

REVITAX

SKATTE- OG MOMSRÅDGIVNING

FREDERIKSGADE 1

1265 KØBENHAVN K

TELEFON 33 91 22 01

FAX 33 91 38 01

WWW.REVITAX.COM

KØBENHAVNS FONDSEBØRS

AKTIEAFLØNNING

FORORD



Begrebet ”aktieaf lønning” dækker forskellige former for aktiebaseret aflønning af medarbejdere. Motivet til at tilbyde aktieaf lønning kan være ønsket om en motivationsfremmende aflønning, hvor medarbejderne og virksomhedens ledelse har en fælles interesse i at fokusere på virksomhedens indtjening. Det kan også være ønsket om at tilbyde medarbejderne en skattegunstig aflønning, hvor skatten kan udskydes eller reduceres.

Fra og med 2006 er den skattemæssige behandling af fortjeneste og tab ved salg af aktier ændret, og de ændrede regler betyder, at aktieaf lønning i visse tilfælde er blevet endnu mere gunstig skattemæssigt set.

Om dette og meget andet kan De læse i denne publikation.

Redaktionen er afsluttet den 27. marts 2006.

REVITAX
SKATTE- OG MOMSRÅDGIVNING

INDHOLD

HVAD ER AKTIEAFLØNNING?	3
Købe- og tegningsretter ved opsigelse eller fratrædelse	3
GENERELT OM SKAT VED AKTIEAFSTÅELSE	4
GENERELLE MEDARBEJDERAKTIEORDNINGER	5
Favoraktier	5
Gratisaktier	6
SÆRLIGE MEDARBEJDERAKTIEORDNINGER	7
§ 28-ordninger	7
§ 7H-ordninger	8
Eksempel	9
ALTERNATIVE AFLØNNINGSFORMER	10
Aktietegning uden goodwill	10
Fantomaktier	10
Konvertible obligationer	11
Medarbejderobligationer	11





HVAD ER AKTIEAFLØNNING?

Aktieaflønnning kan opdeles i følgende typer:

1. Generelle medarbejderaktieordninger, der skal tilbydes alle medarbejdere. De generelle ordninger kan opdeles i:
 - Favøraktier.
 - Gratisaktier.
2. Særlige medarbejderaktieordninger til udvalgte medarbejdere, hvor der kan være tale om aktier, køberetter (optioner) eller tegningsretter (warrants). De særlige ordninger kan opdeles i:
 - § 28-ordninger (fradrag hos arbejdsgiver og beskatning som personlig indkomst hos medarbejder).
 - § 7H-ordninger (intet fradrag hos arbejdsgiver og udskudt samt reduceret beskatning hos medarbejder).
3. Alternative aflønningsformer, hvor der ikke er tale om egentlig aktieaflønnning, men noget der ligner. De alternative aflønningsformer kan opdeles i:
 - Aktietegning uden goodwill.
 - Fantomaktier.
 - Konvertible obligationer.
 - Medarbejderobligationer.

De generelle og de særlige medarbejderaktieordninger indebærer, at medarbejderne får ret til et egentligt medejerskab i selskabet, medens de alternative aflønningsformer til en vis grad simulerer medejerskab.

Købe- og tegningsretter ved opsigelse eller fratrædelse

Aftaler om købe- eller tegningsretter til aktier indeholder ofte en bestemmelse om, at medarbejderne kun kan udnytte retterne, hvis de fortsat er ansat i selskabet på udnyttelsestidspunktet. Lov-

givningen forhindrer dog i vidt omfang, at arbejdsgivere er i stand til at håndhæve sådanne aftalebestemmelser.

Hovedreglen i loven er, at uudnyttede købe- og tegningsretter bortfalder, hvis medarbejdere selv opsiges deres stilling.

Hvis det er arbejdsgiveren, der opsiges medarbejdere, vil medarbejderne som hovedregel bevare allerede tildelte købe- og tegningsretter samt retten til at få tildelt en forholdsmæssig andel af de købe- og tegningsretter, som medarbejderne ville være blevet tildelt, hvis de fortsat havde været ansat ved indkomstårets udløb. Efter fratrædelse kan tidligere medarbejdere altså udnytte købe- og tegningsretter i overensstemmelse med den oprindelige aftale med arbejdsgiveren.

Lovens regler kan ikke fraviges til ugunst for medarbejdere.





GENERELT OM SKAT VED AKTIE- AFSTÅELSE

Bedømmelsen af en medarbejderaktieordning hænger ikke kun sammen med anskaffelsesprisen for aktierne, men også de skattemæssige konsekvenser ved et senere salg af aktierne.

De generelle regler for gevinster og tab på aktier realiseret i 2006 kan opsummeres i følgende skema:

Gevinst	Gevinst beskattes som aktieindkomst.
Tab	<i>Tab på unoterede aktier:</i> Tabsfradrag (negativ aktieindkomst med særlig modregningsadgang i anden indkomst). <i>Tab på børsnoterede aktier:</i> Tab kan modregnes i udbytter og gevinster fra børsnoterede aktier. Overskydende tab kan fremføres uden tidsbegrænsning.

De første 44.300 kr. (2006) aktieindkomst beskattes med 28% og den resterende del med 43%. Samlevende ægtefæller råder over en dobbelt bundgrænse.

GENERELLE MEDARBEJDERAKTIEORDNINGER

Favøraktier

Favøraktier er aktier, som medarbejdere kan købe eller nytægne til en pris, der ligger under markedsprisen.

Selve favørelementet (rabatten) er skattefrit på købs-/tegningstidspunktet, hvis betingelserne nedenfor er opfyldt.

Betingelser

Aktierne skal båndlægges i 5 år

Aktierne må først overdrages eller pantsættes 5 år efter udløbet af det kalenderår, hvor aktierne blev erhvervet. Der er fri rådighed over udbytte, der udloddes. Udbytte beskattes løbende efter de almindelige regler.

Favørelementet må ikke overstige 10% af årslønnen

Favørelementet beregnes ud fra de enkelte medarbejders normale årsløn på det tidspunkt, hvor der træffes beslutning om ordningen. Det er aktiernes kurs på generalforsamlingstidspunktet, der er afgørende. En årsløn opgjort som 12 gange månedslønnen er blevet godkendt. I årslønnen indgår ikke ekstraordinære indtægter fra bonusprogrammer mv. Hvis medarbejdere har frynsegoder i form af eksempelvis fri bil, medregnes værdien af disse frynsegoder i beregningsgrundlaget.

Kun til ansatte

Ordningen må kun tilbydes medarbejdere, der er i uopsagt stilling på erhvervelsestidspunktet, dog bortset fra medarbejdere, som er opsagt til pensionering på grund af alder, samt sæsonarbejdere. Bestyrelsesmedlemmer kan kun få tildelt medarbejderaktier, hvis de samtidig er ansat i selskabet.

Åben for alle medarbejdere

Adgangen til at købe eller nytægne aktier skal stå åben for alle medarbejdere, således at ingen med-

arbejdergruppe bliver særligt favoriseret. Begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier, såsom at medarbejderne skal have været ansat i selskabet i en vis periode, accepteres. Endvidere accepteres en differentiering ud fra kriterier som anciennitet, heltid/deltid og aflønning.

Ikke en særskilt aktieklasse

Medarbejderaktierne må ikke udgøre en særskilt aktieklasse og skal have samme rettigheder som øvrige aktier af samme klasse.

Hvis selskabet i forvejen har flere aktieklasser, kan selskabet nøjes med at tilbyde medarbejderaktier i en klasse med f.eks. stemmeretsbegrænsninger, men selskabet kan ikke oprette en ny aktieklasse til formålet.

Attestation

Selskabets revisor skal attestere, at ordningen opfylder lovgivningens bestemmelser.

Konsekvenser

Favørdelen (rabatten) på tildelingstidspunktet beskattes først, når aktierne sælges. Den skattemæssige anskaffelsestid svarer til det beløb, som medarbejderne rent faktisk har betalt for aktierne.

Arbejdsgivere har fradrag for værdien af de tildelte favøraktier på tildelingstidspunktet.

Eksempel

En medarbejder erhverver favøraktier i 2000. De tildelte aktier har en markedsværdi på 100.000 kr., men medarbejderen skal kun betale 50.000 kr. Medarbejderens årsløn er 500.000 kr., så betingelserne er opfyldt. Aktierne er båndlagt til den 31. december 2005 og sælges i 2006 for 150.000 kr. Medarbejderens skattepligtige fortjeneste udgør 100.000 kr., nemlig forskellen mellem salgssummen på 150.000 kr. og anskaffelsestidspunktet på 50.000 kr.



Skatten beregnes som følger, hvis medarbejderen er gift, og ægteparret ikke har anden aktieindkomst:

Skat af de første 88.600 kr. (2 x 44.300 kr.), 28%	=	24.808 kr.
Skat af 11.400 kr. (100.000 kr. – 88.600 kr.), 43%	=	4.902 kr.
I alt		29.710 kr.
Nettofortjeneste efter skat (100.000 kr. – 29.710 kr.)		70.290 kr.

Arbejdsgiveren har fradrag for favørelementet på 50.000 kr.

Gratisaktier

Gratisaktier er aktier, som et selskab forærer til sine medarbejdere.

Betingelser

Modsat favøraktier er det ikke de enkelte medarbejders årsløn, som bestemmer antallet af gratisaktier, men derimod en lovbestemt årlig grænse på 20.900 kr. (2006). Grænsen pristalsreguleres årligt. Hvis aktiernes værdi overstiger denne beløbsgrænse, skal det overskydende beløb beskattes som yderligere løn.

De øvrige betingelser for favøraktier gælder også for gratisaktier på nær bindingsperioden, der ikke er 5 år, men hele 7 år.

Konsekvenser

Selv om aktierne er gratis for medarbejderne, anses aktierne for at være erhvervet for et beløb, der svarer til værdien på tildelingstidspunktet. Det medfører, at gratisaktier giver en reel skattebesparelse.

Arbejdsgiveren har fradrag for værdien af de tildelte aktier på tildelingstidspunktet.

Eksempel

En medarbejder modtager aktier til en værdi á 20.900 kr. i 1998 (der ses bort fra, at grænsen for gratisaktier var mindre dengang). Bindingsperioden udløber den 31. december 2005, og aktierne sælges for 120.000 kr. i 2006.

Af medarbejderens fortjeneste på reelt 120.000 kr. beskattes kun de 99.100 kr., fordi aktierne anses for at være erhvervet for 20.900 kr.

Skatten beregnes som nedenfor, hvis medarbejderen er gift, og ægteparret ikke har anden aktieindkomst.

Skat af de første 88.600 kr. (2 x 44.300 kr.), 28%	=	24.808 kr.
Skat af 10.500 kr. (99.100 kr. – 88.600 kr.), 43%	=	4.515 kr.
I alt		29.323 kr.
Nettofortjeneste efter skat (120.000 kr. – 29.323 kr.)		90.677 kr.

Arbejdsgiveren har fradrag for værdien af de tildelte gratisaktier på 20.900 kr.





SÆRLIGE MED- ARBEJDERAKTIE- ORDNINGER

Hvis et selskab ønsker at tilbyde udvalgte personer eller persongrupper en aktiebaseret aflønning, kan de generelle medarbejderaktieordninger ikke anvendes. I stedet må man ty til de særlige medarbejderaktieordninger, der ikke indeholder helt så mange betingelser, men til gengæld heller ikke er helt så gunstige.

Skattemæssigt kan aktieordninger til udvalgte medarbejdere være omfattet af enten ligningslovens § 28 eller ligningslovens § 7H.

§ 28-ordninger

§ 28-ordninger omfatter køberetter (optioner) og tegningsretter (warrants) til aktier.

Betingelser

Som udgangspunkt er den eneste reelle betingelse for § 28-ordninger, at modtagerne er ansat i det selskab, der tildeler købe- eller tegningsretter, eller alternativt i et koncernforbundet selskab, men modsat de generelle medarbejderaktieordninger gælder reglerne også for bestyrelsesmedlemmer og konsulenter mv.

Konsekvenser

Medarbejdere beskattes af fordelene på det tidspunkt, hvor de erhverver aktierne, eller hvor de alternativt differenceafregner og dermed modtager kontanter i stedet for aktier.

Selv om det tillades, at der kan ske differenceafregning, skal ordninger indeholde en bestemmelse om, at mindst én af parterne kan kræve levering af aktier.

Selskabet får fradrag for det samme beløb (favørellementet), som medarbejderne beskattes af. Det gælder både købe- og tegningsretter.

Eksempel

En medarbejder har ret til at tegne 100 aktier til en stykpris á 100 kr. Den 1. august 2006 udnyttes

tegningsretten, og på dette tidspunkt er markedsværdien 250 kr. pr. aktie. Medarbejderen beskattes af fordelten på 15.000 kr. (100 x (250-100)) i 2006.

Medarbejderens fordel beskattes som personlig indkomst, og der skal afregnes AM-bidrag og (efter 2007) SP-bidrag.

Aktiernes skattemæssige anskaffelsessum er 25.000 kr., hvilket svarer til købesummen på 10.000 kr. plus det skattepligtige beløb på 15.000 kr. Hvis medarbejderen sælger aktierne for 50.000 kr. på et senere tidspunkt, skal medarbejderen beskattes af en aktieavance på 25.000 kr. på dette tidspunkt.

Arbejdsgiveren har fradrag for favørelementet på 15.000 kr.

§ 7H-ordninger

Ud over køberetter (optioner) og tegningsretter (warrants) omfatter § 7H-ordninger også tildeling af aktier. Denne type aktieafløsning til udvalgte medarbejdere er umiddelbart mere gunstig for medarbejderne end § 28-ordninger, men forudsætter samtidig, at en række betingelser er opfyldt.

Betingelser

Klar aftale om anvendelse af reglerne

Arbejdsgiveren og de enkelte medarbejdere skal skriftligt aftale, at dette regelsæt skal anvendes.



I aftalen skal det desuden være entydigt identificeret:

- om aftalen omfatter aktier eller en købe- eller tegningsret,
- i hvilket selskab, der er erhvervet eller kan erhverves aktier, og
- den nominelle størrelse af aktierne eller den nominelle størrelse af de aktier, som en købe- eller tegningsret giver ret til.

Hvis der er stillet vilkår for erhvervelse af aktierne mv., herunder givet medarbejderne en valgmulighed inden for et nærmere fastsat tidsrum til at udnytte en købe- eller tegningsret, skal disse vilkår også fremgå af aftalen.

Attestation og indsendelse af aftale

Aftalen skal attesteres af arbejdsgiverens revisor eller advokat, hvor revisor eller advokat erklærer, at aftalen opfylder betingelserne for, at reglerne kan anvendes.

Herefter har arbejdsgiveren ansvaret for, at aftalen og attesten indsendes rettidigt til skattemyndighederne. Indsendelsesfristen er som udgangspunkt sammen med arbejdsgiverens regnskab for det år, hvor aftalen er indgået, men hvis arbejdsgiverens regnskabsår udløber i perioden fra den 1. august til den 31. december, er indsendelsesfristen senest den 20. januar i året efter regnskabsårets udløb.

Begrænsning i årets fordel

Værdien af de aktier og købe- og tegningsretter, der modtages i løbet af et år, må ikke overstige 10% af de enkelte medarbejders årsløn.

Alternativt må medarbejdere modtage aktier for højst 10% af deres årsløn plus købe- eller tegningsretter, hvor udnyttelseskursen maksimalt er 15% lavere end markedskursen på de tilbudte aktier.

Ansættelsesforhold

Aktierne eller købe- eller tegningsretterne skal ydes af det selskab, hvor medarbejderne er ansat, eller af et koncernforbundet selskab.



Ikke en særlig aktieklasse

Aktier, der modtages af medarbejdere – herunder aktier, som medarbejdere kan erhverve eller tegne i henhold til købe- eller tegningsretter – må ikke udgøre en særlig aktieklasse.

Ikke overdragelse

Der må ikke ske overdragelse af modtagne købe- eller tegningsretter. Det anses ikke for at være en overdragelse, hvis en ret udløber uudnyttet.

Mulighed for erhvervelse eller levering af aktier

Det tillades, at der kan ske differenceafregning, men ordningen skal indeholde en bestemmelse om, at mindst én af parterne kan kræve levering af aktier.

Konsekvenser

Medarbejdere beskattes ikke af en opnået favørkurs, men ved et senere salg af aktierne udgør an-

skaffelsessummen det betalte beløb. En eventuel fordel beskattes dermed først ved salg af aktierne.

Avancen ved salg af aktierne beskattes som aktieindkomst.

Arbejdsgivere har ikke fradrag for udgifter til aktier og købe- og tegningsretter, og det må derfor antages, at medarbejderne får tildelt færre aktier end ved en § 28-ordning.

Eksempel

Et selskab er villigt til at give en medarbejder et beløb på 50.000 kr. før skat.

Ved en § 28-ordning opnår selskabet en skattebesparelse på 28% af de 50.000 kr., svarende til 14.000 kr. Selskabet har altså en nettoudgift på 36.000 kr.

Ved en § 7H-ordning har selskabet ikke fradrag for udgiften til medarbejderaktierne, og selskabet vil derfor kun give medarbejderen aktier for 36.000 kr.

	§ 28-ordning		§ 7H-ordning		
	Medarbejder	Arbejdsgiver	Medarbejder		Arbejdsgiver
Skat	62,3%	28%	28%	43%	28%
Brutto	50.000 kr.	-50.000 kr.	36.000 kr.	36.000 kr.	-36.000 kr.
Skat	-31.150 kr.	14.000 kr.	-10.080 kr.	-15.480 kr.	0 kr.
Netto	18.850 kr.	-36.000 kr.	25.920 kr.	20.520 kr.	-36.000 kr.

Ved en § 28-ordning beskattes medarbejderen på tildelingstidspunktet med ca. 62,3% (inkl. AM-bidrag), hvorved medarbejderens nettofordel er 18.850 kr.

Medarbejderens endelige fordel efter skat afhænger naturligvis af aktiernes fremtidige kursudvikling.

Hvis aktiernes værdi stiger 20% frem til salgstidspunktet, vil salgsprisen være 60.000 kr. Det vil medføre en skattepligtig fortjeneste på 10.000 kr., som beskattes med 28%, hvilket giver en nettofordel på 7.200 kr.

Fordelen på tildelingstidspunktet på 18.850 kr. forøges derfor med 7.200 kr. til 26.050 kr.

Ved en § 7H-ordning beskattes medarbejderen ikke på tildelingstidspunktet, men beskatningen indtræder først, når medarbejderen sælger aktierne på et senere tidspunkt.

Medarbejderen modtager aktier for 36.000 kr. Hvis aktiernes værdi stiger med 20% frem til salgstidspunktet, vil det medføre en skattepligtig fortjeneste på 43.200 kr., der beskattes med 28% svarende til 12.096 kr. Nettofordelen vil dermed udgøre 31.104 kr.

I dette eksempel har medarbejderen altså en større fortjeneste efter skat ved en § 7H-ordning end ved en § 28-ordning, selv om arbejdsgiverens udgift efter skat er nøjagtig den samme.



ALTERNATIVE AFLØNNINGSFORMER

Aktietegning uden goodwill

Det kan være en bekostelig affære at nytægne aktier i et selskab. Medarbejderne skal enten a) betale et højt beløb svarende til markedsværdien, b) beskattes af forskellen mellem markedsværdien og tegningskursen eller c) kun modtage en lille andel svarende til 10% af deres årsløn.

Som et alternativ kan det i nogle tilfælde lade sig gøre at se helt bort fra goodwill ved tildeling af medarbejderaktier.

Ligningsrådet har i en bindende forhåndsbesked godkendt en model, hvor nogle medarbejdere skulle tegne aktier til indre værdi uden goodwill. I sagen forelå der en aktionæroverenskomst, der regulerede prisfastsættelsen ved en senere afståelse af aktierne. Ved salg aktionærene imellem skulle der ikke beregnes goodwill, og ved et samlet salg af selskabet til fremmede havde hovedaktionærene ret til i forvejen at købe medarbejdernes aktier til indre værdi uden goodwill. Medarbejderne skulle ikke beskattes af den goodwill, der var uopnåelig for dem.

Fantomaktier

Især i internationale koncerner møder man nogle gange begrebet ”fantomaktier” (phantom shares). Trods betegnelsen er det ikke aktier. Fantomaktier er i realiteten en bonus, som baserer sig på udviklingen i selskabets værdi. Selskabet lader som om, medarbejderne har købt nogle aktier, og regner sig frem til, hvad disse aktier ville være steget til. En eventuel værdistigning udbetales til medarbejderne.

Udbetalinger fra fantomaktier beskattes som løn på det tidspunkt, hvor medarbejderne har erhvervet endelig ret til beløbet. Som oftest er dette tidspunkt lig med udbetalingstidspunktet, men det behøver ikke at være tilfældet.

Selskabet har tilsvarende fradrag for det beregnede beløb.

Konvertible obligationer

En konvertibel obligation er en kombination af:

- en obligation i form af et lån fra en medarbejder til selskabet, og
- en tegningsret, som giver medarbejderen en ret (men ikke en pligt) til at ombytte obligationen til aktier til en forud fastsat konverteringskurs.

Skattemæssigt behandles konvertible obligationer noget anderledes end medarbejderaktier. Den væsentligste forskel er, at et eventuelt favørelement knyttet til konverteringsretten ("tegningsretten") beskattes som et lønaccessorium allerede på det tidspunkt, hvor medarbejderne erhverver endelig ret til obligationerne.

Der er til gengæld ingen skattemæssige konsekvenser på det tidspunkt, hvor obligationerne konverteres til aktier. Aktierne anses for at være anskaffet til samme pris, som de konvertible obligationer blev anskaffet til. Det beløb, som medarbejderne eventuelt er blevet beskattet af ved tildelingen af de konvertible obligationer, tillægges anskaffelsessummen.

Det er vanskeligt at vurdere medarbejdernes fordel på erhvervestidspunktet. Værdien af selve konverteringsretten skal måles på det tidspunkt, hvor den konvertible obligation tildeles. Hvis konverteringskursen eksempelvis fastsættes ud fra aktiernes markedsværdi på tildelingstidspunktet, er værdien af konverteringsretten 0 kr.

Eksempel

En medarbejder får tilbudt at købe nominelt 50.000 kr. konvertible obligationer til kurs 100. Obligationerne kan konverteres til aktier i forholdet 1:1 om 48 måneder.

På tildelingstidspunktet, hvor medarbejderen erhverver endelig ret til de konvertible obligationer, har aktierne en kursværdi på 75.000 kr., dvs. kurs 150 i forhold til obligationerne.

Fordelen på tildelingstidspunktet er altså 25.000 kr., som er et lønaccessorium, og som beskattes som personlig indkomst på dette tidspunkt. Arbejdsgiveren har fradrag for et tilsvarende beløb.

Når medarbejderen sælger aktierne på et senere tidspunkt, skal den skattemæssige anskaffelsessum opgøres som det beløb, der blev betalt for de konvertible obligationer (50.000 kr.), plus den skattepligtige værdi af konverteringsretten (25.000 kr.), dvs. i alt 75.000 kr.

Medarbejderobligationer

En ofte overset mulighed er medarbejderobligationer, som kan give et særdeles godt afkast efter skat. Medarbejderobligationer kan også tilbydes medarbejdere i personligt drevne virksomheder.

Betingelser

Betingelserne for medarbejderobligationer er næsten identiske med betingelserne for favøraktier (se side 5):

- Der skal ske båndlæggelse i 5 år.
- Værdi af obligationer plus afgift (se nedenfor) må tilsammen højst udgøre 10% af de enkelte medarbejders årsløn.
- Må kun tildeles ansatte medarbejdere.
- Skal være åben for alle medarbejdere (dog tildeles objektive begrænsninger).
- Der skal ske attestation fra virksomhedens revisor.

Konsekvenser for medarbejdere

Værdien af tildelte medarbejderobligationer er skattefri for medarbejdere.

Finansiering af medarbejderobligationer kan ske ved en nedgang i medarbejdernes bruttoløn – dvs. lønnen før skat – hvis der er tale om en generel lønnedgang.

Konsekvenser for arbejdsgivere

Arbejdsgivere skal betale en afgift på 45% af værdien af den del af en obligation, som overstiger 4.700 kr. (2006).

Arbejdsgivere har fradrag for både tildelte obligationer og afgiften.

Eksempel

En arbejdsgiver har givet en medarbejder med en årsløn på 500.000 kr. valget mellem at modtage





50.000 kr. eller alternativt obligationer, som medfører en samlet udgift for arbejdsgiveren på et tilsvarende beløb. Medarbejderens marginalskat er 62,3% inkl. AM-bidrag.

De økonomiske konsekvenser af de to alternativer er som følger:

	Løn		Obligationer	
	Medarbejder	Arbejdsgiver	Medarbejder	Arbejdsgiver
Værdi før skat og afgift	50.000 kr.	- 50.000 kr.	35.942 kr.	- 35.942 kr.
Afgift, 45% af beløb over 4.700 kr. (2006)	0 kr.	0 kr.	0 kr.	- 14.058 kr.
Subtotal	50.000 kr.	- 50.000 kr.	35.942 kr.	- 50.000 kr.
Skat	-31.150 kr.	14.000 kr.	0 kr.	14.000 kr.
Netto	18.850 kr.	- 36.000 kr.	35.942 kr.	- 36.000 kr.

Medarbejderen kan altså få næsten dobbelt så meget ud af at modtage obligationer i stedet for kontant løn. Hertil kommer forrentningen af obligationerne.

Der er kun to ulemper ved medarbejderobligationer: 1) medarbejderen skal vente 5 år, førend pengene kan udbetales, og 2) medarbejderens tilgodehavende kan fortabes i tilfælde af virksomhedens konkurs.

AKTIEAFLØNNING

© Revitax A/S

revitax@revitax.com

Redaktion: Ebbe Melchior (ansv.) og

Dorte B. Madsen

Grafisk tilrettelæggelse: Moquist Copenhagen ApS

Fotos: David Trood/BAM/Scanpix, Ole Christiansen/

BAM/Scanpix, Rudy Hemmingsen/Scanpix

Produktion: KLS Grafisk Hus A/S

Vi tager forbehold for fejl og mangler i vort referat af lovgivning m.m., og vi påtager os intet rådgivningsansvar uden forudgående konsultation vedrørende de omhandlede emner.

Eftertryk af hele artikler med kildeangivelse er tilladt.

