

de skatteregler sætter medarbejderne i en økonomisk klemme i de situationer, hvor medarbejderne gør brug af optionerne/tegningsretterne og køber virksomhedens aktier for at beholde dem. De har nemlig ikke på dette tidspunkt realiseret nogen kursgevinst, som de kan bruge til at betale skat med. Dette pres medfører, at medarbejderne må finansiere skattebetalingen med andre midler. Mange medarbejdere sælger derfor aktierne, straks efter at de har købt dem. Dette gør ordningen mindre attraktiv ligesom formålet – at styrke medindflydelse, medansvar og interesse for virksomhedens drift hos medarbejderne – forspildes. Med beslutningsforslaget ønsker forslagsstillerne at fjerne dette pres ved at udskyde beskatningen til det tidspunkt, hvor medarbejderen sælger sine aktieoptioner og warrants eller de erhvervede aktier. Det skal være mere attraktivt for medarbejderne at få aktieoptioner og warrants og på den måde erhverve aktier og spare op i virksomheden.

Den foreslåede aktieavancebeskatning på salgstidspunktet hos medarbejderne modsvares af, at virksomhederne ikke har fradragsret for aktieoptionernes og warrants' værdi, jf. forslagens pkt. 2.

Set fra virksomhedernes side er der store fordele ved at udstede aktieoptioner. Først og fremmest kan aktieoptionerne bruges til at fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere. Og især i IT-branchen, hvor der er stor personaleudskiftning og mangel på kvalificeret arbejdskraft, er det vigtigt at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Det er vigtigt for nystartede virksomheder i vækstbrancher – f.eks. IT-branchen – hvor investeringsbehovet i forvejen er stort.

Med den foreslåede ændring af ordningen øges mulighederne for og incitamentet til at starte og drive virksomhed i Danmark. Ordningen kan medvirke til, at der etableres et 10-15 pct. medarbejdereje af virksomhederne, som internationale investorer finder attraktivt, og som bringer »shareholder value« ud hos medarbejderne. I en tid, hvor der årligt fusioneres og sælges virksomheder inden for EU til en værdi af 450 mia. \$ (jf. bemærkningerne til B 22), er det kun rimeligt, at det ikke kun er de sælgende aktionærer og ledergrupper, der får andel i salgsprovenuet, men at de medarbejdere, hvis arbejdspladser ofte går tabt, også får en betragtelig del af provenuet ved virksomheds-salget. Dette opnås kun ved at øge medarbejderejet ganske betydeligt.

I forbindelse med behandlingerne af de tidligere beslutningsforslag, B 64, 1998-99 og B 22, 1999-2000, har skatteministeren fremført nogle betænkeligheder vedrørende eventuel skatteundgåelsemuligheder ved

forslaget. Skatteministeren har således anført, at et problem i forhold til successionsreglerne er, at beskatningstidspunktet kan skubbes i det uendelige, og at et andet problem i forhold til dobbeltbeskatningsoverenskomsterne er, at Danmark mister beskatningsretten. Skatteministeren har gentaget synspunktet i bemærkningerne til lovforslag nr. L 37 og under 1. behandling af B 156. Efter forslagsstillerne opfattelse forekommer de fremførte betænkeligheder overdramatiseret. Det fremsatte beslutningsforslag er af forholdsvis begrænset rækkevidde og indebærer langt hen ad vejen, at ganske almindelige mennesker får tildelt aktieoptioner henholdsvis warrants af en relativ beskeden størrelsesorden. Det er vanskeligt at forestille sig, at det skulle give anledning til forsøg på skatteundragelse i noget større omfang. Herudover er forslagsstillerne af den opfattelse, at betænkelighederne bør kunne imødegås, og at der kan indsættes de nødvendige værnsregler i lovgivningen, jf. forslagens pkt. 3. Der henvises i øvrigt til, at der med L 37 er indført en ny selvstændig regel om fraflytningsbeskatning af vederlag i form af aktieoptioner og warrants med henblik på at udelukke muligheder for at undgå beskatning.

Beslutningsforslaget medfører, jf. pkt. 4, at virksomhedens tildeling af aktieoptioner og warrants, som omfattes af de foreslåede beskatningsregler, skal stå åben for alle ansatte i virksomheden. Hermed kan en aktiekultur bredes ud. Det bemærkes, at begrænsninger, der er fastsat efter almene kriterier, kan anerkendes på samme måde som i de gældende regler for medarbejderaktier og -optioner, jf. ligningslovens § 7 A. Således kan adgangen til at erhverve aktier m.v. være betinget af, at medarbejderen har været ansat i virksomheden eller til denne knyttede virksomheder i en vis kortere tid – op til 3 år er godkendt af told- og skatteregionerne – og tegningsrettens omfang kan variere for forskellige grupper af ansatte. Grupperne kan være opdelt efter tilknytningen til virksomheden (moderselskab-datterselskab), efter arbejdets varighed (heltid-deltid), efter anciennitet, efter aflønning eller efter en kombination af disse kriterier.

Det foreslås endvidere under forslagens pkt. 4, at der eventuelt fastsættes en øvre grænse for virksomhedens adgang til at udstede aktieoptioner omfattet af disse beskatningsregler. I det i folketingsåret 1999-2000 fremsatte beslutningsforslag (B 22) blev foreslået en grænse på maksimalt 5 pct. af virksomhedens samlede lønsum, men forslagsstillerne er åbne over for en anden afgrænsning.

Der henvises endelig til, at det af et svar fra skatteministeren af 15. august 2000 til Folketingets Skatte-