

Høringssvar

16. januar 2018

Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af kildeskatteloven, ligningsloven, sømandsbeskatningsloven og tinglysningsloven (Bedre vilkår for tildeling af medarbejderaktier, udvidelse af DIS-ordningen med søfolk, der arbejder om bord på en række specialskibe, afskaffelse af registreringsafgiften for visse handelsskibe, ændret forrentning ved opkrævning af personers skat m.v.)

Vi skal hermed komme med vores bemærkninger til ovennævnte lovforslag, som Skatteministeriet har sendt i høring den 21. december 2017.

Lovforslaget, der har afsæt i den Erhvervs- og Iværksætterpakke, som regeringen (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti) indgik med Dansk Folkeparti og Radikale Venstre den 12. november 2017, udmønter følgende elementer fra aftalen:

- Forhøjelse af grænsen for tildeling af medarbejderaktier til aktieindkomstbeskatning fra 10 pct. af årslønnen til 20 pct. af årslønnen under forudsætning af, at mindst 80 pct. af virksomhedens ansatte får tilbudt aktielønsordningen.
- Udvidelse af DIS-ordningen til søfolk, der arbejder om bord på en række specialskibe.
- Afskaffelse af registreringsafgiften for skibe i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS).

DVCA's bemærkninger angår udelukkende den del, der vedrører bedre vilkår for tildeling af medarbejderaktier.

Generelle bemærkninger

Indledningsvis vil DVCA benytte lejligheden til rose initiativet med at forbedre de skattemæssige muligheder i Danmark for at aflønne medarbejdere med aktier og aktieinstrumenter. At belønne medarbejdere – der løber en risiko ved at tage ansættelse i en iværksættervirksomhed med mere begrænset lønkapacitet end tilfældet er i etablerede virksomheder – ved i stedet at give dem adgang til aktieoptioner og dermed få mulighed for at deltage i en kommerciel succes uden at skulle opleve skattereglerne som en forhindring, ser vi som udelukkende positivt og positivt for iværksætterkulturen i Danmark.

Af samme grund er DVCA ikke tilhænger af en model, som begrænser selskabernes adgang til selv at vurdere, hvem der mest meningsfuldt skal deltage i en ordning med aflønning i aktier eller aktieinstrumenter og med hvor meget. Generelt er det således forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvordan man mest meningsfuldt matcher aflønning og de efterspurgte kompetencer og hvordan man lader sammenhængen afhænge af værdiudviklingen af virksomheden. Denne forskellighed bør lovgivningen tilgodesee, hvilket imidlertid ikke er tilfældet med det fremsatte lovforslag.

DVCA frygter, at den ordning, der er foreslået – og som tvinger virksomheden til at tilbyde samme ordning til 80% af de ansatte – vil indebære, at ordningen ikke vinder udbredelse. Dels fordi udvidelsen af LL § 7P rejser nye usikkerheds- og afgrænsningsspørgsmål sammenholdt med de eksisterende regler, og dels fordi fleksibiliteten for virksomhederne i at tilrettelægge deres ordninger mangler.

Set fra et vækst- og iværksætterperspektiv foretrækker DVCA derfor klart, at LL § 7P's nuværende grænse på 10% hæves til de foreslåede 20%, men at regelsættet i øvrigt forblev uændret. Hvis det ikke er muligt inden for rammerne af Erhvervs- og Iværksætterpakken ser vi gerne nedenstående 2 hovedgrupper af problemer afklaret.

Opgørelsen af 80%-kravet

Af den foreslåede ændring af ligningslovens § 7 P, stk. 2, 2. pkt. fremgår det, at det er en betingelse for tildeling af aktier, køberetter til aktier og tegningsretter til aktier til en værdi svarende til 20% af årslønnen, at minimum 80% af de ansatte i selskabet tilbydes aktieløn under ordningen.

Det fremgår videre, at ved vurderingen af, om ordningen står åben for 80% af medarbejderne, kan der anerkendes begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier. Med andre ord: Der skal ske en afgrænsning af hvilke ansatte, der tæller ved opgørelsen af selskabets ansatte.

Metoden til at finde frem til den gruppe, hvoraf mindst 80% af de medarbejdere skal tilbydes ordningen, følger ifølge lovforslaget de tidligere gældende regler i ligningslovens § 7 A, stk. 2, nr. 2 og den praksis, der udviklede sig efter denne – nu ophørte – bestemmelse. Når der derfor er taget højde for alle de begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier, fremkommer den gruppe af medarbejdere, hvoraf mindst 80% skal have tilbud om at erhverve aktier eller optioner under ordningen.

Af høringsudkastets side 25 fremgår det derudover, at det er muligt at undtage medarbejdere fra den gruppe medarbejdere, der skal indgå i vurderingen af 80%-kravet med den begrundelse, at denne gruppe er omfattet af den individuelle ordning i ligningslovens § 7 P, stk. 2, nr. 2 (10%-ordningen). Det fremgår dog af høringsudkastets side 26, at ledende medarbejdere, der er en del af et andet incitamentsprogram, vil kunne undtages fra den gruppe, der skal vurderes i forhold til 80%-kravet. Der henvises i den forbindelse til en konkret afgørelse fra Skatterådet fra 2007 (SKM 2007.76 SR), hvor Skatterådet accepterede, at en virksomhed kunne undtage ledende medarbejdere fra den generelle ordning i den dagældende § 7 A i ligningsloven med den begrundelse, at denne gruppe var omfattet af individuelle aktielønsordninger i henhold til den dagældende § 7 H i ligningsloven.

For at skabe den fornødne klarhed og forudsigelighed omkring regelsættet, finder DVCA det retssikkerhedsmæssigt betryggende, om Skatteministeriet som led i lovgivningsprocessen kan bekræfte, at ovennævnte skal forstås således, at det vil være en tilladt begrænsning i forhold til opgørelsen af 80%-kravet i den foreslåede bestemmelse at fastsætte, at ledende medarbejdere (eksempelvis en nærmere bestemt ledergruppe), der er omfattet af 10%-ordningen, ikke tæller med ved opgørelsen af 80%-kravet under den foreslåede ordning.

Af høringsudkastets side 26 fremgår desuden i relation til den gruppe af ansatte, der fremkommer, når der er taget højde for alment fastsatte kriterier, at:

"Det står herefter selskabet frit at vælge, hvilke 80% af de ansatte, der skal have tilbud om at erhverve medarbejderaktier."

Også her vil det være en retssikkerhedsmæssig hensigtsmæssighed om Skatteministeriet som led i lovgivningsprocessen kan bekræfte, at dette skal forstås således, at ud af en gruppe på 10 ansatte, som er den gruppe, der fremkommer efter der er taget højde for begrænsninger fastsat efter almene kriterier, kan selskabet diskretionært vælge alene at tilbyde ordningen til 8 af de 10 ansatte og diskretionært vælge, hvilke 8, der skal have ordningen tilbudt.

DVCA anbefaler, at man i den kommende lovgivningsproces præciserer eller bekræfter ovenstående fortolkning af lovteksten.

Tilbuddet om aktieløn til 80% af medarbejderne

Bemærkningerne i høringsudkastet vedrørende den foreslåede ændring af ligningslovens § 7 P rejser tvivl om, hvordan tilbuddet til den gruppe af medarbejdere, der er afgrænset efter almene kriterier (de 80%), nærmere kan udformes for at falde ind under ligningslovens § 7 P.

Følgende eksempel fremgår af høringsudkastets side 25:

"Medarbejder A og medarbejder B tjener henholdsvis 1 mio. kr. og 500.000 kr. om året. Selskabet ønsker at tilbyde 80 pct. af medarbejderne tegningsretter efter ligningslovens § 7 P svarende til 15 pct. af den enkelte medarbejders årsløn. A skal herefter tilbydes tegningsretter til en værdi af 150.000 kr. (15 pct. af 1 mio. kr.), mens medarbejder B skal tilbydes tegningsretter til en værdi af 75.000 kr. (15 pct. af 500.000 kr.)."

Videre fremgår det af høringsudkastets side 25:

"Ønsker et selskab at tildele mere end 10 pct. af lønnen til én medarbejder, skal mindst 80 pct. af de ansatte have samme tilbud."

De citerede afsnit kunne indikere, at alle medarbejdere i den afgrænsede 80%-gruppe, skal have præcis det samme tilbud for at den foreslåede ordning kan anvendes. Det er dog ikke klart, at tilbuddet skal angå en vis procentdel af de ansattes løn, der skal være ens for alle.

Af høringsudkastet fremgår også, at det er hensigten, at afgrænsningen af hvilke ansatte, der talte med ved opgørelsen af selskabets ansatte ved "100%-kravet" i den tidligere bestemmelse i ligningslovens § 7 A, stk. 2, 2. pkt., skal gælde tilsvarende ved fortolkningen af "80%-kravet" under den foreslåede ordning, og at den praksis, der dannede sig vedrørende den tidligere ligningslovs § 7 A, vil have betydning for fortolkningen almene kriterier efter den foreslåede ordning.

I SKM2008.176.SR har Skatterådet i et bindende svar godkendt en ordning, hvor medarbejderne kunne vælge mellem at få en beregnet bonus udbetalt i kontanter eller i form af medarbejderobligationer omfattet af ligningslovens § 7 A. Bonusserne udgjorde i sagens natur vidt forskellige andele af de relevante medarbejders løn.

Skatterådet vurderede dengang, at ordningen opfyldte kravet om at være generel, uanset at der var indsat nogle minimumsbetingelser i ordningen for at være berettiget til bonus. Minimumsbetingelserne var ens for alle ansatte (dog inden for to hovedgrupper; management og non-management) og Skatterådet fandt derfor, at adgangen til at erhverve obligationer stod åben for alle ansatte, uanset at adgangen var betinget af en minimums-"performance" fra medarbejderens side. Den differentiering, der fandt sted ved bonusberegningen og dermed også ved obligationstildelingen, fandtes at ligge inden for rammerne af "begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier", jf. ligningslovens § 7 A, stk. 2, 2. pkt.: Se SKM2008.176.SR.

At alle medarbejdere under ordningen således ikke havde ret til vederlæggelse med samme antal obligationer – og heller ikke samme andel af deres løn – medførte ifølge Skatterådet ikke, at ordningen faldt uden for den tidligere ligningslovs § 7 A (idet den tidligere § 7 A dog kun fandt anvendelse på op til 10% af den enkelte medarbejders løn).

For at skabe klarhed over regelsættet bedes Skatteministeriet også i denne situation bekræfte, at tilbuddet om tildeling af aktieløn til 80% af medarbejderne efter ligningslovens § 7 P ikke forudsætter, at de enkelte tildeles samme %-andel af deres årsløn andel af medarbejdernes løn for blive omfattet af den foreslåede ordning, men at arbejdsgiverselskabet kan differentiere ved tildelingen af aktier

mv. under ordningen, så længe adgangen til at erhverve aktier mv. står åben for 80% af de ansatte i den afgrænsede gruppe.

Med venlig hilsen



Henriette Kinnunen
Adm. Direktør/CEO