

# Aktieløn - netop nu

af

*Adjungeret professor Søren Rasmussen*

## 1. Indledning

Skatten er et centralt element ved indførelse af aktieløn. I december 2000 vedtog Folketinget lovforslag nr. L 37 (lov nr. 1286) og gennemførte derved ganske grundlæggende ændringer af de skattemæssige vilkår.

Artiklens formål er at give et rids over mulighederne og gøre opmærksom på de mest påtrængende fortolkningsproblemer.

## 2. Ordningerne

Når et selskab tænker på at indføre aktieløn, står valget som regel mellem

Generelle medarbejderaktieordninger (ligningslovens § 7 A)

Aktieoptioner<sup>1</sup> (aktiekøberetter) (ligningslovens § 28-28 C)

Warrants<sup>2</sup> (aktietegningsretter) (ligningslovens § 28-28 C).

Konvertible obligationer kan også bruges, men ses sjældent i praksis. Hovedårsagen er, at medarbejderne generelt set ikke føler sig tiltrukket af ordninger, hvor de skal indbetale store beløb til arbejdsgiverselskabet.

For fuldstændighedens skyld skal fantomaktier også nævnes. Fantomaktier er navnet på en bonusordning, hvor bonusbeløbet afhænger af kursudviklingen på selskabets aktier, og det er således ikke en ”rigtig” aktielønsordning.

Konvertible obligationer og fantomaktier omtales ikke nærmere.

---

<sup>1</sup> Aktieoption = ret til at købe bestående aktier på et givet tidspunkt til en forud fastsat kurs.

<sup>2</sup> Warrant = ret til at nytegne aktier på et givet tidspunkt til en forud fastsat kurs.

### 3. Generelle medarbejderaktieordninger, ligningslovens § 7 A

Anvendelsesområdet for de generelle medarbejderaktieordninger er først og fremmest børsnoterede virksomheder, der ikke forventer dramatiske udsving i aktiekursen. Ordningerne ses dog også i andre virksomheder - ofte i kombination med optioner/warrants, som tildeles en snævrere gruppe.

Ifølge § 7 A, stk. 1, er værdien af retten til at købe eller tegne aktier skattefri for medarbejderne. Efter § 7 A, st. 1, nr. 2, kan der endvidere uddeles "gratisaktier" - dog højst for en værdi af 8.000 kr. pr. medarbejder/pr. år. Generelle medarbejderaktieordninger er de eneste af de kendte ordninger, som indeholder en egentlig skattefordel for de ansatte. Ingen del af den fortjeneste, der senere realiseres på aktierne, beskattes som lønaccessorium. Hele fortjenesten beskattes som aktieavance, dvs. med højst 43% efter ophøret af båndlæggelsesperioden på 5-7 år. Hertil kommer, at "gratisaktierne" anses som anskaffet for aktiernes markedsværdi på modtagelsestidspunktet. Ved fuld udnyttelse kan hver medarbejder således tjene 8.000 skattefri kroner om året.

#### 3.1 Ikke længere godkendelse

Indtil udgangen af 1999 skulle generelle ordninger godkendes af skattemyndighederne. Nu fremgår vilkårene af loven, og tanken var, at det først ved den efterfølgende ligning skulle kontrolleres, om arrangementet kan accepteres.

Sådan er det ikke gået. Virksomhederne vil være sikre på, at en gennemført ordning holder, og beder derfor almindeligvis enten om en uformel godkendelse eller om bindende forhåndsbesked, jf. TfS 2001.116 og 2001.148. Disse afgørelser bidrager i parentes bemærket til en afklaring af, hvordan og på hvilket tidspunkt det afgøres, om favørelementet ligger inden for rammerne i § 7 A. Der vil nok gå nogle år, før anvendelsesområdet for § 7 A er så cementeret, at virksomhederne "tør" iværksætte en ordning uden at spørge først.

#### 3.2 Selskabets fradrag

Baseres ordningen på en beholdning af egne aktier, har selskabet fradragsret for forskellen mellem aktiernes markedsværdi og den kurs, medarbejderen betaler. Samtidig skal selskabet opgøre avance/tab efter aktieavancebeskatningsloven på grundlag af markedsværdien. Der udløses i praksis sjældent avancebeskatning, da selskaberne så vidt muligt sørger for at have en tilstrækkelig beholdning af egne aktier, som har været ejet mindst tre år på tildelingstidspunktet.

Gennemføres ordningen ved nytegning, har selskabet ingen udgift, idet det er de "gamle" aktionærer, der betaler i form af en reduktion af værdien af deres aktier. Alligevel har selskabet - fra og med 1. januar 2001 - fradrag for forskellen mellem aktiernes markedsværdi og tegningsbeløbet. Denne fradragsregel skal ses i sammenhæng med de nye bestemmelser om warrants, se nedenfor.

### 3.3 Udenlandske medarbejdere

Generelle ordninger kan tilbydes medarbejdere i såvel danske som udenlandske datterselskaber.

Den stigende internationalisering og den voksende udbredelse af aktieløn medfører, at en ordning ofte inkluderer medarbejdere i udenlandske koncernselskaber. Man kan medtage et eller flere selskaber efter eget valg, TfS 2001.116, og vilkårene kan tilpasses lokale forhold, TfS 2001.148. Der gælder endvidere en særlig undtagelse fra båndlæggelseskravet i § 7 A, stk. 1, nr. 1 og 2. Medarbejdere, der ikke inden for de seneste to år før tildelingen har været skattepligtige til Danmark af lønindkomst, kan frit disponere over aktierne fra erhvervelsestidspunktet - herunder afhænde dem helt eller delvist for at finansiere en eventuel udenlandsk lønaccessoriebeskatning, § 7 A, stk. 3.

Som § 7 A er udformet, har det danske moderselskab fradrag for samtlige udgifter til generelle medarbejderaktieordninger - også den del, der relaterer sig til medarbejderne i udenlandske datterselskaber. Denne fradragsadgang går videre end den sædvanlige driftsudgiftsdefinition i statsskattelovens § 6 a. Det er naturligvis fristende at tage hele fradraget i Danmark, men forinden den beslutning træffes, bør man sikre sig, at det ikke resulterer i tilskudsbeskatning eller andre ubehageligheder i det pågældende udland. Resultatet kan i værste fald blive en forøgelse af den samlede skattebetaling i koncernen.

### 3.4 Aktieoptioner og warrants

Aflønning med warrants og optioner tog fart i 1997 og har siden bredt sig nærmest eksplosivt. I starten var det virksomheder i den "nye" økonomi, der førte an, men efterhånden er de fleste virksomhedstyper kommet med.

Før 1. januar 2001 blev warrants, tildelt som led i en aktielønsordning, beskattet efter aktieavancebeskatningslovens regler om tegningsretter. Skatten af gevinsten opstået fra retserhvervelsestidspunktet til udnyttelsestidspunktet udgjorde således typisk mellem 25% og 40%. Prisen for den lave skat var, at medarbejderen skulle lønaccessoriebeskattes af warranternes værdi på retserhvervelsestidspunktet - altså før man vidste, om der overhovedet ville blive en gevinst.

Aktieoptioner er siden 1998 blevet lønaccessoriebeskattet på det tidspunkt, hvor medarbejderen udnytter eller sælger optionerne, jf. ligningslovens § 28. Der er tale om beskatning af hele gevinsten som personlig indkomst inklusive arbejdsmarkedsbidrag, dvs. maksimalt op til ca. 63%. Med andre ord: En høj beskatning, men først når der er vished for fortjenesten.

Lov nr. 1286 har synkroniseret beskatningen af warrants og optioner. Warrants, der retserhverves fra og med 1. januar 2001, beskattes og indberettes fuldstændig på samme måde som optioner.

Lov nr. 1286 har endvidere introduceret den nyskabelse, at arbejdsgiveren kan betale medarbejderens skat. Betalingen kan ske kontant eller i form af aktier.

Endelig udvider og præciserer lov nr. 1286 reglerne om beskatning ved fraflytning mv.

### 3.5 Synkroniseringen

Ved første øjekast forekommer det indlysende rigtigt at beskatte warrants og optioner ens, fordi de indeholder de samme økonomiske elementer.

Det forhold, at warrants giver ret til at nytegne aktier, hvorimod optioner giver ret til at købe eksisterende aktier, gør imidlertid en forskel i forskellige relationer.

En optionsordning er en udgift for arbejdsgiverselskabet. En warrantordning er en "udgift" for arbejdsgiverselskabets aktionærer. Slutresultatet er naturligvis det samme, og den logiske konsekvens af at behandle medarbejderne ens er at give arbejdsgiverselskabet ens fradragsmuligheder. Derfor har selskabet nu ved et nyt stk. 4 i ligningslovens § 28 fået fradrag for aktionærernes udgifter til warrantordninger.

Fradragsret for ikke-eksisterende udgifter kan naturligvis ikke trives uden en værnsregel. Værnsreglen går ud på, at selskabets fradragsret forudsætter, at de tildelte warrants udnyttes af de medarbejdere, der har modtaget dem. Meningen er at forhindre, at selskabet bevarer fradragsretten, hvis medarbejderne straks overdrager warranterne til et personligt holdingselskab og derved konverterer hele værdistigningen fra personlig indkomst til aktieindkomst.

En anden vanskelighed opstår i koncernforhold, hvor udgangspunktet er, at hvert selskab har fradrag for sine egne udgifter. Her er resultatet blevet, at det selskab - som regel moderselskabet - der udsteder warranterne, får hele fradraget. Hvis andre koncernselskaber refunderer den del af fradraget, som vedrører deres medarbejdere, behandles refusionen som en udlodning/driftstilskud.

Det kan vel ikke udelukkes, at nogle medarbejdere hellere vil bruge de gamle regler og have warrantgevinsten beskattet som aktieindkomst. Det kan lade sig gøre, hvis warranterne købes til fuld pris. Men det skal være fuld pris. Et delvist vederlag vil alene føre til, at det betalte beløb fratrækkes i den personbeskattede fortjeneste på udnyttelsestidspunktet, jf. Skatteministeriets svar på FSRs henvendelse vedrørende L 37. I sit svar har Skatteministeriet sået tvivl om, på hvilket tidspunkt det skal måles, hvorvidt der er tale om fuld pris. Ministeriet siger, at det er udnyttelsestidspunktet. Konsekvensen af det synspunkt er, at medarbejderen i givet fald skal betale hele det beløb, han ellers skulle beskattes af. En given gevinst beskattes således på én måde, hvis warranten er købt fra arbejdsgiveren, og på en anden måde, hvis den er købt fra tredjemand.

Det rigtige må være, at medarbejderen har betalt fuld pris, hvis han betaler markedsprisen for warranten på det tidspunkt, hvor han køber den. En snarlig afklaring er ønskelig.

### 3.6 Arbejdsgiveren betaler

En fuldstændig gennemgang af den interessante nyskabelse i ligningslovens § 28 A-C, der giver arbejdsgiveren mulighed for at betale medarbejderens skat, falder uden for rammerne af denne artikel.

Essensen er, at aktielønsordninger baseret på tildeling af aktier, optioner eller warrants kobles ud af selvangivelsen. Selskabet har intet fradrag, og medarbejderen skal intet selvangive. I stedet betaler selskabet en (ikke-fradragsberettiget) afgift til statskassen. Afgiften udgør 2/3 af den aktieløn, medarbejderen modtager. I forhold

til de ”normale” regler er det sådan, at medarbejderens nettogevinst er ens, når indkomstskatten inkl. arbejdsmarkedsbidrag udgør 58%. Hvis skatten er højere, er det bedre for medarbejderen at anvende afgiftsmodellen. Det omvendte er tilfældet, hvis skatten er lavere.

De nærmere betingelser for at kunne anvende ordningen fremgår af § 28 A. Her skal blot nævnes, at selvom valget af afgiftsmodellen efter loven kan udskydes til det tidspunkt, hvor fordelene skal beskattes, er det nødvendigt at tage stilling i forbindelse med ordningens etablering. Den indlysende årsag er, at antallet af optioner/warrants skal tilpasses, hvis arbejdsgiverens nettoudgift ikke skal niveauforskydes.

Afgiften kan betales kontant, ved aflevering af aktier eller ved deponering af aktier. Bemærk, at der kun kan afleveres/deponeres aktier, også hvis ordningen er baseret på optioner/warrants.

Aktierne afleveres til/deponeres hos Vækstfonden. Aflevering er en definitiv overdragelse, som efter omstændighederne kan udløse aktieavancebeskatning. Deponering indebærer, at de økonomiske beføjelser overføres til Vækstfonden, medens de forvaltningsmæssige rettigheder forbliver hos ejeren. Deponeringen skal senest afvikles efter 9 år. Selskabet kan vælge mellem at aflevere aktierne eller at betale aktiernes værdi kontant.

Man kan allerede nu forudse alskens vanskelighed med at fremskaffe aktier til deponeringen og med at konstatere aktiernes værdi ved afviklingen. Herom henvises til Erik Banner-Voigt, Revision & Regnskabsvæsen, nr. 3, 2001, side 6-15.

### **3.6 Fraflytning mv.**

Det stigende internationale samkvem ventes at forøge antallet af udstationerede medarbejdere drastisk i de kommende år. Hvis der samtidig sker en stigning i antallet af aktielønsordninger, er det selvsagt vigtigt at have om ikke klare så dog forståelige regler for beskatning af optioner/warrants ved til- og fraflytning.

En medarbejder, der udstationeres her til landet og bliver fuldt skattepligtig, får tildelt en indgangsværdi i medfør af kildeskattelovens § 9, stk. 1. Optioner og warrants anses herefter for anskaffet på det faktiske anskaffelsestidspunkt til værdien på tilflytningstidspunktet.

Under opholdet i Danmark beskattes optionerne/warranterne efter reglerne i henholdsvis kursgevinstloven og aktieavancebeskatningsloven. I den forbindelse bemærkes, at udnyttelse/tegning ikke udløser skattebetaling.

Når medarbejderen fraflytter Danmark og tager aktier, optioner og warrants med, sker der fraflytningsbeskatning efter reglerne i kursgevinstlovens § 37 og aktieavancebeskatningslovens § 13 a. I praksis bliver der dog sjældent tale om beskatning, fordi kursgevinstlovens § 37 kun gælder, når fraflytteren har været skattepligtig i 7 år inden for de seneste 10 år før skattepligtsophøret, og fordi aktieavancebeskatningslovens § 13 a kun gælder, når skattepligten har bestået i 5 år inden for de seneste 10 år før skattepligtsophøret.

Beskatningen af danske medarbejdere, hvis skattepligt ophører ved flytning til udlandet, er reguleret i ligningslovens § 28, stk. 6-11. Bestemmelserne, der minder

meget om fraflytningsreglerne i aktieavancebeskatningslovens § 13 a, skal ikke gennemgås i detaljer. Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at der kun kan beskattes, hvis retserhvervelsen af optionerne/warranterne er sket. Er retserhvervelsen udskudt, fordi den f.eks. er betinget af ansættelse på udnyttelsestidspunktet, sker der ingen beskatning.

En ny regel i kildeskattelovens § 2, stk. 1, litra k, kan - om ikke andet rent teoretisk - få stor betydning for personer, som modtager optioner/warrants efter fraflytning fra Danmark. Bestemmelsen konstituerer begrænset skattepligt fra og med 1. januar 2001 for personer, der "... oppebærer vederlag i form af aktier, tegningsretter til aktier eller køberetter til aktier for virksomhed udført her i landet som led i et ansættelsesforhold, .... Det er uden betydning for skattepligten, om retten til vederlaget er erhvervet efter ophør af virksomheden her i landet."

Det sidste punktum bygger på to urealistiske forudsætninger. For det første, at der er en klar sammenhæng mellem arbejdet i Danmark og en senere aktielønsordning, og for det andet, at fraflytteren kender bestemmelsen og selv angiver i overensstemmelse med den.

Når det tages i betragtning, at udstationering involverer to landes interne regler samt ofte tillige en dobbeltbeskatningsoverenskomst, er der næsten ingen ende på, hvilke komplikationer man kan forestille sig. Forskelle i den skatteretlige kvalifikation og forskellige beskatningstidspunkter er de mest nærliggende eksempler. Skal skattesystemerne ikke sætte alt for mange forhindringer op for den internationale udvikling, er det nødvendigt, at der på OECD- eller som minimum EU-niveau fastlægges ensartede principper for beskatning af aktieløn ved fraflytning fra et land til et andet.

### **3.7. Optioner eller warrants?**

Når skattereglerne ikke længere spiller nogen rolle, hvad skal man så vælge?

En endegyldig facitliste findes ikke, men nogle linier kan trækkes op.

Børsnoterede virksomheder, som forholdsvis nemt kan opkøbe egne aktier, vil måske have en tendens til at foretrække optioner. Det er og bliver den enkleste model, idet man undgår det administrative besvær med at få ordningen igennem selskabets generalforsamling.

Flertallet af selskaber - herunder ikke mindst de unoterede - vil dog formentlig finde warrants mest attraktive. Det har at gøre med, at selskabet slipper for at fremskaffe og værdiansætte egne aktier og for at opfylde de selskabsretlige kapitalkrav i den forbindelse, at de hidtidige aktionærer kan beholde deres aktier og udskyde afståelsesbeskatning, og at selskabet får tilført likviditet ved aktietegningen.

### **3.8 Hvad har vi i vente?**

Skattereglerne om aktieløn er på få år svulmet op i en sådan grad, at der allerede er behov for en kritisk gennemgang. Hvad der oprindeligt var en lille handy bestemmelse i ligningslovens § 28, er nu blevet til næsten 5 spalter lovtekst i lovsamlingen for 2001.

Derfor er det godt, at Skatteministeriet har nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af alle gode interne og eksterne kræfter til at følge udviklingen og fremtidssikre aktielønsreglerne.