

Bedre vilkår for medarbejderaktier

12. december 2018

Skatteministeren har fremsat et nyt lovforslag, som vil forbedre vilkårene for tildeling af medarbejderaktier, så der bliver



Nye og mindre virksomheder kan have svært ved at skabe ekstern kapital og likviditet. Medarbejdere i sådanne virksomheder tilbydes derfor ofte en lavere løn, end hvad de kunne få i en større veletableret virksomhed.

Med det nye lovforslag får opstartsvirksomheder og andre nyere og mindre virksomheder bedre muligheder for at kompensere deres medarbejdere for denne lønforskel ved at tilbyde medarbejderne aktier, køberet til aktier eller tegningsret til aktier i virksomheden. Dette kan bidrage til at fastholde og motivere medarbejderne, samtidig med at medarbejderne vil opnå en belønning for deres arbejdsindsats ud over lønnen.

Når medarbejderne i et selskab modtager aktier eller købe- og tegningsretter til aktier i selskabet, skal værdien af aktierne mv. som udgangspunkt beskattes som løn på tidspunktet for tildelingen. En særlig regel i ligningsloven gør det dog muligt at udskyde beskattningen, indtil aktierne i arbejdsgiverselskabet sælges. Denne regel betyder samtidig, at fortjenesten kun beskattes som aktieindkomst (med op til 42%) og ikke som løn. Til gengæld har arbejdsgiverselskabet ikke fradrag for sine udgifter til aktielønnen.

Anvendelsen af denne særregel forudsætter i dag, at værdien af aktielønnen ikke overstiger 10% af den enkelte medarbejders årsløn. Grænsen er dog forhøjet til 20% af årslønnen, hvis der er tale om en generel medarbejderaktieordning, som står åben for mindst 80% af virksomhedens ansatte eller af en særlig gruppe af ansatte.

Med det nye lovforslag får medarbejdere i opstartsvirksomheder nu mulighed for at bruge reglen og til uden lønbeskatning at få tildelt aktier, køberetter eller tegningsretter af en værdi op til 50% af årslønnen. Der er dog flere betingelser, der skal være opfyldt.

Det er en betingelse, at selskabet ikke i de to seneste opgjorte årsregnskaber har haft mere end 50 ansatte, en nettoomsætning på mere end 20 mio. kr. eller en balancesum på mere end 75 mio. kr.

Desuden er det en betingelse, at selskabet har været aktivt på markedet i mindre end 5 år, og at selskabet ikke er kriseram på tidspunktet for indgåelse af aftalen om medarbejderaktier.

Endelig må selskabets aktivitet ikke i overvejende grad bestå i passiv kapitalanbringelse som eksempelvis investering i fast ejendom.

Det er efter lovforslaget overladt til Skatteministeren at fastsætte tidspunktet for ikrafttrædelsen af de nye regler.

Ændring af Aktieoptionsloven udvider aftalefriheden

Folketinget har også vedtaget en lovændring, som giver større aftalefrihed ved tildeling af aktieoptioner til medarbejdere.

Den nugældende aktieoptionslov fastsætter, at lønmodtagere, som opsiges, uden at der foreligger misligholdelse fra lønmodtagerens side, bevarer retten til en forholdsmæssig andel af tildelingen af købe- eller tegningsrettigheder i det regnskabsår, hvor lønmodtageren fratræder. Loven fastsætter desuden, at lønmodtagere, der opsiges, uden at der foreligger misligholdelse fra deres side, som hovedregel bevarer retten til at udnytte allerede tildelte købe- eller tegningsrettigheder. Det samme gælder, hvis en medarbejder fratræder på grund af alder, eller fordi arbejdsgiveren har misligholdt ansættelsesaftalen.

Med lovændringen bortfalder disse regler, sådan at arbejdsgivere og lønmodtagere selv får mulighed for at aftale, hvad der skal gælde i tilfælde af medarbejderens fratræden. Fremover kan det dermed aftales, at ikke udnyttede optioner generelt bortfalder ved fratræden.

Det kan også aftales, at arbejdsgiveren har ret til at tilbagekøbe aktier og anparter, der er erhvervet efter en medarbejderaktieordning. Det er dog en forudsætning for en sådan aftale om tilbagekøb, at prisen for aktierne mv. mindst svarer til aktiernes markedspris på tilbagekøbstidspunktet.

Lovændringen har virkning for alle aktieoptionsordninger, som etableres efter 1. januar 2019.

<

Skrevet af:

