

18. maj 2021

BEDRE RAMMER FOR MEDARBEJDERAKTIER I MINDRE, NYSTARTEDE VIRKSOMHEDER

Siden 1. januar 2021 har der været betydeligt bedre muligheder for, at mindre, nystartede virksomheder kan tildele medarbejderaktier som en del af vederlæggelsen til virksomhedens ansatte. I denne artikel kan du læse mere om de nye muligheder, herunder om din virksomhed lever op til kriterierne for den nye, attraktive ordning.

Kort om medarbejderaktier

Begrebet *medarbejderaktier* bruges ofte som en samlebetegnelse i den situation, hvor et selskab som en del af aflønningen lader ansatte få mulighed for at opnå et medejerskab til arbejdsgiverselskabet eller et koncernforbundet selskab. Da begrebet er almindeligt anvendt, har vi også brugt det i denne oversigt, men for at undgå misforståelser, knyttes der indledningsvis et par bemærkninger til, hvad begrebet dækker over.

For det første er reglerne for anpartsselskaber (ApS'er) og aktieselskabet (A/S'er) grundlæggende de samme i relation til muligheden for at etablere medarbejderaktieordninger. Når der i denne oversigt tales om "medarbejderaktier", er hensigten alene at holde sproget enkelt, og det havde været lige så korrekt at omtale det som "medarbejderanpart" eller lignende.

For det andet dækker begrebet både over situationen, hvor de ansatte **(i)** tildeles allerede udstedte aktier/anpart, **(ii)** gives ret til at købe allerede udstedte aktier/anpart (såkaldte "*køberetter*") samt **(iii)** får mulighed for at tegne nye aktier/anpart (såkaldte "*warrants*" eller "*tegningsoptioner*"). De regler, som beskrives i denne oversigt, omfatter alle tre situationer.

Umiddelbart nedenfor ses der nærmere på en række af de fordele, som almindeligvis fremhæves ved sådanne medarbejderaktieordninger.

Fordele ved brug af medarbejderaktier

Såvel arbejdsgiverselskabet som den ansatte kan drage fordel af en medarbejderaktieordning.

For arbejdsgiverselskabet (og selskabets ejerkreds) knytter interessen sig almindeligvis primært til, (i) at de ansatte gives et direkte incitament til at arbejde for, at værdien af virksomheden (og dermed aktierne) stiger, samt (ii) at virksomheden kan opnå en likviditetsmæssig lønbesparelse. Hertil kan ordningerne være et godt redskab til at tiltrække og fastholde medarbejdere.

For medarbejderne knytter interessen sig primært til (i) den potentielle gevinst, der kan opnås, hvis virksomheden klarer sig godt, og medarbejderaktierne dermed stiger i værdi, samt (ii) den skattemæssigt gunstige behandling, som medarbejderaktieordninger giver mulighed for.

Der har længe været mulighed for at indføre medarbejderaktieordninger, men i praksis har kun få mindre virksomheder benyttet sig af muligheden. I det følgende ses der nærmere på baggrunden herfor.

En mere fleksibel ordning

Kernen i den gunstige skattemæssige behandling, som omtales ovenfor, blev (gen)indført i 2016. Disse regler fastslår grundlæggende, at gevinst ved medarbejderaktier ikke beskattes som *lønindkomst*, men derimod som *aktieindkomst*, der har en lavere skatteprocent (27% eller 42% afhængig af gevinstens størrelse). Hertil kommer, at medarbejderen ikke beskattes af gevinsten, før medarbejderaktierne afstås, hvilket i praksis har stor betydning, idet medarbejderen ikke får likviditet fra ordningen før dette tidspunkt.

Frem til 1. januar 2021 har ordningen dog været underlagt den væsentlige begrænsning, at en medarbejder maksimalt kunne tildeles medarbejderaktier med en værdi svarende til 20 % af medarbejderens årsløn, såfremt ordningen stod åben på lige vilkår for mindst 80 % af selskabets medarbejdere (såkaldte "kollektive ordninger"). Var der ikke tale om en såkaldt "kollektiv ordning", f.eks. fordi selskabet alene ønskede at lade visse nøglemedarbejdere omfatte af ordningen, var grænsen 10% af medarbejderens årsløn. Var disse kriterier ikke opfyldt, kunne de gunstige skatteregler ikke bruges.

Ovennævnte begrænsninger udgjorde en særlig udfordring for mindre, nystartede virksomheder, idet medarbejdernes lønpakker i sådanne selskaber ofte er relativt begrænsede. I praksis betød dette, at det kun var muligt at tilbyde yderst begrænsede medarbejderaktieprogrammer, og at fordelene ved sådanne programmer ofte ikke stod mål med omkostningerne og ressourcetrækket, som etablering og administration af programmet medførte. Af samme årsag var det alene relativt få mindre virksomheder, der benyttede medarbejderaktieprogrammer.

Nedenfor belyses de nye muligheder, der pr. 1. januar 2021 er åbnet for mindre, nystartede virksomheder.

Nye og bedre muligheder for mindre, nystartede virksomheder

De nye regler, som trådte i kraft pr. 1. januar 2021, har til formål at give mindre, nystartede virksomheder adgang til en mere fleksibel og lukrativ ordning, og fra årsskiftet har det således været muligt at etablere medarbejderaktieordninger (med skattemæssigt gunstig behandling) med en værdi op til 50% af medarbejderens årsløn på tildelingstidspunktet, uanset om kravene til "kollektive ordninger" opfyldes.

Med andre ord kan der fra 1. januar 2021 etableres fleksible ordninger, hvor op til halvdelen af én eller flere medarbejders løn udgøres af medarbejderaktier, hvilket kan give en betydelig likviditetsmæssig besparelse for virksomheden og give medarbejderne et ekstra incitament til at arbejde for virksomhedens succes. Hertil kommer, at medarbejderaktier kan være et særdeles godt redskab til at løse en velkendt udfordring for mindre vækstvirksomheder: virksomheden ønsker at tiltrække de bedste medarbejdere, men kan – ofte af likviditetsmæssige årsager – have svært ved at tilbyde konkurrencedygtige lønpakker til medarbejderne.

I der følgende ses der nærmere på de specifikke kriterier, som skal opfyldes, for at den nye ordning kan benyttes.

Kriterier for at anvende de nye, gunstige regler

Kriterierne for at anvende de nye regler, kan - groft skitseret - inddeles i tre kategorier:

1) Der skal være tale om en mindre, nystartet virksomhed, hvilket i praksis forudsætter, at:

- selskabet på tildelingstidspunktet ikke har haft mere end 50 ansatte,
- selskabets nettoomsætning eller balancesum ikke har oversteget DKK 15 mio. i et af de to seneste årsregnskaber,
- selskabet har været aktivt på et marked i mindre end 5 år (selskabet anses for aktivt på et marked, når det har haft sit første kommercielle salg), samt at
- selskabet på tildelingstidspunktet skal være et aktivt driftsselskab.

2) De almindelige betingelser i ligningslovens § 7P skal opfyldes, hvilket vil sige, at:

- vederlaget skal ydes af arbejdsgiverselskabet eller af et koncernforbundet selskab,
- aftalen skal give en ret for medarbejderen eller selskabet til at erhverve/levere medarbejderaktier,
- der ikke er tale om aktier/anpartar i en særlig aktiekasse,

- aftalen skal henvisse til reglerne i ligningslovens § 7P, samt at
- at tegningsrettigheder ikke overdrages (heller ikke til holdingselskab ejet af medarbejderen).

3) Selskabet skal opfylde visse yderligere betingelser:

- Selskabet må ikke være kriseram, hvilket navnlig udelukker selskaber, der står over for en konkurs eller har tabt egenkapitalen (dog visse undtagelser).
- Selskabet må ikke være i restance med tilbagebetaling af ulovlig statsstøtte.
- Ansatte, der ejer mere end 25% af selskabskapitalen, eller som råder over mere end 50% af stemmerettighederne i selskabet, må ikke deltage i ordningen.
- Selskabet må ikke handles på et reguleret marked, herunder være børsnoteret.
- Hvis værdien af ordningen samlet set overstiger EUR 500.000,00, skal ordningen indberettes som statsstøtte.

Ovennævnte kriterier kan virke omfattende ved første øjekast, men erfaringsmæssigt opfylder mange nye virksomheder kravene for at kunne benytte ordningen, hvilket åbner en række spændende muligheder.

Har du behov for at vide mere, eller har du en konkret problemstilling, du vil have vurderet?

Hos THOMSEN-FONAGER Advokatfirma rådgiver vi ofte om selskabs-, erhvervs-, og ansættelsesretlige forhold, og vi bistår naturligvis gerne med en konkret vurdering.

Hvis du vil vide mere eller i øvrigt har spørgsmål til artiklen, kan du kontakte advokat Bjarke Fonager Larsen (BFL@tf-law.dk eller telefon 51 95 94 67) eller advokat Mikkel Theilade Thomsen (MTT@tf-law.dk eller telefon 51 95 94 02).

Denne artikel udgør ikke – og kan ikke erstatte – konkret juridisk rådgivning om de forhold, der beskrives i artiklen.

En samlet oversigt over vores artikler kan tilgås via www.tf-law.dk/artikler.