



**Foreningen af Statsautoriserede Revisorer**  
Kronprinsessegade 8, 1306 København K. Telefon 33 93 91 91  
Telefax nr. 33 11 09 13 e-mail: [fsr@fsr.dk](mailto:fsr@fsr.dk) Internet: [www.fsr.dk](http://www.fsr.dk)

Folketingets Skatteudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

8. maj 2009

mbl (X:\Faglig\MBL\SU\Forårspakken 2.0\FSRs kommentarer til L199 - personalegoder mv.doc)

**FSRs kommentarer til L 199 - Forslag til lov om ændring af ligningsloven og forskellige andre love. (Beskatning af personalegoder, befordringsfradrag, gavefradrag, dagplejefradrag og rejsefradrag m.v.)**

Foreningen af Statsautoriserede Revisorer har gennemgået ovennævnte lovforslag og skal i den forbindelse fremkomme med følgende kommentarer og spørgsmål:

**1. Lovforslagets § 5, stk. 6 - ikrafttræden af ændringer vedr. aktieoptioner**

Det fremsatte lovforslag foreslår, at 15% grænsen i ligningslovens § 7H ophæves, med virkning for aktieoptioner, der retserhverves efter 1. januar 2010.

Ikrafttrædelsesbestemmelsen vil påvirke både fremtidige tildelinger af aktieoptioner, og aktieoptioner der er tildelt over de sidste 2-3 år eller mere og vil betyde, at danske medarbejdere vil blive beskattet væsentligt hårdere end tilfældet var, da de indgik aftalerne med deres arbejdsgiver.

Aktieoptioner anvendes i høj grad som en incitamentsform der skal tilskynde medarbejderne til at yde deres absolut bedste, for at optimere virksomhedens resultater. Det gør man ofte ved at betinge medarbejderens ret til at udnytte optionerne, af at virksomheden f.eks. genererer overskud, at aktiekursen stiger, eller at virksomheden gennemsnitligt klarer sig bedre end dens konkurrenter. Optionsprogrammer vil typisk have en løbetid på 5-8 år, idet det anses for at være den længste periode som kan have en direkte effekt på medarbejderens indsats.

En options udnyttelse kan således være betinget af såkaldte performance kriterier. Hvis målet nås, kan optionerne udnyttes. Sådanne mål udskyder retserhvervelsen indtil målet opfyldes, og der kan således ofte gå mellem 3 og 5 år fra medarbejderen modtager en option (betingelsesperioden), til han eller hun rent faktisk retserhverver optionen.

Ved at anvende retserhvervelsestidspunktet som skæringspunkt for lovændringen, vil lovændringen ramme midt i betingelsesperioden på mange optionsprogrammer. I revisionsbranchen afgives de lovpligtige erklæringer i forbindelse med anvendelsen af ligningslovens § 7H, og vi har derfor set en meget stor del af de optionsprogrammer, der anvendes i danske virksomheder. Det er vores klare opfattelse, at langt de fleste optionsprogrammer anvender betingelser, der udskyder retserhvervelsen, idet dette er selve kernen i fastholdelses- og incitaments-tanken. Det er desuden vores opfattelse, at mange virksomheder benytter sig af såkaldt ”revolverende tildelinger”, som tildeler medarbejderne nye aktieoptioner hvert år, og som alle er betinget af en række nærmere fastsatte nye mål, der skal nås indenfor en ny betingelsesperiode.

På skæringsdagen for lovens ikrafttræden vil der derfor være mange danske medarbejdere, som har fået tildelt aktieoptioner i både 2006, 2007, 2008 og 2009, og hvor aftalen mellem parterne er forudsat omfattet af 15% grænsen i ligningslovens § 7H, men hvor retserhvervelsen endnu ikke er sket, fordi man afventer, at de opstillede mål opfyldes i henholdsvis 2010, 2011, 2012 og 2013. Disse medarbejdere vil alle have indgået en aftale med deres arbejdsgivere i berettiget forventning om, at den skattemæssige behandling ville blive som aftalt i henhold til gældende ret på aftaletidspunktet. Vi har nedenfor opstillet nogle eksempler der illustrerer, hvordan anvendelsen af retserhvervelsestidspunktet som skærings-tidspunkt, vil ramme midt i betingelsesperioden på forskellige former for optionsprogrammer. Vi henviser til bilaget, hvor der gives 3 eksempler, der illustrerer denne problematik. Eksemplerne der er fiktive illustrerer 3 forskellige udgaver af et optionsprogram. Eksemplerne afspejler den type optionsprogrammer, der bruges i praksis.

Vi opfordrer derfor Skatteudvalget til at stille følgende spørgsmål til skatteministeren:

- 1. Er det meningen, at ophævelsen af ligningslovens § 7 H, stk. 2, nr. 2, litra a skal have virkning for tildelinger, der er sket flere år tilbage i tiden, hvor parterne**

har aftalt, at vederlaget skal være omfattet af ligningslovens § 7 H, stk. 2, nr. 2, litra a?

Såfremt svaret er ja, bør følgende spørgsmål afklares:

2. **Kan optionsudsteder (arbejdsgiverselskabet eller et selskab forbundet med dette) ændre på de betingelser, der er fastsat i nugældende aftaler, og som udskyder retserhvervelsen, således at retserhvervelsestidspunktet fremrykkes til før 01. januar 2010) uden at dette anses for at være skattemæssige afståelser?**
3. **Skal der indgås nye aftaler og laves nye attestationer (jf. LL § 7H, stk. 7) for at 10% grænsen kan anvendes på de aftaler, der er indgået før ikrafttrædelsen, men hvor retserhvervelsen først sker efter ikrafttrædelsesdatoen, uanset at der for disse aftaler allerede er indsendt kopi af aftalerne med tilhørende revisorattest til skattemyndighederne efter 15% grænsen?**
4. **For aftaler, som nævnt ovenfor under spm. 3, kan det da bekræftes, at det, uanset at det er forbundet med betydelige omkostninger, er nødvendigt at foretage en værdiansættelse af de tildelte aktieoptioner, for at 10% grænsen evt. kan anvendes?**
5. **Vil der blive udstedt klare retningslinjer for, hvornår retserhvervelsestidspunktet anses at foreligge i aftaler, der udelukkende er betinget af fortsat ansættelse, eller skal dette søges afklaret særskilt for hver enkelt virksomhed via en anmodning om bindende svar?**

Det er uklart, hvordan en betingelse om fortsat ansættelse på tidspunktet for udløb af betingelsesperioden påvirker retserhvervelsestidspunktet, jf. forskellen mellem praksis efter aktieoptionsloven (lov nr. 309 af 5. maj 2004 om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold) og afgørelsen refereret i Tfs 2008, 231 SR.

6. **Hvis allerede tildelte optioner, som beskrevet i spørgsmål 3, ikke fuldt ud kan omfattes af beskatning efter reglerne i § 7H, fordi 10% grænsen overskrides,**

**kan man da antage, at de optioner medarbejderen udnytter først er optionerne omfattet af § 7H, mens de optioner der udnyttes tidsmæssigt senest er optioner omfattet af § 28?**

Anvendelsen af 15% grænsen i § 7H har været let for virksomhederne at administrere, og har derfor - som anført i bemærkningerne til lovforslaget - været den absolut mest anvendte af de to værdigrænser i § 7H. En lovændring, der påvirker den skattemæssige behandling af aftaler indgået flere år tilbage i tid, må anses for at være uhensigtsmæssig af flere forskellige årsager. Den vil påføre såvel virksomheder, som skattemyndigheder uforholdsmæssigt store administrative omkostninger, jf. spørgsmålene umiddelbart ovenfor, og den vil ændre i måden hvorpå de pågældende medarbejdere beskattes set i forhold til, hvad retsstillingen var, da aftalen om anvendelse af bestemmelsen blev indgået.

Ikrafttrædelsesbestemmelsen giver også en anden udfordring af mere teknisk og selskabsretlig karakter, idet der ved tildelingen af optioner omfattet af ligningslovens § 7H tages hensyn til, at omkostningen ikke er fradragsberettiget i selskabets skattepligtige indkomst. Hvor medarbejderen således ville have modtaget 100 optioner, hvis ligningslovens § 28 blev anvendt, modtager medarbejderen kun 75 optioner, hvis § 7H anvendes. Hvis en optionstildeling ikke længere fuldt ud kan behandles efter § 7H, vil selskabet kunne have en forpligtelse til at levere flere end 75 aktier, når optionerne udnyttes (for den del, der beskattes efter LL § 28). De økonomiske, selskabsretlige såvel som praktiske konsekvenser, det medfører, vil være problematiske for virksomhederne.

Med henvisning til de ovenfor angivne problemstillinger, vil vi derfor foreslå, at ikrafttrædelsesbestemmelsen ændres, således at aftaler om valg af LL § 7H indgået før fremsættelse af lovforslaget, ikke påvirkes af lovændringen. Dette kan opnås på to forskellige måder, enten ændring af formuleringen i lovforslagets § 1, stk. 6 til følgende ordlyd til:

”§ 1, nr. 12-15, har virkning for købe- og tegningsretter der tildeles efter den 1. januar 2010 eller senere”

Eller til:

”§ 1, nr. 12-15, har virkning for købe- og tegningsretter der tildeles efter 22. april 2009, og som retserhverves efter 1. januar 2010 eller senere.

Med forslag 1 vil lovændringen kun have virkning for nye tildelinger af aktieoptioner, som sker efter 1. januar 2010.

Med forslag 2 vil lovændringen kun have virkning for aktieoptioner, der tildeles efter fremsættelse af lovforslaget, og da kun såfremt disse retserhverves efter 1. januar 2010.

Begrebet tildeling er en begivenhed, der let kan konstateres ud fra objektive omstændigheder, mens begrebet retserhvervelse nødvendiggør en subjektiv vurdering af optionsaftalens indhold. Praksis har opstillet skarpe sondringer for, hvornår en tildeling har fundet sted, og det volder derfor ingen praktiske problemer at fastlægge hvornår der er sket tildeling af henholdsvis optioner. Det er derfor mest hensigtsmæssigt at anvende tildelingsprincippet som skæringspunkt for, hvilke aktieoptioner der er omfattet af de nugældende regler, og hvilke der omfattes af de nye regler.

For optioner er tildelingstidspunktet klart fastlagt i L 67 (2002/2003). Det fremgår således af bemærkningerne, at *”Ved tildelingstidspunktet forstås det tidspunkt, hvor bestyrelsen træffer beslutning om, at der skal tildeles aktier, køberetter eller tegningsretter. Er bestyrelsen ikke bemyndiget til at træffe sådanne beslutninger, er tildelingstidspunktet det tidspunkt, hvor generalforsamlingen træffer beslutning om en tildeling.”* Tildelingstidspunktet kan ud fra denne formulering fastlægges alene ved at fremfinde et referat af bestyrelsesmødet, eller ved at konstatere hvornår der har været afholdt generalforsamling.

Tildelingstidspunktet er også afgørende for, hvornår aktieoptioner o.l. aktiebaseret aflønning er omfattet af den ansættelsesretlige beskyttelse, der følger af reglerne i aktieoptionsloven (Lov nr. 309 af 5. maj 2004). Det vil efter vores opfattelse være logisk og praktisk, at lovgivningen koordineres således at alene ét tidspunkt er afgørende for den samlede behandling af aktieoptioner, dvs. både den skatteretlige og den ansættelsesretlige behandling.

**2. Lovforslagets § 1, nr. 60 og 61 – Multimediebeskatning**

Det nævnes i bemærkningerne, at det forhold, at en arbejdstager har en bærbar computer på arbejdspladsen og dermed reelt har mulighed for at tage computeren med hjem, ikke i sig selv udløser beskatning.

Vi foreslår at Skatteministeriet anmodes om at bekræfte at arbejdsgiveren i en sådan situation ikke skal foretage en generel indeholdelse af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag for de arbejdstagere, der har fået udleveret en bærbar computer?

Skatteministeriet bør derudover bekræfte, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at kontrollere, at arbejdstageren ikke tager virksomhedens bærbare computer med hjem til arbejdsmæssig brug eller privat brug, eller i modsat fald beskrive hvorledes arbejdsgiveren i den konkrete situation kan foretage en tilstrækkelig kontrol, således at arbejdsgiveren undgår at overtræde reglerne om indeholdelse af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag på multimediet?

---oo0oo---

Såfremt der er spørgsmål til ovenstående, står foreningen gerne til rådighed.

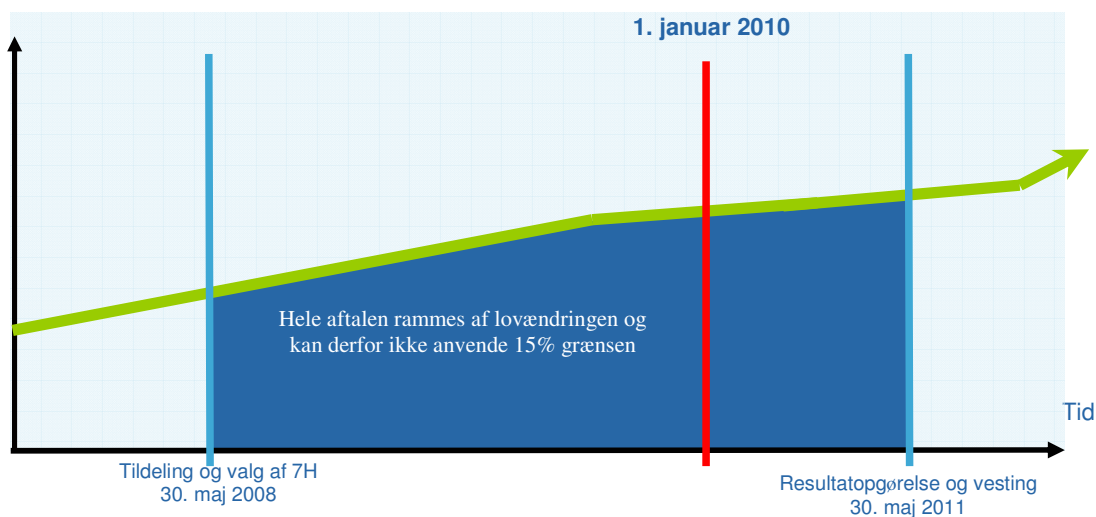
Med venlig hilsen

John Bygholm  
formand for Skatteudvalget

Mette Bøgh Larsen  
skattekonsulent

## **BILAG**

**Eksempel 1:** Vesting sker efter år 3, såfremt EBIT for 2009 og 2010 overstiger EBIT for 2008 (Forskudt regnskabsår der starter 1. april)

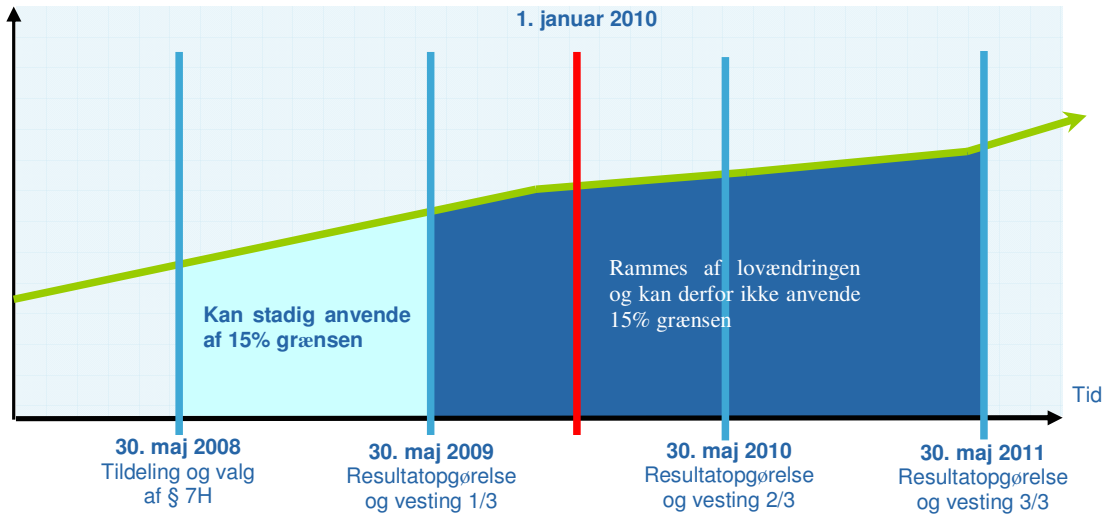


Eksemplet viser en situation, hvor der er tildelt optioner i maj 2008, hvor man i forbindelse med tildelingen indgik aftale om, at reglerne i § 7H's 15%-grænse skulle anvendes. Optionerne har en vesting-periode (betingelsesperiode) på 3 år, således at de vester i maj 2011, hvis de opstillede regnskabsmæssige betingelser er opfyldt.

I dette eksempel er betingelserne, at medarbejderen for det første skal være ansat på vestingstidspunktet, og for det andet at EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) for det sidste regnskabsår i perioden – 2010 – overstiger EBIT for henholdsvis 2008 og 2009.

Betingelserne udskyder retserhvervelsen indtil betingelsen er opfyldt. I dette tilfælde vil man først i april 2011 have afsluttet regnskabsåret for 2010, og først i maj 2011 foreligger årsregnskabet der kan reflektere, om betingelsen er opfyldt. Retserhvervelsen er derfor udskudt indtil april/maj 2011, og sker derfor efter at lovændringen er trådt i kraft. Det medfører, at tildelingen ikke kan behandles efter 15% grænsen, uanset at dette var muligt efter gældende ret på aftaletidspunktet.

**Eksempel 2:** Vesting sker med 1/3 årligt såfremt EBIT overstiger det foregående års resultat (forskudt regnskabsår med start 1. april)



Eksempel 2 illustrerer den situation, hvor der også sker tildeling i maj 2008, men hvor vesting sker gradvist over den efterfølgende 3 årige periode. I eksempel 1 vestede hele tildelingen på én gang, såfremt EBIT for 2010 opfyldte målene. I denne situation vester 1/3 af tildelingen hvert år, såfremt EBIT for det år overstiger det foregående. Retserhvervelsen sker således her med 1/3 per april/maj 2009, 1/3 per april/maj 2010 og den sidste tredjedel per 30. april/maj 2011.

Efter de principper vil kun den første tredjedel af tildelingen være retserhvervet når loven træder i kraft, og de sidste to tredjedele, vil derfor ikke kunne anvende 15% grænsen.

**Eksempel 3:** Virksomhed A, med 2.300 medarbejdere, valgte i maj 2007 at tildele samtlige medarbejdere 100 aktieoptioner, der gav dem ret til hver især at købe aktier på 3 års dagen for tildelingen. Optionerne giver medarbejderne ret til at købe i alt 100 aktier til den markedskurs aktierne havde på tildelingsdagen i 2007, såfremt aktiekursen til den tid er steget med i alt 5%.

I maj 2007 indgik virksomheden aftale med alle 2.300 medarbejdere om, at deres aktieoptioner ville blive beskattet efter reglerne i ligningslovens § 7H, stk. 2, nr. 2, litra b (15 % grænsen), og den 30. juni 2008 indsendte man i overensstemmelse med kravet i ligningslovens § 7H, stk. 7, revisorerklæring og kopi af aftalerne til skattemyndighederne.



I maj 2010 konstateres det, at aktiekursen er steget med 17,5% over den 3-årige betingelsesperiode, fordi virksomheden har udviklet sig gunstigt, og optioner vester derfor, og kan udnyttes af medarbejderne.

Retserhvervelsen er udskudt indtil 3 års-dagen for tildelingen, dvs. i maj 2010, hvor det kan konstateres om aktiekursen har opnået den nødvendige 5% stigning. Retserhvervelsen vil altså falde på den anden side af ikrafttrædelsen, på samme måde som illustrationen viser i eksempel 1.