (letöltve: 2024:08:20)
7. Bank P. – Föllmer H. (2003): American Options, Multi-armed Bandits and Optimal Consumption Plans: A Unifying View; Humboldt University of Berlin, Berlin, 49 p.
8. Békés B. – Halász Z. – Szabó I. – Varga E: (2022). A jövedelem- és vagyoni típusú adók. Wolters Kluwer Hungary Kft, Budapest, 332 p. DOI:[10.55413/9789635940325](https://doi.org/10.55413/9789635940325) (letöltve:2024.08.24)
9. Bélyácz I. (2019): A befektetések és a tőkepiac. Akadémiai Kiadó, Budapest. DOI: 10.1556/9789634544173 (letöltve: 2024.08.15.)
10. Cao C. – Chen C. (2016): Value of employee satisfaction during the financial crisis. *Managerial Finance*, 42(12). pp. 1208-1225. DOI: [10.1108/MF-10-2015-0288](https://doi.org/10.1108/MF-10-2015-0288) (letöltve: 2024.08.22.)
11. Chikán A. (2020): Vállalatgazdaságtan. Akadémiai Kiadó, Budapest. DOI: 10.1556/9789634545897 (letöltve: 2024.08.22.)
12. Cserny Á. – Téglási A. (2014): A jogforrási rendszer elemei, közjogi szervezetszabályozó eszközök. Nemzeti Közszerológálati Egyetem, 20 p. URI: <https://demo.repozitorium.uni-nke.hu/xmlui/handle/123456789/10452> (letöltve: 2024.09.13.)
13. Csabai, R. (2021): A kettős adóztatás elkerülése a személyi jövedelemadóban. Adó, 35. évf. 1-2. sz., pp. 50-58.
14. European Commission (2002): Employee Stock Options in the EU and the USA, Final Report, 23 p.
15. European Commission (2003): Employee Stock Options, The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU, Final Report of the Expert Group, 69 p.
16. Gouthami, S. R. V. (2024): A study on employees Financial Planning and tax saving strategies. *Internaitonal Journal of Research and Analytical Reviews*, 11(2), pp. 480–511. www.ijrar.org
17. Jakab A. (2005): A jogrendszer horizontális tagozódása. *JURA*, 2005/2., pp. 91-100.
18. Jia, J. – Pan, H., – Su, J. (2023): Analysis of motivations, process, and implications of Elon Musk’s acquisition of Twitter. *BCP Business & Management AFTEM*, Jianghan University. 47, pp. 145-153.
19. Karoliny M. – Poór J. (2019): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest: DOI: 10.55413/9789632959078 (letöltve:2024.09.10.)
20. KPMG. (2024): Share-based payment: Accounting and reporting guide (ASC 718). KPMG LLP. frv.kpmg.us
21. Lakatos M. (2020): Adózás I. Akadémiai Kiadó. DOI: 10.1556/9789634546504 (letöltve: 2024.09.14.)

22. Multilaterális Adóegyezmény és a Magyar Népköztársaság és a Jugoszláv Szocialista Szövetségi Köztársaság Között a Kettős Adóztatás Elkerülése a Jövedelem- és a Vagyondók Területén (2021)
23. OECD (2017). COMMENTARIES ON THE ARTICLES OF THE MODEL CONVENTION Condensed Version 2017, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/g213b1f60b-en> (letöltve: 2024.08.11.)
24. OECD (2017): Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017, OECD Publishing, Paris, DOI: https://doi.org/10.1787/mtc_cond-2017-en. (letöltve:2024.08.11.)
25. Ormos M. (2018): Számvitel. Budapest: Akadémiai Kiadó. Budapest. DOI: 10.1556/9789630599276 (letöltve: 2024.09.23.)
26. Pitti Z. (1996): A közteherviselés intézményi rendszere. Pénzügyi Szemle, 41. évf. 1. sz., pp. 34-42.
27. Woodward R. (2004): The organisation for economic cooperation and development, New Political Economy, 9:1, pp. 113-127. DOI: 10.1080/1356346042000190411 (letöltve: 2024.10.02.)
28. Smith, M. (2003): A history of the global stock market: From ancient Rome to Silicon Valley. University of Chicago Press. Chicago. 350 p.
29. Tarnóczy T. (2023): Beruházás és forgóeszközgazdálkodás pénzügyei elméleti anyag. Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar.
30. Tóth T. (2021): Vállalati pénzügyek. Budapest: Akadémiai Kiadó. Budapest. DOI: 10.1556/9789634546818 (letöltve: 2024.09.17.)