Lempelse af reglerne om medarbejderaktier for mindre virksomheder

7. marts 2019

For at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere, får nystartede virksomheder nu mulighed for at tilbyde medarbejdere at tegne aktier for op til 50% af årslønnen.

Mindre nystartede virksomheder får nu mulighed for at tilbyde medarbejdere at tegne aktier for op til 50% af årslønnen. Dette kan være et effektivt middel til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Samtidig kan det være med til at reducere lønomkostninger væsentligt de første år.

Ser man på de udfordringer, dansk erhvervsliv står overfor, kan det undre, at alle virksomheder ikke får de samme muligheder. Tilsvarende er det en begrænsning, at den enkelte virksomhed ikke selv kan bestemme, hvilke medarbejdere den ønsker at belønne.

For mindre virksomheder er medarbejderaktie ofte en lidt overset mulighed, men samtidig et område, hvor både virksomheden og medarbejderne skal se sig godt for.

Beskatning ved begunstigelse af medarbejdere
Når medarbejdere i en virksomhed modtager aktier, herunder købe- eller tegningsretter til aktier i

virksomheden, beskattes værdien heraf som udgangspunkt som løn. Beskatningen af aktier sker på tildelingstidspunktet, mens købe- og tegningsretter som udgangspunkt først beskattes på udnyttelsestidspunktet. Beskatningen sker som anden personlig indkomst med op til ca. 56%.

Mulighed for lempeligere beskatning
Der er mulighed for at indføre ordninger med lempeligere beskatning efter ligningslovens § 7, hvor beskatningen først sker, når gevinsten realiseres. Samtidig beskattes gevinsten som aktieindkomst med 27% eller 42% afhængigt af aktieindkomstens størrelse.

Efter de oprindelige regler kunne virksomhederne aflønne deres medarbejdere med aktier op til 10% af årslønnen. Grænsen er efterfølgende udvidet til 20% af årslønnen, forudsat at ordningen tilbydes mindst 80% af virksomhedens medarbejdere og på lige vilkår.

Virksomheden kan således alene tilbyde enkelte nøglemedarbejdere aktier med op til 10% af årslønnen, idet udvidelsen op til 20% af årslønnen kræver, at ordningen er af generel karakter.

For begge ordninger gælder det, at virksomhederne ikke har fradrag for udgiften.

Mulighed for at hæve grænsen til 50%
For mindre virksomheder hæves grænsen for værdien af aktielønnen nu til 50% af årslønnen. Dette gælder dog alene for mindre virksomheder med op til 50 ansatte i de seneste to regnskabsår, hvor nettoomsætningen og balancesummen samtidig ikke har oversteget 15 mio. kr.

Ordningen er rettet mod virksomheder, der har været aktive i mindre end 5 år før kalenderåret, hvor ordningen indføres. Tilsvarende skal virksomheden være et driftsselskab – og ikke være omfattet af definitionen "pengetanke", ligesom kriseramte virksomheder ikke kan anvende ordningen.

Indgår virksomheden i en koncern, opgøres antallet af medarbejdere, nettoomsætningen og balancen for koncernen som helhed. Desuden skal man være opmærksom på, at der i kravet om maksimalt 5 års levetid medregnes levetid fra virksomheder, hvorfra virksomheden har modtaget aktiver i forbindelse med skattefrie omstruktureringer.

I praksis betyder dette, at vi typisk vil stå over for nystartede virksomheder, der ikke indgår i en større koncern. Har virksomheden endnu ikke opnået en omsætning eller en balancesum på 15 mio. kr., vil den kunne reducere lønomkostninger med op til 50%, hvilket umiddelbart kan være meget attraktivt.

Det vil helt sikkert være relevant for en række nystartede virksomheder, men det kræver dog, at virksomheden og medarbejderne forholder sig til en række forhold.

Der er krav om en generel ordning, der skal tilbydes mindst 80% af medarbejderne på lige vilkår. For en nystartet virksomhed kan det være uhensigtsmæssigt at få op til 80% af medarbejderne med som aktionærer.

Samtidig kan nytegning på 50% af årslønnen medføre en væsentlig udvanding af de oprindelige aktionærer. Modsat løber medarbejderne i nystartede virksomheder typisk en ikke ubetydelig risiko ved aktietegning for større beløb.

Der vil bestemt være en række situationer, hvor ordningen vil være et attraktivt supplement til de regler, vi i dag arbejder med – ikke mindst for løntunge startups. Desværre indsnævrer de mange krav mulighederne for at udbrede ordningen. Muligheden for at tegne op til 50% af årslønnen lyder fleksibelt, men hæmmes af krav om, at tilbuddet skal omfatte alle medarbejdere.

Intentionerne er gode nok, men ambitionerne er for små.

Skrevet af:

Poul Erik Nielsen
Partner, statsaut. revisor
21 69 08 21 · pen@roesgaard.dk