



Evaluering af medarbej- deraktieordningen

Oktober 2024

Skatteministeriet

Indledning

Medarbejderne i et selskab kan vælge at blive beskattet efter de særlige regler i medarbejderaktieordningen, hvis de modtager medarbejderaktier mv. som en del af deres løn. Med medarbejderaktieordningen beskattes indkomsten som aktieindkomst frem for som almindelig lønindkomst. Desuden beskattes indkomsten først, når aktierne sælges.

I *Aftale om Erhvervs- og Iværksætterinitiativer* i 2017 mellem den daværende regering (V, LA og K), DF og RV blev det aftalt at udvide ordningen, som på daværende tidspunkt kunne anvendes for op til 10 pct. af årslønnen. På den baggrund har det siden 2018 også været muligt at tilbyde medarbejderaktier efter ordningen med en værdi på op til 20 pct. af årslønnen, hvis et selskab tilbyder medarbejderaktier til mindst 80 pct. af medarbejderne.

Det blev samtidig aftalt at udarbejde en ordning, hvormed nye, mindre virksomheder, der lever op til en række kriterier, kan anvende reglerne svarende til op til 50 pct. af årslønnen. Denne udvidelse har afventet EU-Kommissionens statsstøttegodkendelse, hvorfor den først trådte i kraft i 2021.

Formålet med bedre vilkår for aflønning med medarbejderaktier var især for at styrke vækstvirksomheders mulighed for med aktieløn at motivere, aflønne og dele ejerskabet med medarbejderne. Det skal ses i sammenhæng med, at nye, mindre vækstvirksomheder ofte er mere udfordrede på likviditeten end etablerede virksomheder. De kan derfor ikke altid tilbyde en markeds-mæssig almindelig løn, men kan i stedet for tilbyde medejerskab af virksomheden.

Det fremgik herudover af aftalen, at ordningen skulle evalueres to år efter ikrafttrædelsen, hvilket er baggrunden for denne evaluering. Evalueringen har været forsinket, da den bl.a. har afventet tilstrækkelige data. Der foreligger på nuværende tidspunkt data for perioden 2017-2021. Da ordningen for nye, mindre virksomheder kun er anvendt af et begrænset antal personer i 2021, omfatter evalueringen primært reglerne om tildeling af hhv. 10 og 20 pct. af årslønnen.

I evalueringen beskrives skattereglerne for medarbejderaktier, hvilket skattemæssigt incitament virksomhederne og medarbejderne har til at anvende medarbejderaktieordningen, og hvilke grupper som anvender ordningen. Desuden redegøres for ordningens provenumæssige konsekvenser.

Evalueringen viser overordnet set:

- Anvendelse af ordningen er øget fra ca. 9.000 personer i 2017 til knap 23.000 personer i 2021.
- Knap 60 pct. af medarbejderne på ordningen i 2021 var topskatteydere. Incitamentet til at anvende ordningen er tilsvarende størst for topskatteydere.
- Knap 40 pct. af medarbejderne på ordningen i 2021 var ansat i den finansielle sektor. Det kan bl.a. ses i sammenhæng med, at aflønning via medarbejderaktieordningen ikke indgår i grundlaget for lønsumsafgiften, som bl.a. finansielle virksomheder betaler, hvilket betyder, at incitamentet til anvendelse af ordningen er større i disse virksomheder.
- Ordningen benyttes primært af medarbejdere i relativt få virksomheder. Ca. to tredjedele af medarbejderne på ordningen i 2021 var ansat i 10 virksomheder.
- Mindreprovenuet ved ordningen (efter tilbageløb og adfærd) skønnes at være steget fra ca. 50 mio. kr. i 2017 til ca. 210 mio. kr. i 2023.

Regler for beskatning af aflønning med medarbejderaktier

Princippet for indkomstbeskatning følger af statskatteloven og indebærer, at indkomst som udgangspunkt er skattepligtig, uanset om indkomsten består af kontantløn eller formuegoder af pengeværdi. Indkomsten er som udgangspunkt skattepligtig på det tidspunkt, hvor der er erhvervet endelig ret til indkomsten. Dette princip betyder, at løn som hovedregel beskattes, når lønmodtageren erhverver endelig ret til lønnen, uanset om lønnen er kontant eller består af personalegoder.

Beskatningen af medarbejderaktier afviger på en række punkter fra dette udgangspunkt, idet der i nogle tilfælde ikke sker almindelig personalegodebeskatning af aktielønnens værdi på retserhvervelsestidspunktet. Medarbejderaktier er aktier i det selskab, som medarbejderen er ansat i, eller et koncernforbundet selskab. Det kan både være aktier samt køberetter og tegningsretter til aktier (også betegnet optioner og warrants).

Medarbejderaktier kan enten blive beskattet som almindelig lønindkomst eller efter de særlige regler i medarbejderaktieordningen.

Beskatning af medarbejderaktier som almindelig lønindkomst

Ansatte, der aflønnes med aktier – og ikke anvender medarbejderaktieordningen – beskattes af aktielønnens værdi, når medarbejderen modtager aktierne (erhverver ret), jf. *venstre side af tabel 1 nedenfor*. Værdien af medarbejderaktierne fratrukket evt. egenbetaling beskattes som lønindkomst¹.

Købe- og tegningsretter til aktier vil almindeligvis først blive beskattet, når købe- eller tegningsretten udnyttes, eller hvis de sælges videre, før de konverteres til aktier². Beskatningen sker ligeledes som lønindkomst. Beskatningen sker på grundlag af købe- eller tegningsrettens værdi på tidspunktet, hvor købe- eller tegningsretten udnyttes eller sælges.

Når medarbejderen til sin tid sælger aktierne, beskattes den realiserede gevinst eller tabet som aktieindkomst. Det gælder, uanset om aktierne er modtaget direkte, eller om de er erhvervet ved at udnytte en købe- eller tegningsret. Gevinsten eller tabet udgøres af forskellen mellem salgssummen og værdien ved erhvervelsen af aktien.

Medarbejderaktieordningen

Aflønning med medarbejderaktier kan alternativt ske efter de særlige regler i medarbejderaktieordningen³, hvor ansatte kan modtage aktier samt købe- og tegningsretter til aktier, der ikke beskattes som almindelig lønindkomst. Den ansatte beskattes først, når aktierne eller købe- eller tegningsretterne sælges. Gevinst eller tab ved salget beskattes som aktieindkomst. Gevinsten består af salgssummen fratrukket evt. egenbetaling. Kun hvis egenbetalingen overstiger salgssummen, kan der opstå tab.

Aktieindkomstskatten udgør 27 pct. op til grundbeløbet (61.000 kr. i 2024) og derudover 42 pct. Selskabet har ved anvendelse af disse særlige regler ikke fradragsret for værdien af de tildelte aktier mv., som det er tilfældet med andre former for aflønning, heriblandt medarbejderaktier der beskattes som lønindkomst.

¹Jf. ligningslovens § 16 og statskattelovens § 3

² Jf. ligningslovens § 28

³ Jf. ligningslovens § 7 P

Der gælder en række betingelser for at bruge de særlige regler for tildeling af medarbejderaktier. En af betingelserne er, at den ansatte som udgangspunkt højst kan modtage medarbejderaktier efter ordningen til en værdi, der svarer til 10 pct. af årslønnen på det tidspunkt, hvor aftalen indgås. Hvis ordningen tilbydes mindst 80 pct. af de ansatte, kan der dog tilbydes medarbejderaktier efter ordningen til en værdi svarende til op til 20 pct. af årslønnen. For nye, mindre virksomheder kan værdien af medarbejderaktier efter ordningen svare til op til 50 pct. af årslønnen.

Hvis der tildeles medarbejderaktier af en værdi ud over de anførte procentgrænser af årslønnen, beskattes de overskydende medarbejderaktier som lønindkomst.

Reglerne for beskatning af medarbejderaktier udgør en skatteudgift, hvilket er en fællesbetegnelse for særregler i skattelovgivningen, som i større eller mindre omfang begunstiger særlige aktiviteter eller bestemte grupper af skatteydere.

Tabel 1. Oversigt over beskatning af medarbejderaktier

	Beskatning som lønindkomst			Medarbejderaktieordningen		
	Kontant-løn	Aktier	Købe- og tegningsretter	Aktier og købe- og tegningsretter		
Første beskatningstidspunkt	Ved erhvervelse		Ved udnyttelse/salg	Ved salg		
Beskatning af den ansatte	Personlig indkomst (40/56,5 pct.) ¹⁾			Aktieindkomst (27/42 pct.)		
Maksimal andel af løn	-			10 pct.	20 pct.	50 pct.
Krav til udbredelse blandt medarbejdere	-			-	80 pct.	-
Krav til virksomhedens alder og størrelse	-			-		Aktiv i mindre end 5 år, maks. 50 ansatte og maks. 15 mio. kr. i omsætning/ balance
Fradrag i selskabsskat	Ja			Nej		
I grundlag for lønsumsafgift	Ja			Nej		

Anm.: 1) Ved salg af lønbeskattede medarbejderaktier betales aktieindkomstskat på gevinster og tab siden erhvervelsen (27/42 pct.).

Sammenligning af de to regelsæt

Der er således væsentlig forskel på de to regelsæt. For det første beskattes aktieløn tildelt efter de almindelige regler først som lønindkomst og siden som aktieindkomst, hvorimod aktieløn tildelt efter medarbejderaktieordningen kun beskattes som aktieindkomst.

For det andet er beskatningstidspunktet forskelligt, idet aktieløn tildelt efter de almindelige regler typisk beskattes på to tidspunkter (ved erhvervelsen og ved salg af aktien), mens aktieløn tildelt efter medarbejderaktieordningen kun beskattes ved salg af aktien.

Og for det tredje kan virksomheden fradrage aflønningen i selskabsskatten, hvis aflønningen beskattes efter de almindelige skatteregler for lønindkomst. Hertil kommer, at aflønningen efter de

almindelige regler vil indgå i grundlaget for lønsumsafgiften, som den finansielle sektor og visse andre momsfratagne virksomheder betaler, *jf. nedenfor*. Ved brug af medarbejderaktieordningen gives der ikke fradrag i selskabsskatten, og denne del af aflønningen indgår ikke i grundlaget for lønsumsafgiften.

Incitament til brug af medarbejderaktier

For at vurdere om medarbejdere og virksomheder har et incitament til at anvende aflønning i aktier mv. i stedet for kontantløn, skal man se samlet på begge parter skattemæssige forhold, *jf. boks 1*.

Boks 1. Incitament til aflønning i medarbejderaktier

Der er et skattemæssigt incitament til at anvende medarbejderaktieordningen, hvis medarbejderen opnår et højere vederlag efter skat end ved kontantløn, og hvis virksomhedens lønudgift efter skat samtidig er uændret eller mindre.

Hvorvidt det er attraktivt for den enkelte medarbejder at bruge medarbejderaktieordningen frem for almindelig kontantløn, afhænger af, hvorvidt medarbejderen betaler topskat eller ej, og om medarbejderen betaler den høje aktieskattesats på 42 pct. Desuden øger det under visse forudsætninger incitamentet til at bruge medarbejderaktieordningen, at beskatningen udskydes til realisation af aktierne.

Det mindsker incitamentet til at bruge medarbejderaktieordningen, at almindelig kontantløn er fradragsberettiget i selskabers skattegrundlag, hvilket ikke er tilfældet for aflønning via medarbejderaktieordningen.

For lønsumsafgiftspligtige selskaber øger det incitamentet til at bruge medarbejderaktieordningen, at aflønning via medarbejderaktieordningen – modsat almindelig kontantløn – ikke indgår i lønsumsafgiftsgrundlaget. Dette gør det relativt mere attraktivt for virksomheder, der betaler lønsumsafgift, at aflønne via medarbejderaktieordningen, da de derved kan undgå at betale lønsumsafgift heraf.

I de følgende eksempler tages der udgangspunkt i, at virksomhedens omkostninger efter skat er konstante.

Virksomheder, der ikke betaler lønsumsafgift

Lønudgifter i form af almindelig kontantløn er fradragsberettigede i selskabers skattegrundlag. Det betyder, at ved en udbetalt bruttoløn på 10.000 kr. vil et selskab reelt have en udgift til løn på 7.800 kr., idet selskabsskattesatsen er på 22 pct., *jf. række (4) i tabel 2*.

En bruttoløn på 10.000 kr. indebærer en indkomst efter skat på ca. 4.350 kr. for en topskatteyder og ca. 6.000 kr. for en person, der ikke betaler topskat, *jf. række (7) i tabel 2*. Det afspejler, at for en topskatteyder er marginals-katten for almindelig lønindkomst ca. 56,5 pct. i en gennemsnitskommune i 2023, mens den tilsvarende marginals-kat er ca. 40 pct. for en skatteyder med indkomst under topskattegrænsen.

Hvis lønnen i stedet tildeles som medarbejderaktier gennem medarbejderaktieordningen, er udgiften ikke fradragsberettiget i selskabers skattegrundlag. Den reelle udgift til løn for selskabet svarer derfor til den udbetalte bruttoløn til medarbejderen, *jf. række (1) og (4) i tabel 2*, hvor virksomhedens udgift til medarbejderaktier forudsættes at udgøre 7.800 kr. som i eksemplet med kontantløn.

For medarbejderen beskattes aktieindkomst med enten 27 pct. eller 42 pct., afhængigt af om medarbejderens samlede aktieindkomst overstiger progressionsgrænsen på 61.000 kr. årligt (2024-niveau). Dermed udgør indkomsten efter skat ca. 4.500 kr. og ca. 5.700 kr. henholdsvis over og under progressionsgrænsen.

Tabel 2. Eksempel på løn efter skat ved uændret udgift for virksomheden

	Kontantløn		Medarbejderaktieordningen	
	Topskatteyder	Ikke topskatteyder	Højeste trin ³	Laveste trin ³
[1] Udbetalt bruttoløn til lønmodtager	10.000	10.000	7.800	7.800
[2] Fradrag i selskabsskat, pct.	22	22	0	0
[3] Fradrag i selskabsskat, kr. [1]*[2]	2.200	2.200	0	0
[4] Efter skat omkostninger for arbejdsgiver, kr. [1]-[3]	7.800	7.800	7.800	7.800
[5] Skattesats lønmodtager, pct.	56,5 ¹	40 ²	42	27
[6] Skat lønmodtager, kr. [1]*[5]	5.650	4.000	3.300	2.100
[7] Efter skat indkomst for lønmodtager, kr. [1]-[6]	4.350	6.000	4.500	5.700

Anm.: Eksemplet viser en virksomhed, som ikke er omfattet af lønsumsafgiften. Beregningerne er foretaget med udgangspunkt i skattesatser for 2023.

1) Marginalskat for en topskatteyder i en gennemsnitskommune i 2023 (beløbsgrænse på 568.900 kr.).

2) Marginalskat for en ikke-topskatteyder i en gennemsnitskommune i 2023, forudsat det ikke er en enlig forsørger, og at personen har en indkomst, hvor marginalskatten ikke påvirkes af jobfradrag.

3) Aktieindkomst under/over beløbsgrænsen på 61.000 kr. i 2024 beskattes med 27/42 pct.

Kilde: Skatteministeriet.

Hvis en medarbejder er topskatteyder, vil der således være et incitament for medarbejderen og virksomheden til at konvertere almindelig kontantløn til løn udbetalt som medarbejderaktier gennem medarbejderaktieordningen. Det gælder, uanset om personens samlede aktieindkomst ligger over eller under progressionsgrænsen. Ved aktieafløning af en topskatteyder med aktieindkomst over progressionsgrænsen vil det i ovenstående eksempel betyde en indkomstforøgelse på ca. 150 kr. for medarbejderen ved aflønning gennem medarbejderaktieordningen. Har topskatteyderen en aktieindkomst under progressionsgrænsen, vil aflønning gennem medarbejderaktieordningen medføre en øget indkomst på ca. 1.350 kr. i ovenstående eksempel.

Der er som udgangspunkt ikke et skattemæssigt incitament til at konvertere kontantløn til medarbejderaktier gennem medarbejderaktieordningen, hvis ikke medarbejderen er topskatteyder. For en person, som ikke betaler topskat, vil aflønning med medarbejderaktieordningen i det ovenstående eksempel medføre en samlet indkomst efter skat, som er 300 kr. lavere, hvis medarbejderens aktieindkomst beskattes med den lave sats på 27 pct.

Virksomheder, der betaler lønsumsafgift

I Danmark er langt størstedelen af varer og ydelser pålagt moms. Der er dog undtagelser i form af momsfritagelser og nulmoms. En del af de virksomheder, som leverer varer og ydelser, der ikke er pålagt moms, er i stedet pålagt lønsumsafgift. Lønsumsafgiftens satser og grundlag afhænger af, hvilken branche der er tale om. Finansielle virksomheder er pålagt en markant højere afgiftssats

end andre lønsumsafgiftspligtige aktiviteter⁴. Ca. 75 pct. af provenuet fra lønsumsafgiften stammer således fra den finansielle sektor.

Lønsumsafgiften har betydning for incitamentet for tildeling af medarbejderaktier gennem medarbejderaktieordningen. Almindelig kontantløn og lønbeskattede medarbejderaktier indgår i lønsumsafgiftsgrundlaget, hvilket ikke er tilfældet for aflønning via medarbejderaktieordningen. I den finansielle sektor knytter lønsumsafgiften sig direkte til den løn, som virksomheden udbetaler. Satsen er 15,3 pct. Lønsumsafgiften er fradragsberettiget i selskabers skattegrundlag. Det illustreres i det følgende for en finansiell virksomhed.

Hvis virksomhedens omkostninger efter skat udgør 7.800 kr., kan bruttolønnen, der udbetales til medarbejderen, beregnes til ca. 8.700 kr., jf. række (1) i tabel 3. I så fald vil en topskatteyder efter skat have en indkomst på ca. 3.800 kr., mens en skatteyder, der ikke betaler topskat, vil have en indkomst efter skat på ca. 5.200 kr., jf. række (9) i tabel 3.

Tabel 3. Eksempel på løn efter skat ved uændret udgift for en finansiell virksomhed

			Kontantløn		Medarbejderaktieordningen	
			Top-skatteyder	Ikke topskatteyder	Højeste trin ³	Laveste trin ³
[1]	Udbetalt bruttoløn til lønmodtager	$[6]/((1-[2])*(1+[4]))$	8.700	8.700	7.800	7.800
[2]	Frdrag i selskabsskat, pct.		22	22	0	0
[3]	Frdrag i selskabsskat, kr.	$([1]+[5])*[2]$	2.200	2.200	0	0
[4]	Lønsumsafgift, pct.		15,3	15,3	0	0
[5]	Lønsumsafgift, kr.	$[1]*[4]$	1.300	1.300	0	0
[6]	Efter skat omkostninger for arbejdsgiver, kr.	$[1]+[5]-[3]$	7.800	7.800	7.800	7.800
[7]	Skattesats lønmodtager, pct.		56,5 ¹	40 ²	42	27
[8]	Skat lønmodtager, kr.	$[1]*[7]$	4.900	3.500	3.300	2.100
[9]	Efter skat indkomst for lønmodtager, kr.	$[1]-[8]$	3.800	5.200	4.500	5.700

Anm.: Beregningerne er foretaget med udgangspunkt i skattesatser for 2023.

1) Marginalskat for en topskatteyder i en gennemsnitskommune i 2023 (beløbsgrænse på 568.900 kr.).

2) Marginalskat for en ikke-topskatteyder i en gennemsnitskommune i 2023, forudsat det ikke er en enlig forsørger og personen har en indkomst, hvor marginalskatten ikke påvirkes af jobfradrag.

3) Aktieindkomst under/over beløbsgrænsen på 61.000 kr. i 2024 beskattes med 27/42 pct.

Kilde: Skatteministeriet.

Det ses, at incitamentet til at konvertere almindelig kontantløn til aflønning via medarbejderaktieordningen er større, hvis der er tale om en finansiell virksomhed, der er pålagt lønsumsafgift.

Hvis arbejdsgiverens lønomkostning efter skat holdes uændret, bliver gevinsten for en topskatteyder i en finansiell virksomhed i det ovenstående eksempel mellem 700 kr. (=4.500-3.800) og 1.900 kr. (=5.700-3.800), jf. række (9) i tabel 3. I en virksomhed, hvor aktiviteten ikke er pålagt lønsumsafgift, vil den tilsvarende gevinst for en topskatteyder som vist tidligere udgøre mellem 150 kr. (=4.500-4.350) og 1.350 kr. (=5.700-4.350), jf. række (7) i tabel 2.

⁴ Lønsumsafgiften udgør for finansielle virksomheder 15,3 pct. af lønsummen, for organisationer og foreninger mv. 6,37 pct. af lønsummen, for aviser 3,54 pct. af værdien af avissalget, for visse offentlige virksomheder 6,37 pct. af lønsummen og for øvrige virksomheder 4,12 pct. af lønsummen med tillæg af overskud eller fradrag for underskud.

Hertil kommer, at der for medarbejdere og virksomheder i den finansielle sektor også er et incitament til at konvertere almindelig kontantløn til aflønning gennem medarbejderaktieordningen, selv om medarbejderen ikke betaler topskat, så længe medarbejderens samlede aktieindkomst er under progressionsgrænsen på 61.000 kr., jf. række (9) i tabel 3.

I den nuværende udformning af medarbejderaktieordningen er der således en asymmetri i incitamenterne til at bruge ordningen mellem finansielle virksomheder og andre virksomheder, som følge af, at grundlaget for lønsumsafgiften ikke omfatter aflønning via medarbejderaktieordningen.

Såfremt grundlaget for lønsumsafgiften blev udvidet til også at omfatte aflønning via medarbejderaktieordningen – på lige fod med lønbeskattede medarbejderaktier – skønnes det at medføre et varigt merprovenu på ca. 110 mio. kr. årligt (2023-niveau). Efter tilbageløb og adfærd skønnes det varige merprovenu med betydelig usikkerhed at udgøre ca. 60 mio. kr. årligt (2023-niveau).

Udskudt beskatning gennem medarbejderaktieordningen

I eksemplerne ovenfor er der ikke taget højde for, at aflønning gennem medarbejderaktieordningen udskyder beskatningstidspunktet indtil salget af aktien, købe- eller tegningsretten⁵. En skatteudskydelse giver skatteyderen en likviditetsfordel. Det skyldes, at medarbejderen i perioden fra tildelingen af medarbejderaktier til salgstidspunktet reelt får et rentefrit lån svarende til den udskudte skattebetaling. Værdien af dette rentefrie lån antages at være 4 pct. årligt svarende til det forudsatte renteniveau på langt sigt. Omvendt medfører den udskudte beskatning også, at medarbejderne ikke kan omsætte medarbejderaktierne til kontanter før på realisationstidspunktet, hvilket vægtes negativt og benævnes diskonteringsrenten⁶.

Det er muligt at beregne, hvor meget denne likviditetsfordel påvirker den effektive beskatning af aflønning gennem medarbejderaktieordningen. Det kræver dog, at der gøres en antagelse om, hvor lang tid medarbejderen beholder aktierne. Under antagelse af, at medarbejderaktierne beholdes i en periode på fem år, kan de effektive skattesatser for aktieindkomst opgøres til henholdsvis 23,5 og 36,6 pct., jf. tabel 4.

Tabel 4. Nominelle og effektive skattesatser for aktieindkomst

Pct.	Nominel skattesats	Effektiv skattesats
Laveste trin	27	23,5
Højeste trin	42	36,6

Anm.: De effektive skattesatser er beregnet som $ti/(1+d)^a$ (DØRS, Dansk Økonomi, forår 2019), hvor ti er den nominelle skattesats for den pågældende aktieindkomst på hhv. 27 og 42 pct., d er den anvendte diskonteringsrente, og a er holdetiden, som i tabellen er fastsat til fem år. Diskonteringsrenten er dermed beregnet som $0,04*(1-0,30) = 0,028$, og den effektive skattesats for 27 og 42 pct. er beregnet som hhv. $27/(1+0,028)^5$ år = 23,5 pct. og $42/(1+0,028)^5$ år = 36,6 pct.

Jo længere en medarbejder beholder en medarbejderaktie, jo mere sænkes den effektive skattesats på aktieindkomsten. Derved bliver det skattemæssigt mere attraktivt at blive aflønnet i medarbejderaktier i forhold til almindelig kontant aflønning.

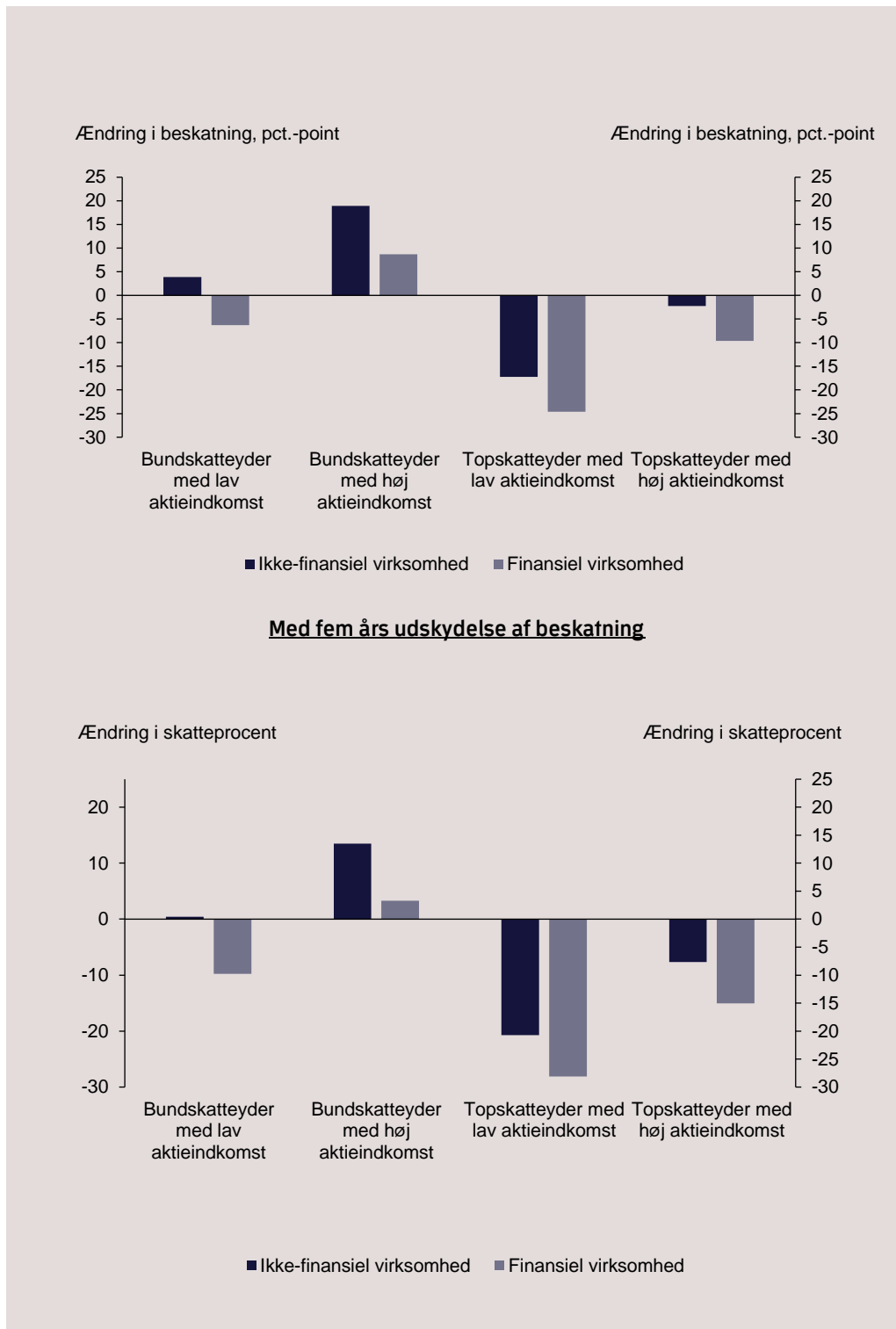
Figur 1 viser forskellen mellem beskatningen af almindelig lønindkomst og beskatningen efter medarbejderaktieordningen. Figuren illustrer de samme tilfælde som tabel 2 og 3, hvor forskellen

⁵ Aflønning i form af købe- og tegningsretter til aktier, der beskattes som lønindkomst, indebærer ligeledes en udskydelse af beskatningstidspunktet (til købe- eller tegningsretten udnyttes/sælges), selvom aflønningen beskattes som lønindkomst.

⁶ Diskonteringsrenten (d) er beregnet som $i*(1-t_i)$, hvor i er det nominelle afkast, og t_i er skattesatsen på nettokapitalindkomst sat til 30 pct. Diskonteringsrenten udtrykker således nettokapitalindkomsten.

i beskatning er opgjort ved forskellige indkomstforhold, og efter om det er en finansiel virksomhed. I figuren er forskellen i beskatning dog opgjort i procentpoint. Den øverste del af *figur 1* svarer til taleksemplerne i *tabel 2 og 3*, hvor skatteudskydelsen ikke er indregnet. I den nederste del af figuren er skatteudskydelsen indregnet, hvilket generelt øger skattebesparelsen ved brug af medarbejderaktieordningen. Det forudsættes som i *tabel 4*, at aktierne beholdes i fem år.

Figur 1. Forskel i beskatning mellem kontantløn og medarbejderaktier (med og uden skatteudskydelse)



Anm.: Figuren viser den effektive beskatning, dvs. den betalte skat i forhold ved uændrede udgifter for virksomhedens løn-omkostninger, opgjort hhv. med og uden udskydelse af beskatning for medarbejderen.

For en topskattheyder med høj aktieindkomst, der ikke arbejder i en finansiell virksomhed, bliver der et tydeligere incitament til at bruge medarbejderaktieordningen, når skatteudskydelsen regnes med. For en person, som hverken betaler topskat eller den høje aktieindkomsts kat, og som arbejder uden for den finansielle sektor, er der fortsat ikke et incitament til at bruge medarbejderaktieordningen. Det kan der dog være, hvis aktierne beholdes længere end de forudsatte fem år.

Brug af medarbejderaktieordningen

Brugen af medarbejderaktieordningen er steget markant fra 2017 til 2021, *jf. tabel 5*. Det samlede antal personer, der har benyttet ordningen, steg fra ca. 9.000 i 2017 til ca. 22.700 i 2021.

I 2021 blev ca. 18.000 personer tildelt medarbejderaktier gennem ordningen, mens ca. 9.500 blev tildelt købe- og tegningsretter til aktier. Nogle medarbejdere er både tildelt medarbejderaktier og købe- eller tegningsretter, hvorfor summen er højere end det samlede antal personer, som har benyttet ordningen.

Tabel 5. Brug af medarbejderaktieordningen, 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Antal personer, som har benyttet ordningen ¹	8.986	15.586	17.042	21.952	22.725
Antal personer med aktier	7.683	13.914	15.772	17.914	18.032
Antal personer med købe- og tegningsretter	2.237	4.554	4.882	8.948	9.528
Andel topskatteydere, pct.	60,8	52,7	54,2	56,0	58,2
Andel i de 10 største virksomheder, pct. ²	83,1	84,1	72,1	75,1	67,3

1) I visse tilfælde vil den samme person have modtaget både aktier og købe- og tegningsretter, hvorfor summen af disse to vil overstige antallet af personer, der har benyttet ordningen.

2) Andelen i de 10 største virksomheder er beregnet som et vægtet gennemsnit ud fra andelen af medarbejdere, der er tildelt medarbejderaktier og købe- og tegningsretter.

Kilde: Skatteforvaltningens registre og Skatteministeriets egne beregninger.

Udviklingen skal bl.a. ses i lyset af ændringen af ordningen i 2018. I 2017 var det således kun muligt at tildele medarbejderaktier gennem ordningen svarende til en værdi på op til 10 pct. af årslønnen, mens der fra 2018 blev givet mulighed for at tildele medarbejderaktier efter ordningen svarende til en værdi på op til 20 pct. af årslønnen, hvis aktieprogrammet tilbydes til 80 pct. af medarbejderne. En større del af lønnen kan således være i form af medarbejderaktier efter udvidelsen af ordningen. Kravet om at tilbyde ordningen til 80 pct. af medarbejderne kan desuden have trukket i retning af, at flere personer aflønnes gennem ordningen. Derudover kan kendskabet til medarbejderaktieordningen være vokset.

En stor andel af de personer, der har modtaget aflønning efter ordningen, er topskatteydere, hvilket de økonomiske incitament er også tilsiger, *jf. ovenfor*. I årene fra 2017-2021 var mere end halvdelen topskatteydere, *jf. tabel 6*. Det skal sammenholdes med, at ca. 20 pct. af alle beskæftigede er topskatteydere.

Desuden er de medarbejdere, der er blevet aflønnet efter ordningen, koncentreret på få virksomheder. Således var ca. to tredjedele af medarbejderne i 2021 fra 10 virksomheder. Andelen i de 10 største virksomheder er dog faldet siden 2017.

Branchefordeling

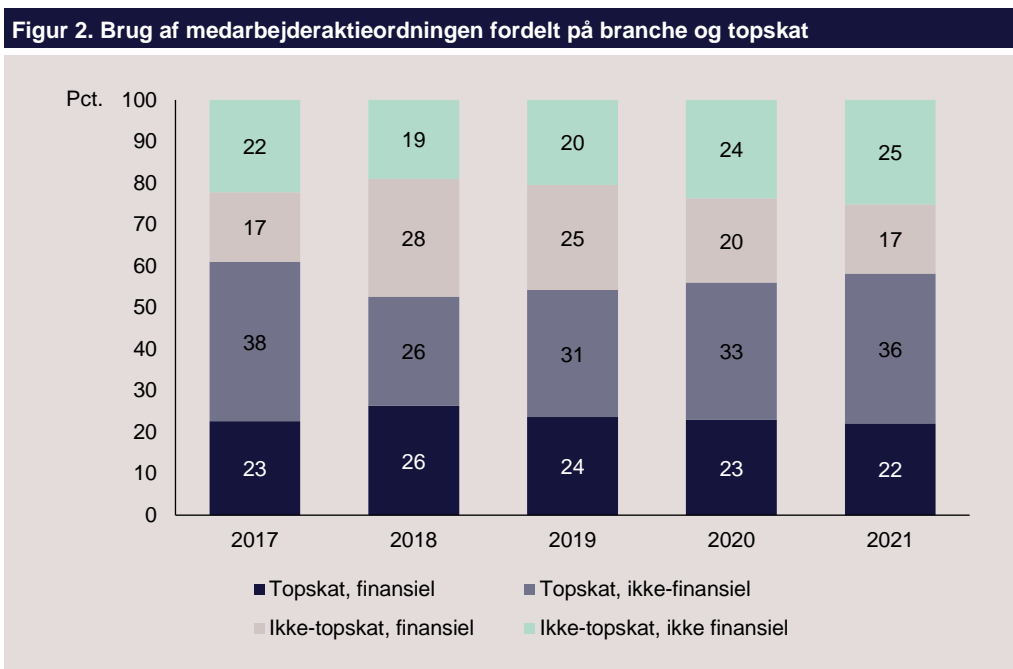
Brugen af medarbejderaktieordningen er i høj grad koncentreret på få brancher, *jf. tabel 6*. Således var over 75 pct. af medarbejderne, der modtog medarbejderaktier, ansat inden for tre brancher. Den finansielle sektor står alene for knap 40 pct. af brugen af medarbejderaktieordningen. Til sammenligning var under fem pct. af alle privatansatte lønmodtagere ifølge Danmarks Statistik i 2021 beskæftiget inden for branchen 'finansiering og forsikring'.

Tabel 6. Brug af medarbejderaktieordningen fordelt på brancher, 2021

	Antal Personer	Andel personer (pct.)	Antal virksomheder
Finansielle sektor	8.799	39	38
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	4.861	21	68
Fremstillingsvirksomhed	3.569	16	38
Information og kommunikation	2.535	11	79
Engroshandel og detailhandel	2.126	9	60
Øvrige	835	4	49
Samlet	22.725	100	332

Kilde: Skatteforvaltningens registre og Skatteministeriets egne beregninger.

I figur 2 er medarbejderne fordelt efter, om de er ansat i den finansielle sektor, og om de betaler topskat. Det er i overvejende grad topskatteydere og medarbejdere ansat i den finansielle sektor, der benytter medarbejderaktieordningen. Dette flugter med de skattemæssige incitamerter.



Anm.: Den finansielle sektor er opgjort som branchekode 64, 65 og 66. En person kan i løbet af året have modtaget medarbejderaktier fra flere forskellige branchekoder. I disse tilfælde vil personen tælle med flere gange i opgørelsen. Omfanget heraf er begrænset.

Kilde: Skatteforvaltningens registre og Skatteministeriets egne beregninger.

Brug af medarbejderaktieordningen uden skattemæssigt incitament

For medarbejdere, der ikke er ansat i den finansielle sektor og ikke betaler topskat, er der ikke umiddelbart et skattemæssigt incitament til at modtage medarbejderaktier frem for almindelig lønindkomst. At disse personer alligevel er blevet aflønnet efter ordningen, kan skyldes flere årsager.

Medarbejderne kan forvente stigninger i aktiernes værdi, hvorfor medarbejderen anser aktiens værdi for større end ved tildelingen. Desuden kan medarbejderne evt. holde længere tid på aktierne end fem år, hvilket vil resultere i en lavere effektiv beskatning end forudsat ovenfor.

Set ud fra virksomhedernes synspunkt kan aflønning i medarbejderaktier skyldes, at udskudt fradrag i selskabsskattegrundlaget af almindelige lønudgifter kan gøre medarbejderaktieordningen mere fordelagtig for virksomheden i en periode, hvor den ikke har overskud. Det kan også skyldes,

at virksomheden er en mindre virksomhed, der ikke har kapital til at afholde almindelige lønudgifter, og derfor er nødsaget til at afholde løn vha. medarbejderaktier.

Brugen af medarbejderaktieordningen er beskrevet med udgangspunkt i oplysninger, som selskaberne indberetter i forbindelse med tildeling af medarbejderaktier, *jf. boks 2*.

Boks 2. Oplysninger om tildeling af medarbejderaktier

Skatteforvaltningen er i besiddelse af en række oplysninger om tildelingen af medarbejderaktier, idet der stilles en række krav om indberetning fra selskaberne.

For tildeling af *købe- og tegningsretter* til aktier gælder en markeringsordning, hvor selskabet skal foretage en markering i indkomstregisteret, når den ansatte og selskabet har indgået aftale om tildeling af købe- og tegningsretter, der skal beskattes.

For tildeling af *aktier*, herunder aktier erhvervet ved udnyttelse af købe- og tegningsretter, gælder, at selskabet har pligt til at foretage indberetning til Skatteforvaltningen om den ansattes aktieerhvervelse. Indberetningen omfatter:

1. Identiteten af den indberetningspligtige (virksomheden).
2. Identiteten af den, der har erhvervet aktien mv. (medarbejderen).
3. Identiteten af den erhvervede aktie, herunder med angivelse af ISIN-fondskode, hvis en sådan er tildelt, og af identiteten af det udstedende selskab.
4. Oplysning om aktien er optaget til handel på et reguleret marked.
5. Antallet af erhvervede aktier.
6. Anskaffelsestidspunktet.
7. Anskaffelsessummen for aktien, herunder de handelsomkostninger, som den indberetningspligtige har kendskab til (en evt. egenbetaling).

Det bemærkes, at punkt 7 skal sikre korrekt beskatning ved salg af medarbejderaktien på et senere tidspunkt, såfremt der har været egenbetaling fra medarbejderen. Indberetningen skal foretages senest den 20. januar i året efter det år, hvor medarbejderen har modtaget aktieaflønnning. Er aktierne erhvervet ved udnyttelse af en købe- eller tegningsret, skal selskabet indberette herom senest den 20. januar i året efter tegnings- eller købsåret.

Det har ikke været muligt at opgøre, hvorvidt medarbejderaktierne er tildelt efter regler om 10, 20 eller 50 pct.

Den eksakte værdi af tildelte medarbejderaktier kan ikke opgøres ud fra de tilgængelige oplysninger. Medarbejderaktier beskattes først ved salg, hvor aktierne typisk vil have en anden værdi end ved erhvervelsen. Desuden behandles beskatning ved gevinst eller fradrag ved tab i forbindelse med salg af medarbejderaktier på samme måde som almindelige aktier og kan ikke udskilles separat fra årsopgørelsen.

Provenumæssige konsekvenser

De provenumæssige konsekvenser af medarbejderaktieordningen afhænger af, hvad aflønningen alternativt forudsættes at være.

Sammenlignet med almindelig kontantløn og lønbeskattede medarbejderaktier indebærer medarbejderaktieordningen dels beskatning som aktieindkomst, dels en udskydelse af skattebetalingen. Sammenlignet med lønbeskattede købe- eller tegningsretter indebærer medarbejderaktieordningen beskatning som aktieindkomst, mens både lønbeskattede købe- eller tegningsretter og medarbejderaktieordningen ligeledes indebærer en udskydelse af skattebetalingen. Det er beregningsteknisk antaget, at halvdelen af medarbejderne på ordningen vil overgå til kontantløn, hvortil den anden halvdel vil overgå til lønbeskattede købe- og tegningsretter, hvis ordningen afskaffes.

Det umiddelbare mindreprovenu som følge af medarbejderaktieordningen skønnes til ca. 380 mio. kr. i 2023 (årets niveau), *jf. tabel 7*. I 2017 udgjorde det umiddelbare mindreprovenu ca. 100 mio. kr. (årets niveau).

Tabel 7. Mindreprovenu ved medarbejderaktieordningen, 2017-2023

Mio. kr. (årets niveau)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Umiddelbart mindreprovenu	100	240	260	340	340	370	380
Mindreprovenu efter tilbageløb og adfærd	50	130	140	190	190	200	210

Anm.: Tal er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Det er beregningsteknisk antaget, at halvdelen af medarbejderne på ordningen alternativt var aflønnet i kontantløn og lønbeskattede medarbejderaktier, og den anden halvdel i lønbeskattede købe- og tegningsretter, hvis ordningen afskaffes.

Kilde: Skatteministeriet.

Det umiddelbare mindreprovenu er beregnet ud fra antallet af personer, der er tildelt medarbejderaktier gennem ordningen. Der er her taget udgangspunkt i, hvorvidt medarbejderne er topskatteydere, og om de er ansat i den finansielle sektor. I beregningen af mindreprovenuet er det antaget, at de tildelte medarbejderaktier beholdes i fem år. Såfremt likviditetsfordelen antages at være større grundet højere forventet afkast eller længere holdetid, vil den effektive skattesats være lavere, og det umiddelbare mindreprovenu være større.

Provenuskønnet efter adfærd er baseret på en beregningsteknisk antagelse om, at adfærdsvirkningen af medarbejderaktieordningen svarer til en vægtet lempelse af bund- og topskattesatsen, hvor der vægtes med indkomsterne for de skatteydere, som er på ordningen. På den baggrund skønnes ordningen at medføre et mindreprovenu efter tilbageløb og adfærd i 2023 på ca. 210 mio. kr.

På baggrund af samme antagelse om, at adfærdsvirkningerne svarer til en lempelse af bund- og topskattesatsen, kan arbejdsudbuddet forbundet med ordningen opgøres til ca. 180 personer, *jf. tabel 8*. Forøgelsen af arbejdsudbuddet skønnes isoleret set at medføre en samfundsøkonomisk gevinst. Der er dog en række forhold, der trækker i modsat retning både ift. de dynamiske provenuvirkninger, arbejdsudbudsvirkningerne og de samfundsøkonomiske virkninger. Ordningen indebærer, at der sker relative store lempelser for færre personer end ved en mere generel lempelse af personskatterne. Det betyder, at de positive adfærdsvirkninger vil være et overkantsskøn.

Dertil kommer en række samfundsøkonomiske virkninger af ordningen ud over den direkte virkning på arbejdsudbuddet som følge af lempelsen. Det ses ved, at de forvridningstab, der er forbundet med ordningen, hvor bl.a. finansielle aktiver er mindre likvide end kontantløn, og at medarbejdere på ordningen påtager sig risiko forbundet kursværdien på medarbejderaktien. Ordningen skønnes at medføre en forøgelse af indkomstforskellene målt ved Gini-koefficienten på ca. 0,01 pct.-point sammenholdt med en afskaffelse af ordningen.

Tabel 8. Mindreprovenu, arbejdsudbud og fordeling, 2023

Mio. kr. (2023-niveau)	Umiddelbart mindreprovenu	Mindreprovenu efter tilbageløb og adfærd	Arbejdsudbud (fuldtids-personer)	Gini (pct.-point)
Virkning af medarbejderaktieordningen	380	210	180	0,01

Anm.: Tilbageløbet udgør 23 pct., og arbejdsudbudseffekten er opgjort på baggrund af selvfinansieringsgraden ved en lempelse af hhv. top- og bundskattesatsen vægtet med årslønnen tilknyttet hhv. top- og bundskatteydere på ordningen svarende til en selvfinansieringsgrad på 29 pct. Det skønnede mindreprovenu er afrundet til nærmeste 10 mio. kr.

Kilde: Skatteministeriets egne beregninger.