



Folketingets Skatteudvalg
Christiansborg
1240 København K

L 56 om justering af reglerne for medarbejderordninger

Finansrådet afgav den 14. oktober 2005 høringsvar til lovforslag L 56 om justering af reglerne for medarbejderaktieordninger.

Finansrådet stillede blandt andet forslag om en lempelse af reglerne for hvem, der kan tildeles medarbejderaktieordninger efter ligningslovens § 7 A.

Problemet er, at en medarbejderaktieordning efter de gældende regler ikke kan begrænses til ansatte i danske filialer af udenlandske selskaber, uden at de ansatte i det udenlandske selskab får en tilsvarende ordning.

Ved ministeriets bemærkninger til vort høringsvar afvistes en sådan begrænsning med den begrundelse, at det ikke er et alment kriterium at afskære ansatte, blot fordi de er ansat i en filial, og at det ville svare til at afskære fx de ansatte i selskabets regnskabsafdeling. Ministeriet tilføjer, at der under det gældende regelsæt ikke kan etableres en medarbejderaktieordning alene for filialansatte af et udenlandsk selskab, fordi adgangen til at få aktier skal stå åben for alle ansatte i virksomheden.

Ministeriet henviser til, at ligningsloven § 7 H kan anvendes i stedet. Disse regler adskiller sig dog væsentligt fra de generelle medarbejderaktieordninger i § 7 A:

- Arbejdsgiverselskabet/filialen har ikke, som ved § 7 A-ordningerne, fradrag for den modsvarende udgift til aktierne, hvilket – alt andet lige – vil betyde en reduktion af tildelingen,
- der er ikke krav om båndlæggelse,
- den ansattes eventuelle aktieavance beskattes væsentligt forskelligt i al fald i forhold til gratisaktierne efter § 7 A, stk. 1, nr. 2 (efter § 7 H er anskaffelsessummen 0, hvis aktierne er ydet vederlagsfrit, hvorimod gratisaktierne er anskaffet til kursen på tildelingstidspunktet), ligesom
- der kræves individuelle aftaler efter § 7 H.

Anvendelsen af § 7 H vil derfor betyde en meget forskellig ordning i eksempelvis et udenlandsk selskab med både danske datterselskaber og filialer.

Reglerne i § 7 H er således ikke egnede til at løse problemet.

2. december 2005

Finansrådets Hus
Amaliegade 7
1256 København K

Telefon 3370 1000
Fax 3393 0260

mail@finansraadet.dk
www.finansraadet.dk

Journalnr. 614/01
Dok. nr. 134760-v1

Finansrådet har fuld forståelse for, at det kan være i strid med reglen om, at der kun kan opstilles begrænsninger efter almene kriterier, at afskære ansatte i en dansk filial af et dansk selskab, alene begrundet i, at de arbejder i en filial.

Derimod synes ministeriets tolkning af reglen ikke at tage højde for de internationale aspekter, når der er tale om ansatte i forskellige lande og dermed ansatte, der er underlagt forskellige skattesystemer, herunder skattesystemer som kan betyde, at incitamentsordninger i form af medarbejderaktier i praksis er uanvendelig i det pågældende land.

Virksomheder vil naturligt tilrettelægge deres incitamentsordninger for medarbejderne, så de optimeres også i forhold til den skattemæssige behandling hos medarbejderen. Internationalt behandles disse ordninger vidt forskelligt lige fra, at der ikke er nogen særregler, således at der er almindelig indkomstskattepligt, til medarbejderfonde, hvor aktierne indlægges i en fond eller til skattefrihed under visse betingelser. Regler som de danske omkring medarbejderaktier kendes eksempelvis ikke i andre nordiske lande.

Hvis ministeriets beskrivelse af reglerne skal lægges til grund, betyder det, at en udenlandsk virksomhed med filial i Danmark, skal give samtlige sine ansatte en ordning efter ligningslovens § 7 A, for at dansk ansatte kan opnå skattefritagelsen, uanset at de ansatte uden for Danmark måske bliver indkomstskattepligtige, og uanset at de pågældende måske efter lokale skatte-regler kunne have været langt bedre stillet ved en anden ordning. Hvis den udenlandske virksomhed har filialer i flere lande, kan ministeriets tolkning i yderste konsekvens betyde, at virksomhedens filialansatte jorden rundt skal have en § 7 A-ordning for, at dansk ansatte kan opnå en skattebegunstigelse.

I praksis vil en udenlandsk virksomhed naturligvis ikke agere således. Incitamentsordningen vil i stedet blive tilrettelagt således, at den gunstigste skattemæssige stilling opnås for flest muligt ansatte. Hvis dansk ansatte kun kan opnå skattefritagelse for tildelte medarbejderaktier ved, at selskabet vælger en ordning, som skattemæssigt stiller de øvrige medarbejdere i virksomheden dårligere end efter andre modeller, vil de danske medarbejdere næppe få tilbudt medejerskab af virksomheden.

Dette betyder, at udenlandske virksomheder med filialer i Danmark diskrimineres i forhold til danske virksomheder, idet den udenlandske virksomhed enten må leve med, at man må tilbyde sine øvrige medarbejdere skattemæssigt ringere overskudsdelingsordninger end danske virksomheder eller øge sine omkostninger til profit sharing i Danmark i et sådant omfang, at medarbejderne kompenseres for den skat, som de kommer til at betale i forhold til medarbejdere i en tilsvarende dansk virksomhed med en medarbejderaktieordning.

Eksempelvis har Nordea en profit sharing ordning, hvor ansatte i Danmark, Finland, Norge og Sverige får tildelt det samme beløb i profit sharing, men hvor udbetalingsmodellen afhænger af skattereglerne i hvert enkelt land. I Danmark har man hidtil valgt medarbejderaktierordningen, som ligger i god tråd med Nordeas ønske om at skabe incitament, mens skattereglerne i de øvrige lande har betydet, at man ikke der har kunnet anvende medarbejderaktieordninger.

Side 3

Journalnr. 614/01
Dok. nr. 134760-v1

Så længe Nordeas virksomhed i Danmark drives i form af selvstændige danske selskaber, har det ikke givet problemer. Men fra det tidspunkt, hvor Nordeas danske enheder gennem etablering af et europæisk selskab (herefter SE-selskab) teknisk set bliver filialer af et selskab med domicil i Stockholm, vil tildeling af medarbejderaktier til dansk ansatte reelt være udelukket, hvis prisen herfor er, at alle andre medarbejdere i SE-selskabet skal udstyres med medarbejderaktier. Fx bruger man i Sverige og Finland ikke medarbejderaktier, men derimod nogle særlige medarbejderfonde. Derfor er medarbejderaktier i disse lande af skattemæssige årsager helt uinteressante.

Allerede i dag findes der i den danske del af Nordea et begrænset antal medarbejdere, som er ansat i danske filialer af et svensk Nordea-selskab, og som hidtil ikke har fået medarbejderaktier. Det vil være ønskeligt, om skattelovgivningen ikke tvinger til at fortsætte denne forskelsbehandling, jf. det ovenfor anførte om diskrimination.

Finansrådet forstår, at ministeriet lægger vægt på, at en § 7 A-ordning skal stå åben for alle ansatte i virksomheden, men vi mener, at kravet kun bør gælde i relation til dansk skattepligtige. Som beskrevet ovenfor vil den hidtidige forståelse i relation til de internationale aspekter betyde, at betingelserne ikke kan opfyldes og dermed få den modsatte effekt, nemlig at de dansk ansatte holdes udenfor.

Det er til skade for de danske medarbejdere og er i modstrid med regeringens ønsker om at styrke medarbejdernes engagement i virksomheden.

Problemet accentueres som anført efterhånden som udbredelsen af SE-selskabet bliver større. Et SE-selskab vil netop drive sin virksomhed gennem filialer uden for det land, hvor det har skattemæssigt hjemsted.

Vi understreger dog, at problemet allerede i dag er stort. Alene inden for pengeinstituttsektoren driver – ud over Nordea – adskillige udenlandske selskaber virksomhed i Danmark gennem filialer – filialer med mange hundrede ansatte.

Ved en efterfølgende dialog med ministeriet om problemstillingen har man ydermere anført, at en ændring af regelsættet til det ønskede vil medføre et provenutab.

I relation til Nordeas omdannelse til et SE-selskab er denne slutning ikke rigtig. Ændres reglerne ikke, kan de danske filialansatte fremover ikke få medarbejderaktier. Det står åbent, om de så vil få fx et gratiale i stedet, men gør de det, er det almindelig skattepligtig indkomst. Det vil sige, at hvis reglerne opretholdes, som de er, kan der blive tale om en provenustigning. Ændres reglerne, er der derfor blot tale om, at man går glip af denne provenustigning.

Herudover bemærkes, at det er åbenbart, at skattemæssigt begunstigede incitamentsordninger har provenumæssige konsekvenser, hvis det forudsættes, at der som alternativ til en incitamentsordning ville være blevet udbetalt et almindeligt lønbeskattet beløb. Lovgiver har dog hidtil fundet, at dette synspunkt måtte vige til fordel for ønsket om at styrke de ansattes engagement.

I øvrigt vil det langt fra altid være tilfældet, at der bliver udbetalt yderligere løn i stedet, for virksomhedernes særlige begrundelse for at anvende medarbejderaktier mv. er netop det øgede incitament.

Dette stemmer da også overens med regeringens baggrund for at støtte op om – og i øvrigt ved det foreliggende forslag at udvide – regelsættet.

Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget fremgår i relation til ligningslovens § 7 H:

”Regeringen anser det for et problem, hvis skattereglerne i praksis lægger unødige hindringer i vejen for en større udbredelse af skattebegunstigede medarbejderaktieordninger.”

Dette udsagn bør naturligvis også gælde unødige hindringer for anvendelsen af reglerne i ligningslovens § 7 A.

Med forslagets lempelse af datterselskabsdefinitionen sker der en udvidelse af, hvilke ansatte der kan deltage i en medarbejderaktieordning. Af bemærkningerne om de økonomiske konsekvenser af dette fremgår, at de vurderes at være begrænsede.

Tilsvarende må de økonomiske konsekvenser af vort ønske om at tillade en begrænsning af medarbejderaktieordninger til de ansatte i danske filialer af udenlandske selskaber være begrænsede.

Vi vil venligst anmode om foretræde for udvalget med henblik på at uddybe vore synspunkter yderligere.

Med venlig hilsen

Jesper Ruvald Knudsen

Direkte 3370 1067

jrk@finansraadet.dk