



# Aktieløn

**STATSAUTORISERET  
REVISIONSPARTNERSELSKAB**



BEIERHOLM – medlem af HLB International  
– et verdensspændende netværk af uafhængige revisionsfirmaer og virksomhedsrådgivere

**BEIERHOLM**  
VI SKABER BALANCE

## INDLEDNING

Aktieløn anvendes ofte som et fastholdelselement i virksomheder og benyttes i praksis som et incitament over for direktører og nøglemedarbejdere i virksomhederne.

Overordnet kan aktielønsordninger opdeles i generelle ordninger, der som udgangspunkt skal stå åben for *alle* medarbejderne i selskabet, og ordninger af mere individuel karakter.

Den skattemæssige behandling af medarbejderne og arbejdsgiverselskabet er afhængig af, hvilket regelsæt aktielønnen tildeles efter. Det er oplagt at vælge den aflønning, der totalt set indebærer den mindste skattebetaling.

Også andre faktorer har betydning, såsom det tidspunkt hvor skatten forfalder og udgør et likviditetstræk for medarbejderen og selskabet, videresalgsmuligheder, kursudviklingspotentiale m.v.

Endelig skal det vurderes, om de ønskede mål kan forventes realiseret med den valgte ordning. Det er derfor nødvendigt at foretage en nærmere afvejning af fordele og ulemper ved de ordninger, som virksomheden overvejer at tage i anvendelse.

*Reglerne er ændret adskillige gange inden for de seneste år. Senest har Skattereformen 2010 ophævet de lempelige skatteregler for medarbejderobligationer og 7H-tegningsretter. Det betyder i praksis, at det ikke længere er attraktivt for arbejdsgivere at udbyde sådanne ordninger til deres ansatte.*

Nærværende vejledning kan ikke erstatte rådgivning.

April 2011

### **Beierholm**

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

---

<b>1. Generelle medarbejderaktieordninger</b>	<b>4</b>
1.1. Betingelser	4
1.2. Maksimeret tildeling	4
1.3. Medarbejderens beskatning	5
1.4. Selskabets beskatning	6
1.5. Særligt om kontantlønnedgang kombineret med aktieordninger	6
<b>2. Individuelle medarbejderaktieordninger</b>	<b>9</b>
2.1. Den "skattefrie" ordning	9
2.2. Udskydelsesordningen	11
<b>3. Aktier – skattelovgivningens almindelige regler</b>	<b>14</b>
3.1. Medarbejderens beskatning	14
3.2. Selskabets beskatning	15
<b>4. Fantomaktier</b>	<b>16</b>
4.1. Medarbejderens beskatning	16
4.2. Selskabets beskatning	16
<b>5. Aktieoptionsloven</b>	<b>18</b>
<b>6. Virksomhedsoverdragelser</b>	<b>19</b>
<b>7. Reglerne i oversigtsform</b>	<b>20</b>
<b>Definitioner</b>	<b>23</b>

---

## 1. GENERELLE MEDARBEJDERAKTIEORDNINGER

Ved en generel medarbejderordning forstås en ordning, der står åben for *alle* medarbejdere.

Der findes to skattebegunstigede medarbejderaktieordninger, som både kan anvendes af aktie- og anpartsselskaber, men ikke af personligt ejet virksomheder.

De to ordninger er:

- **Favørkursaktier** eller
- **Gratisaktier**.

Når der er tale om en generel ordning, og der modtages favørkursaktier eller gratisaktier, kan beskatningen under visse betingelser ske efter ligningslovens § 7A.

Medarbejdernes personlige og økonomiske interesser i virksomheden kan forøges ved at lade medarbejderne blive aktionærer i selskabet.

### 1.1. Betingelser

Anvendelse af de skattebegunstigede regler er muligt, når nedenstående betingelser er opfyldte:

- Ordningen skal som udgangspunkt *tilbydes alle* medarbejdere efter objektive kriterier
- Aktierne skal båndlægges i en periode efter tildelingen
  1. Favørkursaktier skal båndlægges i 5 år, og
  2. Gratisaktier i 7 år
- De økonomiske grænser, der er fastsat for medarbejderaktierne, skal overholdes (se nærmere afsnit 1.2.)
- Medarbejderaktierne må ikke udgøre en særlig aktieklasser
- Medarbejderen skal være i en uopsagt stilling på tildelingstidspunktet.

Oplysninger om ordningen skal indsendes til skattemyndighederne sammen med en attestation fra selskabets revisor senest **den 20. januar i året efter tildelingsåret**.

### 1.2. Maksimeret tildeling

Den årlige tildeling af aktier/tegningsretter/options er begrænset, alt afhængig af den valgte ordning.

## 1.2.1. Favørkursaktier

For favørkursaktier, tegningsretter og optioner må favørelementet<sup>1</sup> højst udgøre 10% af medarbejderens årsløn.

Efter praksis skal beregningen af årslønnen foretages efter objektive kriterier, der sikrer en realistisk opgørelse af lønnen for det år, hvori medarbejderaktieordningen tilbydes. Den økonomiske ramme på 10% af årslønnen skal opgøres på baggrund af den forventede samlede faste årsløn og den forventede samlede variable årslønsdel.

Nedenstående anses efter praksis som årsløn:

- En årsløn opgjort som tolv gange den faste gage i den måned, hvori beslutning om ordningen blev truffet, er blevet godkendt
- For medarbejdere med varierende månedsløn kan årslønnen opgøres på baggrund af den faktiske månedsløn for én bestemt måned multipliceret med 12, forudsat at lønnen ikke varierede meget fra måned til måned
- For medarbejdere med fast gage og årlig bonus kan årslønnen opgøres inkl. forventet bonus for året.

Medarbejdernes egne indbetalinger og selskabets indbetalinger på en arbejdsgiveradministreret pensionsordning kan medregnes ved opgørelse af årslønnen i relation til LL § 7A. Feriepenge, bonus og andre løndelev kan ligeledes medregnes i årslønnen.

Der er en righoldig praksis for afgrænsning af beregningsgrundlaget, hvorfor det er nødvendigt at vurdere konkret i hvert tilfælde.

## 1.2.2. Gratisaktier

For gratisaktier kan der maksimalt tildeles aktier til en værdi på DKK 22.800 om året pr. medarbejder. Beløbet reguleres årligt.

## 1.3. Medarbejderens beskatning

Den skattemæssige *fordel* for medarbejderne består i, at aktiernes værdi ikke skal medregnes til den skattepligtige indkomst, hverken ved tildelingen eller ved ophør af båndlæggelsen.

Medarbejderen beskattes først ved afståelse af aktierne.

---

<sup>1</sup> Forskellen mellem markedskursen og det beløb, medarbejderen betaler for aktierne

En fortjeneste på aktierne skal beskattes som aktieindkomst:

- 28% af aktieindkomst op til DKK 48.300 og
- 42% af beløb over DKK 48.300.

Ægtefæller har dobbelt bundfradrag. Eventuelle tab behandles anderledes, idet skatteværdien modregnes i andre skatter.

**Favørkursaktier** anses skattemæssigt for anskaffet for det beløb, som den ansatte har betalt for aktierne.

**Gratisaktier** anses for anskaffet til den markedsværdi, aktierne har på tildelingstidspunktet, selvom aktierne er modtaget uden betaling. Ved gratisaktier forbliver værdien ved tildeling således skattefri ved salg af aktierne.

### 1.4. Selskabets beskatning

Som udgangspunkt kan selskabet i tildelingsåret fradrage alle udgifter, der er forbundet med tildeling af favørkursaktier og gratisaktier, *som en driftsomkostning*. Selskabet kan fradrage forskellen mellem tildelingskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet, mens værdien af gratisaktierne kan fradrages fuldt ud i tildelingsåret.

*Afledte omkostninger til eksempelvis advokat og revisor kan tilsvarende fradrages efter de almindelige regler om fradrag for driftsomkostninger.*

### 1.5. Særligt om kontantlønnedgang kombineret med aktieordninger

Der er mulighed for at kombinere en aktieordning med en aftalt kontantlønnedgang.

En del af betalingen finansieres via den sparede skat på den aftalte kontantlønnedgang (eksempelvis 56% af lønnedgangen på DKK 10.000, i alt DKK 5.600) samtidig med, at virksomheden får mulighed for at tilbyde et løngode uden selv at skulle afholde udgiften.

Nedenfor er der til illustration gennemgået to eksempler. Et hvor medarbejderen erhverver favørkursaktier, og et hvor medarbejderen får tildelt gratisaktier.

#### Eksempel 1 – Medarbejder køber favørkursaktier

---

En medarbejder køber 60 aktier. Aktiernes favørkurs er 150, og markedskursen er 350. Ved tildeling af aktierne er favørkurselementet DKK 12.000<sup>2</sup>. Bemærk, at værdien for

---

<sup>2</sup> 125 x (350 - 150)

## Generelle medarbejderaktieordninger

medarbejderen maksimalt må udgøre 10% af årslønnen, hvorfor det er en betingelse, at medarbejderen i nærværende eksempel har en årsløn på minimum DKK 120.000.

Medarbejderen sælger aktierne efter båndlæggelsesperioden på 5 år. Kursen er på dette tidspunkt steget til 500, hvilket betyder, at aktiernes værdi nu er DKK 30.000.

Nedenfor beregnes medarbejderens fortjeneste efter skat:

	DKK
Medarbejderens salg af aktier (60 x 500)	30.000
Aktiernes tegningsbeløb på tildelingstidspunktet (60 x 150)	-7.500
Skattepligtig avance (DKK 30.000 – DKK 7.500)	22.500
Skat af aktieindkomst 28% (under 48.300) af DKK 22.500	-6.300
<b>Fortjeneste efter skat (DKK 22.500 – DKK 6.300)</b>	<b>16.200</b>

\*Medarbejderen har i ovenstående eksempel ikke anden aktieindkomst.

### Eksempel 2 – Medarbejder får tildelt gratisaktier

Medarbejderen får i stedet vederlagsfrit tildelt 60 aktier. På tildelingstidspunktet er kursen 350. For medarbejderen betyder det, at aktiernes værdi udgør DKK 21.000.

Efter båndlæggelsesperioden på 7 år, sælger medarbejderen aktierne. Kursen er på dette tidspunkt 500, hvilket betyder, at aktierne nu har en værdi af DKK 30.000.

Nedenfor beregnes medarbejderens fortjeneste efter skat:

	DKK
Medarbejderens salg af aktier (60 x 500)	30.000
Aktiernes værdi på tildelingstidspunktet (60 x 350)	-21.000
Skattepligtig avance (DKK 30.000 – DKK 21.000)	9.000
Skat af aktieindkomst 28% (under 48.300) af DKK 9.000	-2.520
<b>Fortjeneste efter skat (DKK 30.000 – DKK 2.520)</b>	<b>27.480</b>

\*Medarbejderen har i ovenstående eksempel ikke anden aktieindkomst.

Der er således stor forskel i medarbejderens økonomiske udgangsposition i de to eksempler, idet der kan opnås den samme samlede økonomiske fordel ved gratisaktier, uden at medarbejderen skal investere noget i virksomheden.

Ofte vælger virksomheden løsningen med favøraktier, idet der herved udvises en større gensidig forpligtelse, og dermed vil virksomheden sædvanligvis forvente at få et større udbytte af incitamentsordningen. I praksis ses denne løsning tilbudt inkl. en finansieringspakke fra et pengeinstitut.

## 2. INDIVIDUELLE MEDARBEJDERAKTIEORDNINGER

Ved en individuel medarbejderaktieordning forstås en ordning, der kan tilbydes enkelte medarbejdere.

Medarbejdernes personlige og økonomiske interesser i virksomheden kan forøges ved at lade medarbejderne blive aktionærer i selskabet. For mange virksomheder kan aktieløn derfor være en attraktiv måde at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere på.

### 2.1. Den "skattefrie" ordning

Med "skattefri" menes der *udskydelse af beskatning*, indtil aktierne sælges, hvorefter medarbejdernes eventuelle gevinst beskattes som aktieindkomst og ikke som lønindkomst.

Modtages der aktier, køberetter eller tegningsretter som led i en ansættelsesaftale, kan beskatningen under visse betingelser ske efter reglerne i ligningslovens § 7H. Her er der mulighed for at foretage "skattefrie" tildelinger af aktier og/eller købe- og tegningsretter (aktieoptioner) samtidig med, at medarbejderen først beskattes ved afståelse af aktierne.

#### 2.1.1. Betingelser og formkrav

For at anvende reglerne om skatteudskydelse er der en række betingelser og formkrav, som skal opfyldes.

- Skriftlig aftale
- Vederlaget skal modtages af en person som led i et ansættelsesforhold
- Vederlaget skal være entydigt identificeret i aftalen, og det skal positivt fremgå af aftalen, at reglerne i ligningslovens § 7 H skal finde anvendelse
- Der kan årligt tildeles aktier eller optioner for en samlet værdi indtil 10% af årslønnen (vurderingen af om 10%-kravet anses for opfyldt foretages på tidspunktet, hvor den faktiske udnyttelseskurs for ydede tegningsoptioner foreligger, dog senest på retserhvervelsestidspunktet)<sup>3</sup>
- Tildelingen af aktier, køberetter eller tegningsretter skal foretages af arbejdsgiverselskabet eller et andet koncernselskab
- Aktierne må ikke udgøre en særlig aktieklasse
- Aktieoptionerne må ikke overdrages, bortset fra ved dødsfald
- Der skal ske levering af aktier til medarbejderne på udnyttelsestidspunktet – kontant differenceafregning er ikke muligt i praksis.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Jf. SKM 2010.204 SR

<sup>4</sup> Udnyttes en køberet via differenceafregning, medfører det automatisk beskatning som løn (inkl. AM-bidrag) på udnyttelsestidspunktet (jf. LL § 28). En tegningsret kan kun opfyldes ved levering, hvorfor differenceafregning ikke her er mulig

Oplysninger om ordningen skal indsendes til skattemyndighederne sammen med en attestation fra selskabets revisor (frister fremgår af bilaget).

### *2.1.2 Medarbejderens beskatning*

Medarbejderen beskattes hverken på tidspunktet for tildelingen eller ved udnyttelsen, men først i det år, hvor aktiernes afstås. Den udskudte beskatning tilskynder medarbejderne til at vedblive med at være aktionærer, da det ikke er nødvendigt at sælge aktierne til betaling af skat i forbindelse med udnyttelse af optionerne/tegningsretterne m.v.

Når medarbejderen sælger aktierne, sker beskatning af avancen som aktieindkomst - og ikke som lønindkomst. Det betyder, at en eventuel fortjeneste skal beskattes med 28% eller 42% (over DKK 48.300) afhængig af aktieindkomstens størrelse.

Bemærk, at der kan ske beskatning som lønindkomst, hvis ovenstående betingelser ikke er opfyldt.

### *2.1.3. Selskabets beskatning*

Selskabet kan ikke fradrage den udgift, der modsvarer medarbejderens gevinst, når der vælges udskudt beskatning. Dette er med andre ord "prisen" for, at medarbejderen undgår lønbeskatning.

Der er fradrag for omkostninger til etablering af ordningen efter de almindelige regler om fradrag for driftsomkostninger samt omkostninger til revisor og advokat i forbindelse med etablering og administration af ordningen.

Nedenfor er der til illustration et eksempel, hvor en medarbejder er omfattet af reglerne om udskudt beskatning.

### **Eksempel 3 – Udskudt beskatning**

---

En medarbejder får tildelt 50 optioner. Optionernes udnyttelseskurs er DKK 100. Medarbejderen vælger efter nogle år at udnytte de tildelte optioner og erhverver 50 aktier. På et senere tidspunkt sælger medarbejderen aktierne. På salgstidspunktet er markedsværdien DKK 500.

## Individuelle medarbejderaktieordninger

Nedenfor er beregnet, hvad medarbejderens gevinst er ved salg af aktierne efter skat:

	DKK
Provenu ved salg af aktier (50 x 500)	25.000
Anskaffelsessummen (50 x 100)	-5.000
<b>Gevinst ved salg</b>	<b>20.000</b>

### **Gevinst efter skat**

	DKK
Beskatning på udnyttelsestidspunktet	0
Beskatning ved salg af aktier (28% af 20.000)	5.600
<b>Provenu ved salg af aktier efter skat (20.000 - 5.600)</b>	<b>14.400</b>

Der kan i de individuelle ordninger opnås meget betydelige gevinster på sigt, særligt hvis ordningerne løber over flere år.

Det er dog væsentligt at bemærke, at der samlet set ikke er den store forskel på denne ordning og den almindelige lønbeskatning, jf. senere afsnit 5. Det skyldes, at selskabet ikke opnår skattemæssigt fradrag for medarbejderens opnåede fordel. Havde selskabet tilbudt udskydelsesordningen i afsnit 2.2. og opnået skattemæssigt fradrag for medarbejderens fordel, ville det svare til, at medarbejderen havde fået yderligere 33% optioner, således at der var "råd" til at betale medarbejderens skat. Den primære fordel ligger i, at der ikke er likviditetsmæssigt behov for at afstå aktierne ved udnyttelse for at betale skatten.

### **2.2. Udskydelsesordningen**

Med udskydelsesordningen er der ligesom med den "skattefri" ordning tale om en individuel medarbejderaktieordning.

Modtager en medarbejder som led i et ansættelsesforhold *køberetter eller tegningsretter*, sker beskatningen som hovedregel efter ligningslovens § 28 (ikke aktier).

Både medarbejdere, direktion og bestyrelse samt andre personer, som yder en personlig indsats for det pågældende selskab, kan deltage i denne type aktieordning.

## 2.2.1. Betingelser

For køberetter er det en betingelse, at enten medarbejderen eller selskabet kan kræve levering af aktierne.

Hvis der på udnyttelsestidspunktet alene sker differenceafregning ved overførsel af et kontant beløb til medarbejderen, svarende til forskellen mellem udnyttelseskursen og markedsværdien på den underliggende aktie, medfører det ikke en ændring af beskatningsformen for medarbejderen.

## 2.2.2. Medarbejderens beskatning

Medarbejderen beskattes ikke ved tildeling af købe- eller tegningsretten, men først når retten udnyttes eller afstås.

Når medarbejderen udnytter købe- eller tegningsretten, beskattes medarbejderen af forskellen mellem aktiernes markedsværdi på udnyttelsestidspunktet og udnyttelsesprisen med fradrag af medarbejderens eventuelle egenbetaling.

Fordelen beskattes som personlig indkomst inkl. AM-bidrag, dvs. med op til 56%.

Efterfølgende afståelse af de erhvervede aktier behandles som aktieindkomst med henholdsvis 28% og 42% (over DKK 48.300) afhængig af størrelsen af medarbejderens aktieindkomst.

Udløber den tildelte købe- eller tegningsret udnyttet, dvs. at retten bortfalder, uden at dette udløser noget krav parterne imellem, bortfalder beskatningen af medarbejderen.

## Eksempel 4 – Udnyttelse af aktiekøberet

En medarbejder får tildelt en aktiekøberet. Køberetten giver ret til at købe 1.000 stk. aktier til en udnyttelseskurs på DKK 300. Køberetten løber i 5 år, men kan udnyttes efter 3 år. Medarbejderen udnytter køberetten efter de 3 år, hvor den underliggende markedskurs nu er 500.

### Konsekvenser ved udnyttelse af køberetten

	DKK
Markedsværdien på udnyttelsestidspunktet 1.000 stk. x 500	500.000
Udnyttelseskursen 1.000 x 300	-300.000
<b>Beskatning af fordel ved udnyttelsen af køberetten</b>	<b>200.000</b>
<b>Beskatning (inkl. AM-bidrag) ved udnyttelse 56% af 200.000</b>	<b>112.000</b>

## Individuelle medarbejderaktieordninger

*Konsekvenser ved efterfølgende afståelse af de erhvervede aktier*

Afståelseskursen ved senere afståelse er i eksemplet 700.

	DKK
Anskaffelsessum 1.000 stk. x 500	-500.000
Afståelsessum 1.000 stk. x 700	700.000
<b>Gevinst</b>	<b>200.000</b>
Skat af aktieindkomst 28% af 48.300	13.524
Skat af aktieindkomst 42% af 151.700 (200.000 - 48.300)	63.714
<b>Beskatning ved afståelse af aktier, i alt (13.524 + 63.714)</b>	<b>77.238</b>
<b>Provenu ved salg af aktier efter skat</b>	<b>210.762</b>

Medarbejderen skal således tåle en skattebetaling på DKK 112.000 ved udnyttelse og har således reelt investeret DKK 412.000 i aktierne. Først ved salget af aktierne får medarbejderen mulighed for at tilbagebetale finansieringen af aktierne og ender her med en økonomisk fordel på ca. DKK 210.000 (DKK 700.000 – DKK 412.000 – DKK 77.238).

### 2.2.3. Selskabets beskatning

Arbejdsgiverselskabet kan fradrage medarbejderens gevinst, altså forskellen mellem markedskursen og det beløb, medarbejderen betaler for aktierne, som en driftsomkostning (DKK 200.000). Fradragsretten er udskudt til udnyttelsestidspunktet.

Omkostninger til revisor og advokat m.v. ved etablering og administration af aktielønsordninger er også fradragsberettigede for selskabet. Omkostningerne er fradragsberettigede, når de afholdes.

Selskabet har naturligvis ikke fradrag for fremtidig værdistigning på aktierne, som medarbejderen har tegnet m.v.

## 3. AKTIER – SKATTELOVGIVNINGENS ALMINDELIGE REGLER

Såfremt der gives aktier, køberetter eller tegningsretter uden anvendelse af de foran omtalte regelsæt, finder skattelovgivningens almindelige regler anvendelse.

### 3.1. Medarbejderens beskatning

Ved køb af aktier, tegningsretter eller optioner til markedsværdi vil der ikke være nogen beskatning på erhvervelsestidspunktet.

Hvis aktierne, tegningsretterne eller optionerne derimod tildeles under markedsværdien, vil medarbejderen have modtaget en værdi, som skal beskattes som lønindkomst. Tildes medarbejderen således aktier/tegningsretter uden fuld betaling, skal fordelingen beskattes som lønindkomst i tildelingsåret.

Herudover skal medarbejderen beskattes ved et senere salg af aktierne. Udnyttelse af tegningsretter og optioner udløser ikke beskatning. Beskatningen sker derimod på salgstidspunktet, og avancen opgøres ud fra aktiernes faktiske købs- og salgssum. Beskatning sker efter aktieavancebeskatningslovens almindelige regler, dvs. avancen på aktierne (målt i forhold til markedsværdien ved købet m.v.) beskattes med mellem 28% og 42% (over DKK 48.300) afhængig af avancens størrelse.

	DKK
Anskaffelsessum 1.000 stk. x 500	-500.000
Afståelsessum 1.000 stk. x 700	700.000
<b>Gevinst</b>	<b>200.000</b>
Skat af aktieindkomst 28% af 48.300	13.524
Skat af aktieindkomst 42% af 151.700 (200.000 - 48.300)	63.714
<b>Beskatning ved afståelse af aktier, i alt (13.524 + 63.714)</b>	<b>77.238</b>

Er der tale om en køberet med mulighed for differenceafregning, sker der beskatning af den urealiserede fortjeneste/tab ved årets udgang. Endvidere skal beskatningen ske som kapitalindkomst. Anskaffelsessummen svarer til handelsværdien af de underliggende aktier på tidspunktet for udnyttelsen af køberetten.

Bemærk, at der gælder særlige regler for værdiansættelse af værdien af tegningsretter og optioner, svarende til rentefordelen af den udskudte tegning.

### 3.2. Selskabets beskatning

Selskabet har ikke fradragsret for aktiesalget. Hvis aktierne tildeles under markedsværdien, vil selskabet dog have fradrag for et tilsvarende beløb, som medarbejderen anses for at have modtaget (værdien som beskattes som lønindkomst).

Hvis arbejdsgiverselskabet afhænder egne aktier til den ansatte, medregnes gevinst og tab ikke ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst.

## 4. FANTOMAKTIER

Fantomaktier er en form for fiktiv aktieoption, hvor medarbejderen alene får ret til at få udbetalt et kontant beløb, som afspejler den aktieavance, medarbejderen ville have fået, hvis denne havde haft de underliggende aktier. Da medarbejderen således *aldrig* erhverver aktierne, vil udnyttelsen af fantomaktier altid ske ved en differenceafregning eller proforma-opgørelse.

En fantomaktieordning kan anvendes som en bonusordning i tilfælde, hvor det ikke er muligt, eller det ikke ønskes, at medarbejderen bliver aktionær, men dog skal aflønnes i forhold til kursudviklingen på selskabets aktier.

Fantomaktieordningen kan anvendes som en individuel ordning. Ordningen indebærer som sådan ingen skattefordele for medarbejderen ift. lønindkomst.

### 4.1. Medarbejderens beskatning

Som hovedregel vil en fantomaktieordning skulle beskattes som almindelig løn inklusive arbejdsmarkedsbidrag mv. på udbetalingstidspunktet.

Som almindelig løn skal værdien medtages i indkomstopgørelsen for det indkomstår, hvor udbetalingen finder sted, dog senest på tidspunktet, hvor der er forløbet 6 måneder efter retserhvervelsen.

### 4.2. Selskabets beskatning

Selskabet har fradragsret for det beløb, der svarer til det, medarbejderen får som afregning af fantomaktieordningen. Fradraget kan tages, når medarbejderen erhverver endelig ret til fantomaktien. Andre udgifter, f.eks. til administration af ordningen, kan fratrækkes efterhånden, som de afholdes.

Nedenfor er der til illustration gennemgået et eksempel, hvor medarbejderen får tildelt fantomaktier:

### Eksempel 5 - Fantomaktier

---

En medarbejder får tildelt 50 fantomaktier til en kurs på 200 i en periode på 2 år. Når perioden er slut, er aktiekursen 325.

Nedenfor er det beregnet, hvad medarbejderens gevinst er efter skat:

	DKK
Fantomaktiernes værdi på opgørelsestidspunktet (50 stk. x 325)	16.250
Fantomaktiernes værdi på tildelingstidspunktet (50 stk. x 200)	-10.000
Medarbejderen får udbetalt inden skat	6.250
Beskatning inkl. AM-bidrag, 56% af DKK 6.250	-3.500
<b>Medarbejderens gevinst efter skat</b>	<b>2.750</b>

\* Er aktiekursen på opgørelsestidspunktet stadig 200, er beløbet 0 (nul). Er kursen faldet til under 200, er der ingen udbetaling til medarbejderen (men heller ingen opkrævning).

## 5. AKTIEOPTIONSLOVEN

Aktieoptionslovens regler gælder for tildelte tegningsretter og optioner.

Loven om brug af aktieoptioner m.v. trådte i kraft den 1. juli 2004. Den finder anvendelse på ordninger eller aftaler, der giver en medarbejder ret til, som led i et ansættelsesforhold, at købe aktier eller anparter eller tegne nyudstedte aktier eller anparter på et senere tidspunkt. Loven omfatter medarbejdere, men f.eks. ikke direktører.

Medarbejderens rettigheder afhænger af, om medarbejderen eller arbejdsgiveren er årsag til ansættelsesforholdets ophør.

Ifølge aktieoptionsloven bortfalder alle ikke-udnyttede aktieoptioner ved fratrædelsen, hvis medarbejderen selv opsiger sin stilling, bliver afskediget som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet eller bliver berettiget bortvist. Tilsvarende gælder fremtidige aftaler om tildeling.

Hvis medarbejderen derimod bliver opsagt, eller ansættelsesforholdet hæves på grund af arbejdsgiverens grove misligholdelse, bevarer medarbejderen retten til at udnytte tildelte aktieoptioner, som om han/hun fortsat var ansat. Medarbejderen bevarer også retten til en forholdsmæssig andel af de tildelinger, medarbejderen ville have haft ret til i henhold til aftale eller sædvane, hvis han havde været ansat ved regnskabsårets afslutning eller på det senere tildelingstidspunkt. Den forholdsmæssige andel beregnes i forhold til medarbejderens ansættelsestid i regnskabsåret.

Tilsvarende gælder, hvis medarbejderen fratræder pga. alder, eller fordi medarbejderen kan oppebære folkepension eller alderspension.

Det er vigtigt, at incitamentsordninger udarbejdes i overensstemmelse med disse regler, herunder at det sikres, at senere aktieovergange kan kontrolleres (ejerftaler m.v.)

Vær opmærksom på, at der bør udarbejdes en ejerftale, som regulerer aktionærernes indbyrdes rettigheder m.v.

## 6. VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSER

Hvis en virksomhed bliver overdraget fra én ejer til en anden, vil den nye ejer overtage de rettigheder og forpligtelser, som var gældende i henhold til medarbejderens aftale om løn og arbejdsforhold.

Når en medarbejder i et selskab, A A/S, har en køberet til at erhverve aktier i det pågældende selskab, og medarbejderen overdrages til B A/S, er spørgsmålet, hvorvidt køberetten er en rettighed, der følger med over til det nye selskab, således at medarbejderen fremover har en køberet til at erhverve aktier i det nye selskab B A/S.

I henhold til virksomhedsoverdragelsesloven<sup>5</sup> indtræder den, der erhverver en virksomhed, i eksisterende forpligtelser over for medarbejderne. Lønbegrebet i loven skal fortolkes i overensstemmelse med EF-Domstolens praksis om løn – hvilket er meget bred, hvorfor det må antages, at en optionsaftale er en del af en lønpakke.

Henset til den begrænsede retspraksis på området kan det anbefales, at der allerede ved aftaleindgåelsen tages stilling til, hvorvidt en aktielønsordning medfølger ved virksomhedsoverdragelse, og om det er muligt at opretholde køberetten i det nye selskab, eller om den automatisk udløses.

En medarbejders krav på aktieløn er beskyttet i tilfælde af virksomhedsoverdragelse, og aktielønnen kan ikke uden kompensation bortfalde eller værdiforringes som følge af en virksomhedsoverdragelse.

---

<sup>5</sup> § 2, stk. 1, nr. 3

## 7. REGLERNE I OVERSIGTSFORM

	LL § 7A Den generelle ordning	LL § 28 Udskydelses- ordningen	LL § 7H Den skattefri ordning	Almindelige regler
<b>Omfattede personer</b>	<p>Medarbejder i aktie- og anpartsselskaber samt koncernselskaber.</p> <p>Tildeling skal være åben for alle. Der er dog adgang til at fastsætte begrænsninger efter almene kriterier.</p>	<p>Medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og personer, der har indgået aftale om personligt arbejde.</p> <p>Tildeling kan ske individuelt.</p>	<p>Medarbejdere i selskaber eller koncernselskaber.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmer og andre uden ansættelse kan <b>ikke</b> anvende ordningen.</p> <p>Tildeling kan ske individuelt.</p>	<p>Medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og personer, der har indgået aftale om personligt arbejde. (Alle i et ansættelsesforhold).</p> <p>Tildeling kan ske individuelt.</p>
<b>Omfattede papirer + begrænsninger vedr. værdien</b>	<p>Aktier (gratisaktier og favorkursaktier), købe- og tegningsretter til aktier.</p> <p>Værdien af gratisaktier må maks. udgøre DKK 22.800 (2010-niveau) årligt pr. medarbejder.</p> <p>Værdien af favøraktier, købe- og tegningsretter må maks. udgøre 10% af medarbejderens årsløn.</p>	<p>Købe- og tegningsretter til aktier.</p> <p>Ingen begrænsning.</p>	<p>Aktier, købe- og tegningsretter til aktier.</p> <p>Værdien må maks. udgøre 10% af medarbejderens årsløn.</p> <p>Der skal ske levering af aktier til medarbejderen ved udnyttelse.</p>	<p>Aktier, købe- og tegningsretter til aktier.</p> <p>Ingen begrænsning.</p>
<b>Andre vigtige begrænsninger (ikke udtømmende)</b>	<p>Revisor eller skatterådgiver skal attestere, at betingelserne for skatteudskydelsen er opfyldt.</p> <p>Oplysninger om ordningen skal indsendes til skattemyndighederne sammen med en attestation fra selskabets revisor eller skatterådgiver senest 20. januar i året efter tildelingen, jf. LL § 7A, stk. 4.</p> <p>Båndlæggelse i 5 kalenderår, dog 7 år for gratisaktier.</p>	<p>Bestemmelsen finder anvendelse, hvis ordningen i øvrigt ikke omfattes af LL §§ 7H eller 7A.</p> <p>Vedr. køberetter: Vedr. køberetter: gælder kun, hvis enten medarbejderen eller arbejdsgiveren kan kræve levering af aktier.</p>	<p>Revisor eller skatterådgiver skal attestere, at betingelserne for skatteudskydelsen er opfyldt.</p> <p>Oplysninger om ordningen skal indsendes til skattemyndighederne sammen med en attestation fra selskabets revisor eller skatterådgiver senest ved indsendelse af selskabets selvangivelse m.v., jf. LL § 7H, stk. 7. For selskaber, der afslutter regnskabet i perioden 1. juli – 30. december er fristen dog den 20. januar året efter tildelingen.</p>	

	LL § 7A Den generelle ordning	LL § 28 Udskydelses- ordningen	LL § 7H Den skattefri ordning	Almindelige regler
<b>Andre vigtige be- grænsninger (ikke udtømmende) (fort- sat)</b>			Vedr. køberetter endvidere kun, hvis enten medarbejde- ren eller arbejdsgive- ren kan kræve leve- ring af aktier.  Skriftlig aftale skal indgås mellem ar- bejdsgiverselskabet og medarbejderen om skatteudskydel- sen.	-
<b>Beskatning af med- arbejderen</b>	Beskatning ved salg af aktierne og som aktieavance.	Medarbejderen be- skattes ikke ved til- deling af aktieoptio- nerne, men først når optionerne udnyttes. Beskatning sker som løn inkl. AM-bidrag. Efterfølgende afstå- else af aktierne med- fører beskatning ef- ter aktieavancebe- skatningslovens reg- ler.	Beskatning ved salg af aktierne og som aktieavance.	Beskatning af fordel på retserhvervelses- tidspunktet som løn inkl. arbejdsmar- kedsbidrag).  Beskatning ved salg af aktierne som ak- tieavance.
<b>Fradragsret for selskabet</b>	Fradragsret for tildel- te aktier, købe- og tegningsretter, hvis driftsomkostning.  Tillige fradrag for evt. afgift.  Det er generelt forud- sat, at der er tale om en driftsomkostning.*	Fradragsret for købe- og tegningsretter, når de udnyttes af den ansatte mm.  Det er generelt for- udsat, at der er tale om en driftsomkost- ning.*	Ikke fradragsret, hvis der vælges udskudt beskatning.	Fradragsret for tildel- te aktier og købe- og tegningsretter.  Det er generelt for- udsat, at der er tale om en driftsomkost- ning.*

\* Praksis viser, at skattemæssig fradragsret kan bortfalde, hvis aktieordningen m.v. er tildelt direkte som led i salg af en virksomhed. Tilsvarende gælder, hvis det selskab, der tildeler aktier m.v., ikke direkte eller via koncernselskab kan fastholde driftsomkostningsforudsætningen.

	<b>Fantomaktier</b>
<b>Omfattede personer</b>	Medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer og personer, der har indgået aftale om personligt arbejde (i et ansættelsesforhold).  Tildeling kan ske individuelt.
<b>Omfattede papirer + begrænsninger vedr. værdien</b>	Ordningen er typisk struktureret som en almindelig køberet, men med den forskel, at medarbejderen aldrig kommer til at eje aktien. Det er kun værdiforskydningen, der afregnes.
<b>Andre vigtige begrænsninger (ikke udtømmende)</b>	Ingen særlige betingelser.  Der må ikke være tale om et struktureret produkt, jf. kursgevinstlovens § 29.
<b>Beskatning af medarbejderen</b>	Beskatning på udbetalingstidspunktet som løn inkl. arbejdsmarkedsbidrag.
<b>Fradragsret for selskabet</b>	Fradragsret, der modsvarer den værdi, der lønbeskattes.

### DEFINITIONER

**Optioner/Aktieoptioner:** Giver en ret til at købe eller sælge eksisterende aktier/anparter på nogle forud fastsatte vilkår.

**Medarbejderen** har altså ret til inden for et fastsat tidsrum at købe eller sælge aktier til en på forhånd fastsat kurs.

**Arbejdsgiveren** har pligt til at sælge eller købe aktierne til den fastsatte kurs.

**Udnyttes optionen ikke**, får man ikke det beløb tilbage, som man har betalt for den.

**Warrants:** Giver en mulighed for at skyde egne penge ind i et selskab (tegne nye aktier) som en udvidelse af aktiekapitalen. Svarer til begrebet tegningsret.

**Fantomaktier:** Medarbejderen tildeles et beløb, uden egentligt at erhverve aktier. Medarbejderen får, hvad der svarer til udbytte på de rigtige aktier.

**Hjørring**

Læsøvej 5 A  
9800 Hjørring  
Tel. 98 92 18 11

**Dronninglund**

Slotsgade 29  
9330 Dronninglund  
Tel. 98 84 12 33

**Farsø**

Frederik IX's Plads 4  
9640 Farsø  
Tel. 98 63 14 44

**Hadsund**

Ringvejen 2 A  
9560 Hadsund  
Tel. 98 57 24 44

**Aarhus**

Guldsmedgade 3  
Europaplads 2  
Tel. 87 32 57 00

**København**

Gribskovvej 2  
2100 København Ø  
Tel. 39 16 76 00

**Næstved**

Handelsskolevej 1  
4700 Næstved  
Tel. 55 77 08 77

**Frederikshavn**

Suensonsvej 75  
9900 Frederikshavn  
Tel. 98 42 22 66

**Aalborg**

Voergaardvej 2  
9200 Aalborg SV  
Tel. 98 18 72 00

**Hobro**

Smedevej 1 B  
9500 Hobro  
Tel. 98 52 09 99

**Viborg**

Gl. Skivevej 73  
8800 Viborg  
Tel. 86 61 18 11

**Haderslev**

Gåskærgade 32  
6100 Haderslev  
Tel. 74 52 18 12

**Haslev**

Bregentvedvej 22  
4690 Haslev  
Tel. 56 31 27 90

**Slagelse**

Industrivej 1  
4200 Slagelse  
Tel. 55 77 08 77

[www.beierholm.dk](http://www.beierholm.dk)