

Oslo, 7. januar 2022

## **Ansattes medeierskap som en del av det nye arbeidslivet**

*Det grønne skiftet og økende ulikhet krever nytenkning i arbeidslivet. Ved å stimulere til at flere ansatte blir eiere på egen arbeidsplass kan den nye regjeringen få i pose og sekk: ansatte på eiersiden øker produktiviteten og kapitalen spres på flere hender. Verktøykassa bør derfor fylles på med nye virkemidler. I en ny rapport på initiativ fra Finansforbundet har KPMG utredet nye insentiver for medeierskapsmodeller, med særlig fokus på kollektive ordninger. Under utredningen har KPMG innhentet synspunkter fra en referansegruppe bestående av representanter fra Tankesmien Agenda, Finansforbundet og Abelia.*

En av de viktigste utfordringene for Norge fremover, er omstillingen fra en svært lønnsom oljedrevet økonomi til et kunnskapssamfunn som er i sterk internasjonal konkurranse. Veksten fremover vil skapes i sektorer og bransjer, der de ansattes motivasjon, initiativ og kreativitet har avgjørende betydning for bedriftens resultater. Den viktigste råvaren for denne økonomien er en produktiv og kompetent arbeidsstyrke. Økonomiens behov for å styrke seg i årene som kommer vil derfor i mye større grad være avhengig av å øke effektiviteten i arbeidsstyrken.

## **Medeierskap gir bedre bedrifter**

En måte å øke arbeidsproduktiviteten på, er å få flere ansatte inn på eiersiden i egen bedrift. Forskning viser at ansattes medeierskap øker produktiviteten, omstillingsevnen og motstandsdyktighet i krisetider. Dette henger sammen med at ansatte som eier en liten del i sin egen arbeidsplass er mer motiverte og dedikerte til bedriftens innovasjonsmål. Samtidig vil ansattes medeierskap bidra til at flere arbeidstakere tar del i verdiene de er med på å skape. Når kapitalen spres på flere hender, reduseres ulikheten i samfunnet.

## **Fordeles eierskap på flere hender, reduseres forskjeller**

En rekke studier peker på at ulikheten i Norge har økt og at det er kapitaleiere som rykker fra vanlige arbeidstakere. Koronakrisen har forsterket ulikheten, noe utvalget «Norge mot 2025» også er bekymret for i sin rapport.<sup>1</sup> Utvalget viser i den sammenheng til nyere forskning fra SSB, som finner at ulikhet i inntekt før skatt har nådd historisk høye nivåer. SSB-

---

<sup>1</sup> Norge mot 2025:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/612755ca262842329ae0a7968e66351f/no/pdfs/nou202120210004000dddpdfs.pdf>

forskerne har beregnet at økningen i inntektsulikheten fra 2001 til 2018 er fire ganger større enn det som fremkommer i den offisielle statistikken, når det tas hensyn til tilbakeholdte eierinntekter i selskapene. Tallene viser at inntekter fra å være eier spiller en stadig større rolle i utviklingen av ulikheten.

### **Økt medeierskap er bra for næringslivet og samfunnet**

Ansattes medeierskap i egen bedrift kan være et bidrag i møte med de skisserte utfordringene. Finansforbundet lanserte nylig en rapport, som kartlegger virkningene av ansattes medeierskap i forskningslitteraturen.<sup>2</sup> Hovedbildet er at både bedriften og økonomien generelt styrkes ved økt medeierskap av ansatte i egen bedrift, samtidig som kapitalen spres på flere hender. Funnene gir solid forankring for å vurdere ansattes medeierskap som ytterlig virkemiddel i den økonomiske politikken i møte med fremtidsbildet Norge står ovenfor:

- **Medeierskap demper ulikheten.** Ved å gi vanlige ansatte en mulighet til å eie kapital vil denne inntekten fordeles på flere. Ansatte får en større andel av verdier de selv har vært med på å skape. Det skjer en omfordeling før skatt - på arbeidsplassen - som direkte bidrar til å redusere ulikhet. Flere studier finner at ansatte med medeierskap i gjennomsnitt har større finansformue enn liknende ansatte uten medeierskap i egen bedrift.
- **Medeierskap øker produktivitet og lønnsomhet i bedriftene – og med det langsiktig levestandard.** Et solid funn i metastudier om ansattes medeierskap er at produktiviteten i gjennomsnitt er høyere i bedrifter hvor det er brede ordninger for ansattes medeierskap og hvor mulighetene dette gir utnyttes. Mer produktive bedrifter gir et næringsliv med høyere verdiskaping bak hver arbeidsplass, noe den enkelte bedrift, de ansatte og samfunnet i helhet nyter godt av.
- **Medeierskap virker positivt på innovasjon og omstilling.** Flere studier finner at medeierskap for ansatte virker positivt på FoU-intensitet og innovasjonsutfall. Dette ser ut til å være en følge av at ansatte som er medeiere har mer motivasjon og dedikasjon til bedriftens innovasjonsmål. Ansatte med entreprenørkompetanse fokuserer på å realisere denne internt i bedriften istedenfor å bryte ut for å starte konkurrerende virksomhet. Gitt situasjonen norsk økonomi står i, er dette relevant, siden mer innovative bedrifter gir økt evne til omstilling – både for den enkelte bedrift og for økonomien som helhet.
- **Medeierskap gir bedrifter bedre overlevelsessevne – både i normale tider og i krisetider.** Sammenhengen mellom medarbeidereide bedrifter og overlevelsessevne er undersøkt i flere land. Bedrifter med ansatte som er medeiere har høyere overlevelsesrate enn vanlige bedrifter, ofte med stor margin. Dette virker også under krisetider, hvor f.eks. finanskrisen er undersøkt. I lys av utfordringene i norsk

---

<sup>2</sup> Medeierskap for ansatte i Norge (2021):

<https://www.finansforbundet.no/content/uploads/2021/02/Finansforbundet-Medeierskap-for-ansatte-Januar-2021-Endelig-versjon.pdf>

økonomi i møte med Covid-19, en krise som rammer næringslivet bredt og som har gitt betydelige offentlige kostnader og reduserte skatteinntekter, kan tiltak som gir incentiver til økt medeierskap blant ansatte vurderes som et kostnadseffektivt langsiktig tiltak for å styrke økonomiens møter med fremtidige krisetider.

- **Medeierskap øker organisasjonstilknytningen.** Flere undersøkelser finner en positiv sammenheng mellom medeierskap i egen bedrift og organisasjonstilknytning. Dette er en av hovedkanalene som de ulike positive virkninger av medeierskap virker gjennom. Tilliten til ansattes representanter, samt eier, styre og ledelse normalt er høyere i selskaper hvor ansatte er medeiere. Opplevelsen av medvirkning og autonomi for de ansatte er også høyere i slike selskaper. Det er ikke medeierskap isolert sett som gir de positive effektene, men organisasjonsutviklingen det muliggjør i kombinasjon med holdningsendringer hos den ansatte som er medeier.
- **Medeierskap styrker bedriftsdemokratiet.** I Norge står bedriftsdemokratiet sterkt, men medbestemmelsen på arbeidsplassene er betydelig svekket. Undersøkelser viser at arbeidstakernes innflytelse på egen arbeidssituasjon og organisering av arbeidet er signifikant lavere enn for ti år siden. Svekkelsen henger sammen med standardisering av arbeidsoppgaver og introduksjon av nye styringssystemer. Studier viser at mens vanlige bedrifter normalt bruker mye tid på å overvåke egne ansatte, med de kostnader dette medfører, har bedrifter med ansatte som er medeiere mer fokus på effektivitet og fleksibel organisering av arbeidsprosesser. Økt medeierskap i egen bedrift vil kunne bidra til å motvirke trenden til svekket medbestemmelse, noe som på sikt kan gi et bredere og sterkere bedriftsdemokrati.
- **Medeierskap bidrar til kompetansebygging og langsiktighet.** Norge må omstilles fra å ha en svært lønnsom oljedrevet økonomi, til å bli et kunnskapssamfunn som kan hevde seg i internasjonal konkurranse. Den viktigste råvaren for denne økonomien er en produktiv og kompetent arbeidsstyrke. Medeierskap i egen bedrift bidrar til at ansatte i gjennomsnitt reduserer frekvensen av jobbskifte. Det er ofte positivt relatert til kompetanseoppbygging hos de ansatte, og gir en større andel av ansatte som har et langsiktig perspektiv på de utfordringer bedriften og næringen står overfor over tid. Medeierskap kan derfor også vurderes som et virkemiddel som støtter opp under en langsiktig tankegang i næringslivet.

### Norge er under EU-snittet på medeierskap

På europeisk nivå og i en rekke land, har utsikter for økt produktivitet og reduserte forskjeller ved økt medeierskap skapt tverrpolitisk engasjement og et mangfold av løsninger. EU-kommisjonen lanserte allerede i 1991 en rapport for å promotere ansattes medeierskap, noe som ble fulgt opp av anbefalinger og resolusjoner fra både EU-rådet og parlamentet.<sup>3</sup> Frankrike og Storbritannia er gode eksempler på land der både skattelegging og lovgivning sikter på å gi flere ansatte mulighet til å bli medeiere. Resultatet er at aksjekapital eid av

---

<sup>3</sup> Sist i EU-parlamentet sin resolusjon fra 2018: "The role of employee financial participation in creating jobs and reactivating the unemployed"; [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0400\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0400_EN.html)

ansatte i de største selskapene i disse landene er blant de høyeste Europa, på respektive fem og seks prosent.

I Norge har skatteinsentiver for ansattes medeierskap hittil vært av begrenset karakter og per 2022 er skatteordningen for ansattaksjer avviklet i sin helhet. Resultatet er at Norge havner under europeisk snitt når det kommer til medeierskap: aksjekapitalen i ansattes hender er på under tre prosent. Videre er kapitalen skjev fordelt: toppledelsen eier mer enn vanlige ansatte.

### **Vanlige ansatte burde få muligheten til å bli eier**

For å stimulere til at flere vanlige ansatte blir medeiere, bør det vurderes nye virkemidler som stimulerer til brede ordninger, og spesielt kollektive medeierskapsmodeller. Når de ansatte eier deler av bedriften i fellesskap, kan det oppleves som mer inkluderende og bidra til at flere blir med på reisen. I kollektive modeller vil de ansattes eierandeler også samles og dermed kunne konverteres til reell innflytelse. Her kan vi spille på den gode erfaringen vi har i Norge med kollektiv handling i arbeidslivet gjennom sterke fagforeninger.


### **Rapporten gir konkrete løsningsforslag**

Forslagene i vedlagte rapport tar for seg rammelovgivning og skatteinsentiver i utvalgte land og i Norge. Det skisseres flere mulige veier for å innrette kollektive medeierskapsmodeller, og tilknyttede hindringer ved dagens lovgivning. Her pekes det blant annet på rollen ansatteide stiftelser kan spille som instrument i kollektive ordninger. Videre blir de skatterettslige sidene diskutert samt at forbedrede skatteinsentiver utredes. Rapporten viser til forbedringer som kan oppnås ved å utsette skattlegging av fordelene ved erverv av ansattaksjer til realiseringstidspunktet og at fordelene beskattes som aksjeinntekt i stedet for arbeidsinntekt. Rapporten konkluderer ikke med én modell, men viser mulighetsrommet som fins for at flere ansatte kan bli eiere i egen bedrift.

Med vennlig hilsen  
**FINANSFORBUNDET**

  
Vigdis Mathisen  
forbundsleder

Med vennlig hilsen  
**ABELIA**

  
Øystein Eriksen Søreide  
administrerende direktør

Vedlegg

**KPMG Law**

Advokatfirma

# Skatteincentiver for medeiderskap

**Modeller for incentiver for medeierskap for ansatte**

Desember 2021

[kpmglaw.no](https://kpmglaw.no)



# Om prosjektet

På oppdrag fra Finansforbundet har Ny Analyse foretatt en kartlegging av studier, nye funn og mulige bedringer av incentiver for ansattes medeierskap i egen bedrift. Rapporten konkluderer med at økt medeierskap vil kunne ha positive virkninger, både ved at det styrker spredning av eierskap og bedriftsdemokrati og ved at det øker tilhørighet og produktiviteten for selskapene.

Rapporten trekker frem at medeierskap normalt øker produktiviteten og lønnsomhetene i de bedriftene som legger til rette for det. Det styrker tilknytningen mellom ansatte og bedriften og gir positiv effekt på innovasjon og utvikling. Bedrifter som legger til rette for medeierskap har i det store bildet også bedre overlevelsessevne. Medarbeiderskap styrker bedriftsdemokratiet og langsiktighet i bedriften. I tillegg reduseres ulikhet ved at ansatte med medeierskap ofte har høyere lønn og finansformue enn andre ansatte.

Det pekes også på at ved incentiver for medeierskap i kollektive ordninger vil omfanget av og de positive effektene styrkes ytterligere.

På grunnlag av studien har Finansforbundet tatt initiativ til en utredning av de skattemessige sidene ved en incentivordning for medeierskap. Denne studien er utført av KPMG, og oppdatert for endringer i skatteregler for 2022. I tillegg har vi innhentet synspunkter fra en referansegruppe bestående av følgende deltagere:

- Sven Eide, Finansforbundet
- Arne Fredrik Håstein, Finansforbundet
- Hilde Nagell, Tankesmien Agenda
- Sondre Jahr Nygaard, Abelia
- Jonas Saltnes, Equatex

# Skatteincentiver for medarbeiderskap

Incentiver for medeierskap kan bygge på eksisterende generelle regelverk, som kan bygges ut med ordninger for utsettelse med beskatning, skattefrie beløp og avtalemessige eller kollektive bindinger. Denne rapporten fokuserer på de skattemessige sidene, delvis basert på eksisterende regler, men også på ulike former for individuelle eller kollektive ordninger.

Det er en målsetning å redegjøre for en mulig ramme for incentiver for ansattes eierskap, som går lenger enn de relativt begrensede eksisterende incentivene. Når det ses bort fra de særlige ordningene for ansatte i små oppstartsselskaper er det ingen incentiver for medeierskap i norsk rett.

For generelle ordninger gjaldt et skattefritak fra til 2022 for rabatter på inntil 25% av markedsværdien av aksjer og egenkapitalbeviser, begrenset til kr 7 500 per år. I tillegg gjelder det spesielle regler for aksjer og opsjoner i små oppstartsselskaper med utsatt beskatning. Denne ordningen har vært lite benyttet på grunn av de vesentlige begrensningene i ordningen og kompleksiteten i etterlevelse av reglene, men vil bli utvidet fra og med 2022.

Overordnet er formålet med forslag om incentiver å bidra til et utvidet medeierskap og å bidra til spredning av eierskap i norsk næringsliv samt styrket bedriftsdemokrati. En ny incentivmodell bør være almen i flere sammenhenger. For det første er det en målsetning at en incentivordning er tilgjengelig for alle eller de aller fleste bedrifter. For det andre er det en målsetning at en ny ordning skal være åpen for alle ansatte i bedriftene.

Vårt oppdrag er primært å utrede de skattemessige sidene ved en ny ordning for medeierskap. Avhengig av utformingen av ordningen vil det også kunne være behov for regulatoriske endringer. De spørsmålene som eventuelt kan reises vil måtte utredes særskilt, men relevante problemstillinger er løftet frem i noen utstrekning, uten at det nødvendigvis er uttømmende.

Skattemessig er de vesentligste spørsmålene for det første om det skal gis en generell utsettelse med beskatning av fordel ved erverv av aksjer og for det andre om fordelene skal skattlegges som arbeidsinntekt, eller om den skal skattlegges som aksjeinntekt ved realisasjon av aksjene.

Spørsmålet kan illustreres ved et enkelt eksempel som forutsetter at den ansatte får tegne ett tusen aksjer til en verdi av Kr. 100 per aksje til tegningskurs på Kr. 75. Fra 2022 er ingen del av fordelene skattefrie.

Eksempel	Per ansatt	
Verdi ved tegning	100	100 000
Tegningskurs	75	75 000
Antall aksjer	1 000	
Skattefri fordel		-
<b>Skattepliktig fordel</b>		<b>25 000</b>

Etter dagens regler skattlegges fordelene på Kr. 25 000 med trygdeavgift, trinnskatt og inntektsskatt. Marginal samlet inntektsskatt er 47,4 % (2022). I tillegg må arbeidsgiveren betale arbeidsgiveravgift på 14,1 %.

Dagens regler (marginalskatt)		
Trygdeavgift	8,2 %	2 050
Marginalskatt	17,4 %	4 350
Inntektsskatt	22,0 %	5 500
sum skatt	47,6 %	11 900

Hele denne skatten belastes på det tidspunktet den ansatte erverver aksjene, og gevinst ut over det skatlagte beløpet skattlegges som aksjeinntekt med 35,2 % (2022).

Forutsettes det at skatten utsettes og at fordelten kun skattlegges som aksjeinntekt, vil skattekostnaden reduseres til 35,2 %, og kommer ikke til betaling før aksjene realiseres.

Forutsettes det at selskapet har 50 ansatte som deltar i ordningen vil forskjellen på en ordning med utsettelse med beskatningen og skattlegning som aksjeinntekt utgjøre noe over 45 %. Forskjellen tar hensyn både til de ansattes skattekostnad og til arbeidsgiveravgiften. Arbeidsgiveravgiften er redusert med selskapskatt, fordi den er fradragsberettiget for arbeidsgiver.

Sum alle ansatte		Dagens regler	Som aksjeinntekt
Sum skatt		595 000	396 000
Arbeidsgiveravgift (etter skatt)	14,1 %	137 475	
Sum skatt		732 475	396 000
<b>Differanse</b>			<b>336 475</b>

En vel så viktig forskjell er at skattlegging som aksjeinntekt forutsettes å bli betalbar først ved realisasjon av aksjene. Ved skattlegning på tildelingstidspunktet øker skatten den ansattes eksponering mot aksjen, samtidig som deler av skatten erlegges på dette tidligere tidspunktet.

Andre problemstillinger som er tatt opp er knyttet til hvilke rammer som kan settes for en eventuell ny incentivordning for ansattes medeierskap. En side ved dette er om en ordning skal organiseres kollektivt eller om det skal være en helt individuell ordning. En annen type problemstilling er hvilke rammer som kan tenkes satt for en ordning. Det kan tenkes vilkår om for eksempel bindingstid for de ansatte, beløpsgrenser for den enkeltes deltagelse og justering av skattefrie beløp.



# Innhold

<b>1. Oversikt over skatteregler for aksjer i arbeidsforhold</b>	<b>6</b>
1.1 Innledning	6
2.1 Skattegrunnlag og skattesatser	6
3.1 Kort om skatt av utbytte og gevinster på aksjer	8
4.1 Underkurs ved ansattes kjøp av aksjer	8
5.1 Opsjoner i arbeidsforhold	9
6.1 Opsjoner i oppstartsselskaper	9
7.1 Lån fra arbeidsgiver	10
<b>2. Noen eksempler på incentivordninger i andre land</b>	<b>11</b>
8.1 Beskatning av medeierskap i utlandet	11
9.1 USA - Employee Stock Ownership Plans (ESOP)	11
10.1 Storbritannia	12
a. Oversikt	12
b. Share Incentive Plans (SIP)	13
c. Save As You Earn (SAYE)	13
d. Employee Ownership Trust (EOT)	14
11.1 Tyskland - Employee Participation Fund (EPF)	14
12.1 Østerrike – ESOP	14
<b>3. Rammer for nye incentiver for medeierskap</b>	<b>15</b>
13.1 Hovedelementene	15
14.1 Individuelle ordninger	15
15.1 Kollektiv organisering	16
a. Verdipapirfond	16
b. Stiftelser	16
c. Aksjeselskaper	17
16.1 Skal det settes vilkår for incentiver?	18
a. Oversikt	18
b. Arbeidsgiverselskapet	18
c. Arbeidstagerne	18
d. Investeringen	19
<b>4. Mulige skatteincentiver</b>	<b>21</b>
17.1 Overordnet om skattespørsmål for arbeidstager og arbeidsgiver	21
18.1 Skattefritt beløp	23
19.1 Utsettelse med beskatningen	23
20.1 Beskatning av fordel ved erverv som arbeidsinntekt eller aksjeinntekt	26
21.1 Skattemessig behandling av arbeidsgiver	28
22.1 Formuesskatt	30

# 1. Oversikt over skatteregler for aksjer i arbeidsforhold

## 1.1 Innledning

Hovedregelen etter norsk rett er at fordel ved kjøp eller tegning av aksjer til underkurs i arbeidsforhold skattlegges som arbeidsinntekt og ikke som aksjeinntekt. Det er svært begrensede skatteincentiver for ansattes investering i egen bedrift i norsk rett. Inntil 2022 had det vært et begrenset skattefritak for ansattens erverv av aksjer til underkurs i arbeidsgiverselskapet, og dette fritaket gjaldt kun for generelle ordninger.

For opsjoner i arbeidsforhold er gjeldende rett et disincentiv til medeierskap, i og med at gevinst fra kjøp eller tildeling av opsjoner frem opsjonen anvendes til kjøp eller tegning av aksjer i sin helhet behandles som arbeidsinntekt. Det har da også vært logivers hensikt at reglene skal virke som et disincentiv.

I tillegg gjelder fra 2018 et særskilt incentiv for erverv av aksjer i små oppstartselskaper. Disse reglene har vært kritisert for å være for komplekse og usikre til å incentivere medeierskap. Finansdepartementet sendte på denne bakgrunn sendt ut forslag til endringer i ordningen på høring som har resultert i en utvidelse av ordningen i statsbudsjettet for 2022. Disse spesialreglene lar seg imidlertid ikke direkte anvende som en generell ordning. De viktigste incentivene, i form av utsatt beskatning og beskatning av eventuell fordel ved erverv av aksjer som aksjeinntekt i stedet for som arbeidsinntekt, vil likevel være sentrale også i en generell ordning.

I dette avsnittet gis det en oversikt over de gjeldende skattereglene for aksjebeskatning og de særregler som gjelder for opsjoner og aksjer i arbeidsforhold. For helhetens skyld er det også medtatt en kort oversikt over reglene for lån fra aksjeselskap til ansatte for finansiering av aksjekjøp.

## 2.1 Skattegrunnlag og skattesatser

Den skattemesige betydningen av om inntekt skattlegges som arbeidsinntekt eller som kapitalinntekt er at både skattegrunnlaget og skattesatsene er forskjellige. Arbeidsinntekt inngår i det som skatterettslig defineres som personinntekt, og skattlegges med progressive skattesatser uten fradrag for kostnader.

Trinnskatt 2022	Innslagspunkt	Skattesats	Skatt per trinn
Trinn 1	190 350	1,7 %	1 318
Trinn 2	267 900	4,0 %	15 036
Trinn 3	643 800	13,4 %	43 617
Trinn 4	969 299	16,4 %	169 035
Trinn 5	2 000 000	17,4 %	

I tillegg til at arbeidstageren betaler toppskatt av belastet arbeidsinntekt ut over et fribeløp med trygdeavgift.

Trygdeavgift 2022	Innslagspunkt	Sats
	64 650	8,00 %
<i>* Trygdeavgiften kan ikke utgjøre mer enn 25% av beløpet ut over innslagspunktet</i>		

Både arbeidsinntekt og kapitalinntekt inngår i det som skatterettslig defineres som alminnelig inntekt, og skattlegges etter fradrag for kostnader med en flat skattesat. Aksjeinntekter, altså utbytter og gevinster på aksjer, inngår også i dette grunnlaget, men skattlegges med en høyere skattesats.

Alminnelig inntekt skattlegges med 22 % (2022) og aksjeinntekt inngår i dette grunnlaget, multiplisert med 1,60 (2022) etter skatteloven § 10-11 annet ledd, slik at den effektive skattesatsen på aksjeinntekter er 35,2 %.

Marginal skattesats på arbeidssinntekt, inkludert trygdeavgift er 47,4 % (2022). Dette består av:

- i) Skatt på alminnelig inntekt med 22 %;
- ii) Marginal trinnsnitt på brutto lønn over Kr. 2 millioner; og
- iii) Trygdeavgift på brutto lønn på 8 %.

Arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift på arbeidsinntekt. Den alminnelige satsen for arbeidsgiveravgift er 14,1 % (2022) med lavere satser i visse geografiske soner. Arbeidsgiveravgiften er fradragsberettiget for arbeidsgiver, slik at effektiv kostnad er ca 11 %. For selskaper som er omfattet av finansskatten, er det et tillegg i arbeidsgiveravgiften på 5 % som gir en samlet effektiv kostnad på ca 15 %.

Arbeidsgiveravgift 2022	Sats
Sone I	14,1 %
Sone Ia5	14,1/10,6 %
Sone II	10,6 %
Sone III	6,4 %
Sone IV	5,1 %
Sone IVa	7,9 %
Sone V	0 %
<i>* Finansskatt på 5% i tillegg i kvalifiserende virksomheter.</i>	

### 3.1 Kort om skatt av utbytte og gevinster på aksjer

Personlige aksjonærer er skattepliktige for aksjeinntekt i form av utbytte og gevinst ved realisasjon av aksjer. Aksjeinntekt er som allerede nevnt del av alminnelig inntekt, men med høyere effektiv skattesats på 35,2 %. Den skattemessige behandlingen er lik for aksjer i norske og utenlandske selskaper.

I skattegrunnlaget gjøres det fradrag for skjerming, som skal reflektere den risikofrie renten på aksjonærens investering. Skjermingsfradraget beregnes ved å multiplisere aksjens skjermingsgrunnlag med en skjermingsrente.

Skjermingsrenten fastsettes etter utløpet av inntektsåret, basert på gjennomsnittet for tre måneders statskasseveksler tillagt 0,5 prosentenheter og redusert med skattesatsen for alminnelig inntekt på 22 %. For 2020 var skjermingsrenten 0,6 %.

Skjermingsfradrag som ikke benyttes mot utbytte kan fremføres til senere år, og tillegges også grunnlaget for beregning av senere års skjermingsfradrag. Ved realisasjon av aksjer kan skjermingsfradraget redusere gevinst til null, men kan ikke gi grunnlag for tapsfradrag eller øke tap på aksjer.

Grunnlaget for skjermingsfradraget er skattyterens kostpris for aksjene, altså kjøpesummen eller tegningskursen for aksjen, med tillegg av omkostninger ved kjøp eller tegning (og tillagt RISK for aksjer ervervet før 2006). Det beregnes for hver enkelt aksje, slik at skattytere som har kjøpt aksjer i samme selskap på ulike tidspunkt vil ha ulikt skjermingsgrunnlag.

Ved ansattes kjøp eller tegning av aksjer til underkurs skal underkursen skattlegges som arbeidsinntekt. Det beskattede beløpet (og skattefrie beløp for aksjer erhvervet før 2022) regnes som en del av kostprisen og skjermingsgrunnlaget. Årsaken er at dette er fullt beskattede (eller skattefrie) midler som den ansatte har investert i aksjen.

Kostprisen skal oppgis til skattemyndighetene, da den er grunnlag for den årlige beregningen av skjermingsfradraget. Norske selskaper er ansvarlige for å gi disse opplysningene i den årlige aksjonærregisteroppgaven, og på dette grunnlaget beregnes skjermingsfradrag, fordeling av skattefrie og skattepliktig del av utbytte samt gevinst eller tap på aksjer.

Aksjeselskaper, og visse andre upersonlige skattytere, er fritatt for beskatning av utbytte og gevinster på aksjer i norske selskaper etter skatteloven § 2-38. Dette skattefritaket gjelder med visse unntak likt for aksjer i selskaper i EØS stater. Utenfor EØS-området gjelder særlige krav til eierandel og eiertid (10 år og to år) i selskapet for at unntaket skal komme til anvendelse. I tillegg gjelder ikke skattefritaket for aksjer i selskaper i lavskatteland.

### 4.1 Underkurs ved ansattes kjøp av aksjer

Underkurs ved ansattes kjøp av aksjer i arbeidsgiver er i utgangspunktet skattepliktig som arbeidsinntekt når fordelingen er knyttet til arbeidsforholdet. Frem til og med 2021 gjaldt et begrenset skattefritak for generelle aksjeprogrammer.

Etter skatteloven § 5-14 første ledd var fordel ved ansattes kjøp av aksjer til underkurs skattefrie innenfor en ramme på 25 % av aksjens markedsverdi. Den skattefrie fordelingen var begrenset til kr 7 500 per år. Det betyr at en ansatt kunne kjøpe aksjer til en verdi av kr. 30 000 med 25 % rabatt uten å skattlegges for underkursen.

Skattefritaket gjaldt uansett om den ansatte kjøper aksjer i det selskapet hun er ansatt i eller i morselskap. Forutsetningene for skattefritaket var at alle ansatte har anledning til å kjøpe aksjer og at det er en generell ordning i bedriften. Det var imidlertid mulig å sette krav til

tilknytning til bedriften ved at den ansatte må ha vært ansatt i en viss periode og det er også tillatt å differensiere mellom arbeidstagerne basert på ansiennitet ved fordeling av tilbud til å kjøpe aksjer. Skattefritaket var endelig i den forstand at rabatten regnes som en del av inngangsverdien og skjermingsgrunnlaget for aksjen.

Den skattefrie rabatten og beløpsbegrensningen ble sist endret med virkning fra 2021, og var i mange år uendret på et nokså lavt nivå. Frem til og med 2016 var den skattefrie fordelingen begrenset til 20 % og maksimalt kr. 1 500. Fra 2017 til og med 2019 ble beløpsbegrensningen endret til kr. 3 000 og i 2020 til kr. 5 000. Rabatten ble økt til 25 % med virkning fra 2021 og beløpsbegrensningen økt til kr. 7 500. En svakhet med ordningen er følgelig at dersom beløpsbegrensningen ikke justeres jevnlig vil den reelt sett bli redusert. Frem til 2016 var skatteincentivet derfor svært begrenset.

## 5.1 Opsjoner i arbeidsforhold

Også for opsjoner tildelt på grunn av arbeidsforholdet er utgangspunktet at fordelingen er skattepliktig som arbeidsinntekt. I den utstrekningen opsjonen har verdi på tildelingstidspunktet ville denne fordelingen vært skattepliktig på tildelingstidspunktet om det ikke var gjort unntak i skatteloven § 5-14 tredje ledd. Etter bestemmelsens bokstav a) nummer 1 fastsettes fordelingen til gevinsten på det tidspunktet opsjonen anvendes til kjøp eller tegning av aksjer, eller etter nummer 2 til gevinsten ved salg av opsjonen.

Disse reglene har vært endret en rekke ganger, og har også vært anvendt som et verktøy for å motvirke tildeling av opsjoner i arbeidsforhold. Slik reglene nå er utformet innebærer de en fordel for arbeidstager i den forstand at beskatningen utsettes frem til realisering av opsjonen. I en viss utstrekning avhjelper det usikkerhet med verdsettelse av opsjonen frem til den realiseres og utsette likviditetsutfordringer med betaling av skatt. Ulempen er at det som skattlegges som arbeidsinntekt inkluderer verdistigning frem til opsjonene realiseres i stedet for å være begrenset til verdien av opsjonene på tildelingstidspunktet.

En svakhet er likevel at ansatte vil kunne beskattes for en usikker verdi på aksjene dersom opsjonen anvendes til kjøp eller tegning. Med mindre aksjene er omsettelige vil det kunne betales skatt av verdier som ikke lenger er til stede på det tidspunktet aksjene realiseres. Av denne grunn har mange land regler om at opsjoner skattlegges integrert med aksjene.

## 6.1 Opsjoner i oppstartselskaper

Fra og med 2018 er det innført egne regler i skatteloven § 5-14 fjerde ledd for beskatningstidspunktet av rett til tegning av aksjer i små, nyetablerte selskap. Overordnet går ordningen ut på at (i) det ikke foretas beskatning ved hverken tildeling eller innløsning av aksjeopsjon i arbeidsforhold, og (ii) eventuell gevinst ved etterfølgende aksjesalg vil i sin helhet skattlegges som kapitalinntekt.

Ordningen gjelder 'små oppstarts- og vekstselskaper'. Slik det er definert kan selskapet ikke være eldre enn ti år medregnet stiftelsesåret. Videre gjelder vilkår knyttet til selskapets størrelse. Gjennomsnittlig antall årsverk kan ikke overstige 50, og hverken balansesum eller omsetning kan overstige NOK 80 millioner. Årsverk og finansielle tall måles på grunnlag av inntektsåret før tildelingsåret. For selskaper som inngår i et konsern måles størrelsene på konsernnivå.

Selskapet kan ikke være børsnotert, eller være eid med 25 % eller mer av offentlige organer. Ettersom ordningen innebærer statsstøtte etter EØS-avtalen, kan selskapet heller ikke være

'i vanskeligheter' som nærmere definert i gruppeunntaksforordningen. Vilklårene gjelder på konsernnivå hvis selskapet inngår i et konsern.

Ordnningen avgrenses mot visse næringer. Den vil ikke være tilgjengelig for selskaper som driver stål- og kullvirksomhet, eller som hovedsakelig driver passiv kapitalforvaltning. I tillegg foreslås begrensninger mot selskaper med 'aktiviteter av et visst omfang' innenfor bank- eller finansieringsvirksomhet, forsikringsvirksomhet, omsetning av eiendom, råvarer eller finansielle instrumenter, langtidsutleie av lokaler eller boliger, samt juridisk rådgivning, revisjon og regnskap. 'Aktiviteter av et visst omfang' er definert slik at selskaper der mer enn 30 % av lønnskostnadene er knyttet til slike aktiviteter ikke faller inn under ordningen. Terskelen måles på konsernnivå for konsernforbundne selskaper.

For å kvalifisere for ordningen, må den ansatte jobbe minimum 25 timer i uken i selskapet fra tildeling til innløsning av opsjonen. Den ansatte kan heller ikke, selv eller sammen med nærstående, eie mer enn 5 % av aksjene i selskapet. Sistnevnte gjelder i tildelingsåret og i de to foregående årene.

Innløsningskursen på opsjonen må tilsvare markedsverdi på tildelingstidspunktet. Innløsning kan skje tidligst etter tre år, og senest etter ti år. Opsjonen skal også være uomsettelig. Dette innebærer at den ansatte ikke vil ha mulighet til å overføre opsjonen til, for eksempel, et personlig holdingselskap.

Det er også knyttet begrensninger til det totale omfanget av opsjoner som kan tildeles, både på selskapsnivå og per ansatt. På selskapsnivå kan det maksimalt utstedes opsjoner over aksjer med markedsverdi på NOK 60 millioner, og den enkelte ansattes tildeling er oppad begrenset til opsjoner med underliggende aksjer til markedsverdi på NOK 3 millioner. Markedsverdiene måles per tildelingstidspunktet, slik at etterfølgende verdiendringer ikke får betydning for tersklene. Det foreslås videre at tersklene skal være absolutte, slik at det ikke vil være mulig å 'fylle på' med nye opsjoner når grensen er nådd, selv om opsjoner i mellomtiden innløses eller bortfaller. Som over gjelder tersklene på konsernnivå hvis selskapet inngår i et konsern.

## 7.1 Lån fra arbeidsgiver

Aksjerettslige og skatterettslige reguleringer av lån til aksjonærer innebærer ikke noen vesentlig begrensning i adgangen til å lånefinansiere arbeidstageres kjøp av aksjer i arbeidsgiver.

I den utstrekning arbeidsgivere yter lån til arbeidstagerne for finansiering av erverv av aksjer er det en skattemessig fordel kun dersom renten er under en normalrentesats fastsatt av Finansdepartementet. Det gjelder også et unntak for rentefordel som ikke overstiger 3/5 av grunnbeløpet forutsatt at lånet skal tilbakebetales innen ett år.

Etter skatteloven § 10-11 fjerde ledd skal lån til fysiske personer som allerede er aksjonærer skattlegges som utbytte. For lån til ansatte er det likevel gjort et unntak i forskriften til skatteloven (FSFIN) § 10-11-1, blant annet dersom arbeidstageren ikke eier mer enn 5 % av aksjene eller andelene eller har mer enn 5 % av stemmeretten.

På samme måte gir aksjeloven § 8-8 unntak fra begrensningene i § 8-7 til å gi lån til aksjonærer forutsatt at debitor har sin hovedstilling i selskapet (eller selskap i samme konsern og at lånet er innenfor det som er vanlig finansiell bistand til ansatte. Også disse reglene gjelder ikke dersom arbeidstageren ikke eier mer enn 5 % av aksjene eller andelene eller har mer enn 5 % av stemmeretten.

## 2. Noen eksempler på incentivordninger i andre land

### 8.1 Beskatning av medeierskap i utlandet

De aller fleste land skattlegger fordel ved erverv av aksjer til underkurs på samme måte som etter hovedtegelen i Norge. Beskatningen av opsjoner i og utenfor arbeidsforhold varierer en del i og med at flere land ikke skattlegger fordel ved realisasjon av opsjonen, men behandler opsjoner integrert med den aksjen som erverves ved innløsning.

Enkelte land har særskilte incentiver for ansattes medeierskap. Disse brukes til dels som alternative spareordninger knyttet til pensjon, men også i noen utstrekning som instrument for overdragelse av eierskap til virksomheter til de ansatte som for eksempel ESOP-ordningen i USA og Storbritannia.

Ansattes eierskap i selskaper kan gjennomføres i en rekke former. Ansatte kan for eksempel kjøpe aksjer direkte i selskapet, tildeles aksjer som en bonusordning, eller motta opsjoner eller få aksjer gjennom en gevinstdelingsplan. Noen ansatte blir også eiere gjennom arbeidsskoperativer der alle har lik stemme.

Det er betydelige forskjeller i rettslig organisering av slike ordninger, i og med de ulike rettssystemene de opererer i. Vi har her tatt frem eksempler på kollektive ordninger fra USA, Storbritannia og Tyskland. Oversikten er ikke ment å være uttømmende.

### 9.1 USA - Employee Stock Ownership Plans (ESOP)

Den utvilsomt vanligste formen for ansattes eierskap i USA er ESOP-ordningen. ESOP er et kollektivt aksjeprogram for ansatte, hvilket er organisert som såkalte trusters. Per 2021 har The National Center for Employee Ownership (NCEO) anslått at det i USA eksisterer nærmere 6,600 ESOP-ordninger med mer enn 14 millioner deltakere.

En trust er en særegen men vanlig organisasjonsform som det ikke finnes en direkte parallell til i Norge. Organisasjonsformen kjennetegnes ved at trustforvalterne disponerer trustformuen, men kun for å gjennomføre trustens formål. Amerikansk lovgivning setter imidlertid gitte lovbestemte krav for hva som skal anses som en kvalifisert trust under ESOP-ordningen.

Gjennom en ESOP-ordning vil trusten erverve aksjer i selskapet på vegne av de ansatte, ved overføring av aksjer eller penger fra arbeidsgiver, eller gjennom belåning av trusten. Ved belåning av trusten skal selskapet sørge for at trusten kan betjene lånet gjennom jevnlig utbytter. Uten hensyn til hvordan trusten finansierer erverv av aksjer vil innbetalingene være skattemessige fradragsberettiget for selskapet, dog med enkelte begrensninger. Både hovedstol og renter vil dermed indirekte kunne være fradragsberettigede for selskapet.

Videre vil også utbytte fra selskapet som brukes til å tilbakebetale lån til trusten være fradragsberettiget. Det samme gjelder for utbytte som utdeles til ansatte eller utbytte som reinvesteres av ansatte tilbake i selskapet.

For å opprette en ekstra fordel for ansatte kan selskapet i tillegg utstede nye eller egne aksjer til trusten, og videre trekke aksjeverdi for opptil 25% av dekket lønn fra skattepliktig inntekt.

Aksjene ervervet av trusten allokteres til individuelle konti for de ansatte. Fordelingen foretas på bakgrunn av reallønn eller utfra en annen forholdsmessig og likestilt modell. Etter hvert som ansatte samler ansiennitet i selskapet, får de en økende rett til aksjene på kontoen, en prosess som kalles "vesting."

Når ansatte forlater selskapet mottar de aksjene som er alokkert til deres konti, og som selskapet igjen må kjøpe tilbake til markedsverdi (med mindre selskapet er børsnotert). For å påse at utbetalingene til de ansatte i privateide selskaper er basert på virkelig verdi skal det utføres en årlig ekstern verdsettelse av aksjene.

De ansatte skal ha representativ stemmerett for sine tildelte aksjer rundt vesentlig avgjørelser. Selskapet kan likevel velge om stemmeretten skal overføres (pass through) til styret for andre beslutninger. I offentlige selskaper må imidlertid ansatte kunne stemme over alle saker.

Beskatning av de ansatte finner først sted på tidspunktet for utbetaling fra hver enkelts konto i trusten og da med gunstige skattesatser. Den ansatte kan imidlertid utsette beskatningen ved å overføre verdien til en Individual Retirement Account (IRA) eller annen pensjonsordning, hvilket medfører at utbetalingen beskattes som pensjon. Alternativt kan den ansatte betale skatt på utbetalingen, hvorav eventuell gevinst akkumulert over tid, blir gjenstand for aksjegevinstbeskatning. Dersom utbetalingen skjer før normal pensjonsalder vil den ansatte bli ilagt en ekstra skatt på 10%.

## 10.1 Storbritannia

### a. Oversikt

De ansatte og ledelsen i britiske selskaper anledning til å få eierskap gjennom en rekke fordelaktige insentivordninger. Oversikten her omfatter kun ansattordninger. I likhet med USA er ESOP-ordningen den utvilsomt vanligste formen for ansattes eierskap i Storbritannia. The Employee Share Ownership (ESOP) Centre, en europeisk non-profit organisasjon, har anslått at det per 2021 er over 2 millioner ansatte i Storbritannia som deltar i en slik ordning.

I Storbritannia kan ESOP på et overordnet nivå tilrettelegges gjennom tre hovedordninger.

- i) Share option scheme: Ved denne formen for ESOP vil den ansatte i fremtiden få mulighet til kjøpe aksjer i selskapet til en fast pris ved inngåelse av ordningen. Formålet er at aksjeprisen vil stige i løpet av denne perioden og at den ansatte dermed vil kunne få kjøpt aksjer til rabattert pris.
- ii) Share gifting scheme: Ordningen innebærer at arbeidsgiverselskapet gir vederlagsfrie aksjer til den ansatte. Disse aksjene holdes normalt gjennom en trust-struktur for en gitt periode, og ligner ESOP-ordningen i USA.
- iii) Share purchase scheme: Ordningen gir mulighet for den ansatte til å kjøpe aksjer i selskapet til rabattert pris.



## b. Share Incentive Plans (SIP)

En regelmessig anvendt ansattordning i Storbritannia er SIP, eller en aksjeincentivplan. SIP er en ESOP som typisk går inn under kategorien share gifting eller share purchase scheme. Ordningen går ut på at dersom den ansatte får aksjer gjennom en aksjeincentivplan og beholder dem i 5 år, vil den ansatte være fritatt lønnsbeskatning og trygdeavgift av verdien.

Videre vil den ansatte være fritatt gevinstbeskatning på aksjene dersom vedkommende beholder dem i ordningen frem til aksjene selges. Førtidig uttak av aksjene fra ordningen medføre imidlertid full beskatning med tillegg av trygdeavgift.

Det er i hovedsak fire måter en ansatt kan erverve aksjer i selskapet under SIP-ordningen.

- i) Vederlagsfritt erverv aksjer (Free shares): Ved dette alternativet vil arbeidsgiver kunne gi den enkelte ansatte vederlagfrie aksjer til en verdi opptil GBP 3,600 per skatteår.
- ii) Erverv av aksjer gjennom lønnstrekk (Partnership shares): Den ansatte kan også erverve aksjer gjennom lønnstrekk. Kjøp av aksjer direkte fra lønnsutbetaling før beregning av alminnelig skattefradrag gir dermed en skattemessig fordel for de ansatte. Aksjekjøp for den enkelte ansatte er imidlertid begrenset til det laveste av GBP 1,800 eller 10 % av arbeidsinntekt per år.
- iii) Vederlagsfrie aksjer ved ervervelse gjennom lønnstrekk (Matching shares): I tillegg til å kunne erverve aksjer i selskapet gjennom lønnstrekk kan arbeidsgiver også beslutte å gi opptil to vederlagsfrie aksjer per aksje den ansatte kjøper gjennom såkalte Partnership shares.
- iv) Erverv av aksjer gjennom utbytte (Dividend shares): En siste måte å erverve ansattaksjer på er gjennom utbyttebetalinger den ansatte mottar fra vederlagsfrie Partnerships shares eller Matching shares. Verdien av aksjer ervervet gjennom utbyttebetalinger vil ikke lønnsbeskattes dersom den ansatte holder aksjene i minst tre år.

## c. Save As You Earn (SAYE)

En annen alminnelig ansattordning i Storbritannia er SAYE, eller en sparingsbasert aksjeordning. SAYE er en ESOP som går inn under kategorien share option scheme. Denne ordningen innebærer at den ansatte kan kjøpe aksjer i selskapet med oppsparte midler til en fast pris. Mer spesifikt så kan den enkelte ansatte spare opp till GBP 500 i måneden over en valgfri kontraktperiode på tre eller fem år, som deretter kan anvendes til å kjøpe aksjer i selskapet.

SAYE gir skatteincentiv for den ansatte i form av utsatt beskatning. Renteinntekter på innskudd eller annen bonus opptjent ved utløp av kontraktperioden er untatt beskatning. I tillegg betaler den ansatte hverken inntektskatt eller trygdeavgift på differansen mellom kostpris og virkelig verdi på aksjene.

Skattlegning finner først sted ved realisasjon av aksjene. Dette gjelder likevel ikke dersom aksjene overføres til en Individual Savings Account (ISA) innen 90 dager etter kontraktperioden utløper, eller til pensjonordninger på tidspunktet for kontraktperioden utløp.

## d. Employee Ownership Trust (EOT)

I Storbritannia anvendes også EOT som en alminnelig ordning, hvilket er lignende ESOP-ordningen i USA. EOT innebærer således indirekte eierskap gjennom en trust, men hvor trusten holder en kontrollerende andel i selskapet på vegne av de ansatte. Et kvalifiserende krav for den britiske EOT-ordningen er derfor at trusten holder en kontrollerende andel av selskapet og at ordningen gir en lik fordel for alle de deltakende ansatte.

Denne ordningen vil videre være et incentiv for eiere som ønsker å selge en kontrollerende andel av selskapet. På et overordnet nivå kan EOT kategoriseres som en share gifting scheme.

Fra et skattemessig perspektiv vil EOT gi flere fordeler. Blant annet vil selskapseiere være fritatt gevinstbeskatning ved salg av kontrollerende andel av selskapet til trusten. På den andre siden vil de ansatte være fritatt inntektsbeskatning på inntil GBP 3,600 per skatteår for ulike bonuser gitt til alle ansatte. Unntaket gjelder ikke for trygdeavgift.

## 11.1 Tyskland - Employee Participation Fund (EPF)

Det er begrensede generelle incentivordninger for fordel ved kjøp eller tegning av aksjer i arbeidsgiverselskapet. Fordelen innvunnet gjennom vederlagsfrie eller rabbarterte eierandeler har fra 2009 vært skattefrie opp til EUR 360 for den enkelte ansatte.

En kollektiv ordning for ansattes medeierskap ble innført i 2009 gjennom særregulerte verdipapirfond (spesialfond). I denne ordningen vil ansatte indirekte delta i verdiutviklingen i arbeidsgiverselskapet ved å eie andeler i fondet.

Slike spesialfond investerer i flere selskaper innen samme bransje, for å redusere risikoen for de ansatte. De må investere 75% av investeringskapitalen i selskaper som tilbyr ansatte å delta i fondet. Residualen kan investeres i konvensjonelle pengemarkedsinstrumenter. Som for andre fond må det fastsettes NAV i fondet, normalt månedlig og med en årlig innløsningsplikt.

Ordningen skal være åpne for alle ansatte som ønsker å delta, men de kan ikke pålegges å investere i fondet. Det enkelte selskap og de ansatte kan i fellesskap sette rammene for deltagelsen, som for eksempel overskuddsdeling, varighet på fondet, bindingstid for investeringen og vilkår ved avslutning av arbeidsforholdet.

## 12.1 Østerrike – ESOP

Østerrike har siden 2018 hatt en ordning som et stykke på vei ligner den amerikanske, i den forstand at aksjer under ordningen eies av en stiftelse. Etter ordningen kommer tildeling av vederlagsfrie aksjer i ikke-børsnoterte selskaper på inntil EUR 4,500 eller med en tilsvarende underkurs ikke til beskatning, så lenge de er forvaltet av en særskilt stiftelse inntil arbeidsforholdet blir avsluttet. En slik tildeling må gjøres til alle ansatte, men det er tillatt med generelle begrensninger for eksempel slik at det stilles krav til lengden på ansettelsesforholdet. Ved utdeling av aksjene til (den tidligere) ansatte, skjer det med skattemessig nøytralitet. Det betyr at det ikke utløses noen skatt ved utdelingen men først ved den senere realisasjonen.

Ordningen er begrenset i den forstand at stiftelsen ikke kan sitte på mer enn 10 % av stemmeretten.

I arbeidsgiverselskapet er det fradragsrett for kostnader til aksjer som overdras til stiftelsen.

# 3. Rammer for nye incentiver for medeierskap

## 13.1 Hovedelementene

Incentiver for ansattes medeierskap har flere vinklinger. Det enkleste er å vurdere en utvidelse av dagens ordning for små oppstartsselskaper. Denne tilnærmingen gir imidlertid begrensede muligheter for å oppnå en vesentlig utvidelse av omfanget av ansattes investeringer i egen bedrift.

En ny incentivordning bør prinsipielt gjelde uavhengig av om ervervet skjer ved innløsning av opsjoner eller ved direkte kjøp eller tegning av aksjer. Ordningen bør være en enkel og ukomplisert ordning i tråd med den norske skattemodellen, og det kan derfor være en administrativ fordel både for myndigheter og arbeidsgivere at ordningen er begrenset til utsatt beskatning ved kjøp eller tegning av aksjer, eventuelt i kombinasjon med skattlegning av en eventuell fordel som aksjeinntekt i stedet for arbeidsinntekt.

Et overordnet spørsmål er om en eventuell ny ordning skal være individuell eller kollektiv. Legger man en ordning tett opp mot de ESOP-ordningene som er mye brukt i andre land, vli det kreve en viss grad av kollektiv organisering. Dette er ikke en skattemessig problemstilling, men valget av ordning kan ha betydning for behovet for endringer annen lovgivning enn skattelovgivningen.

## 14.1 Individuelle ordninger

Med individuelle ordninger menes at den ansatte blir direkte eier av aksjene og disponerer over disse personlig. Slike løsninger kan innføres uten særlig annen regulering enn de vilkårene som måtte fastsettes i skattelovgivningen. Det kan være ønskelig å skille aksjer eid gjennom incentivordning fra andre aksjer, for eksempel for å identifisere avvik fra vilkår for ordningen. Arbeidsgiver vil i noen utstrekning ha rapporteringsforpliktelser, men det kan også være mulig å etablere krav om eierskap gjennom særskilte konti etter mønster fra aksjesparekonto.

Ordningen med aksjesparekonto gir privatpersoner samme mulighet som profesjonelle investorer til å oppnå fordelene med utsatt beskatning av aksjesparing, men uten å måtte opprette et aksjeselskap. Ordningen har hatt stor suksess, og en ny ordning kan retts teknisk knyttes tett opp mot denne ordningen. Finansforetakene har tekniske løsninger som er tilpasset reglene for aksjesparekonto, og kan formodentlig relativt enkelt få tilsvarende løsninger på plass for en individuell ordning.

Aksjesparekonto er imidlertid knyttet til børsnoterte aksjer (i tillegg til aksjefond), og det vil derfor i det minste være behov for at aksjer i en incentivordning er registrert. Kostnadene knyttet til en slik særskilt registrering kan være et hinder for registrering i en særskilt konto.

Individuelle ordninger kan ha avtalebaserte kollektive elementer i den forstand at det settes vilkår i skattelovgivningen for anvendelse av incentiver om at den ansatte aksjonæren må

delta i en aksjonæravtale med andre ansatte aksjonærer for eksempel om felles utnyttelse av stemmerett, begrensninger i disponering av aksjer mv. Det kan også settes krav om at aksjene plasseres på nominekonto med bindinger for å sikre etterlevelse av eventuelle krav til eiertid etter erverv.

## 15.1 Kollektiv organisering

Alternativt kan det settes opp ordninger med mer formaliserte organisatoriske rammer etter mønster fra for eksempel ESOP-ordningene i USA og Østerrike, hvor aksjene direkte erverves og administreres av en trust i USA og av en stiftelse i Østerrike eller EPF-ordningen i Tyskland hvor de ansatte investerer i et spesialfond. ESOP-ordningene i USA og Storbritannia har vært en stor suksess antagelig mye på grunn av de skattefordelene som er knyttet til ordningen.

### a. Verdipapirfond

Et alternativ kan være særregulerte verdipapirfond for ansatte for det enkelte arbeidsgiverselskap, slik som ordningen er i Tyskland. Den tyske ordningen setter krav om risikospredning ved at spesialfond ikke kun kan investere i ett enkelt selskap. De gir derfor en noe mindre direkte tilknytning mellom ansattes investeringer og arbeidsgiverselskapet.

Verdipapirfond kan være en effektiv modell for å styre og holde oversikt over de enkelte ansattes investeringer gitt at de skal være andelshavere i fondet. Den skattemessige behandlingen av verdipapirfond trenger ikke i seg selv noen justering for å anvendes som organisatorisk ramme.

Imidlertid vil det være behov for særregulering i verdipapirfondlovgivningen og tilhørende lovgivning. Skal det tillates at fond kun eier aksjer i ett enkelt selskap kreves tilpasning i reglene for risikospredning. Det vil også være behov for særregulering av forvaltningen og forvaltere av slike ansattefond. Rent bortsett fra dette er de regulatoriske rammene så omfattende og kostnadene ved å opprette og forvalte et verdipapirfond av en slik størrelsesorden, at det neppe vil være en aktuell organisatorisk ramme annet enn for store foretak.

### b. Stiftelser

Et annet alternativ kan være at en kollektiv ordning organiseres gjennom en stiftelse, som for eksempel i ESOP-ordningen i Østerrike. Stiftelser er fleksible instrumenter hvor det er rom for betydelig grad av individuelle tilpasninger i stiftelsens vedtekter for å reflektere vilkår i skattelovgivningen.

Et grunnleggende spørsmål vil være om stiftelsen selv skal eie aksjer i arbeidsgiverselskapet eller forvalte eierbeføyelser på vegne av ansatte, slik som i ESOP-ordningene i USA og Østerrike. Etter denne ordningen allokteres aksjer til den enkelte ansattes konto i selskapet, ettersom de erverves av trusten.

Skatteteknisk kan det være en fordel om stiftelsen forvalter eierskapet selv om aksjer teknisk sett eies av de ansatte, fordi det ellers vil være behov for særregulering av beskatningen av utdeling fra stiftelsen. Slike utbetalinger skattlegges etter skatteloven § 5-42 som alminnelig inntekt med 22 %, og ikke som aksjeinntekt eller (normalt) som arbeidsinntekt. Dersom stiftelsen skal eie aksjene vil det følgelig være behov for å differensiere mellom utdelinger fra stiftelser i generelt og utdelinger fra stiftelser satt opp for å administrere medeierskap i

skattelovgivningen. I tillegg vil den ansatte formuesbeskattes for aksjeinnehavet direkte. Begge deler gir også rom for en enklere skattemessig behandling av stiftelsen.

Det kan være behov for tilpasninger i stiftelsesloven. Kjernen i definisjonen av en stiftelse etter stiftelsesloven § 2 er at den skal være en selvstendig formuesmasse. Dette selvstendighetskriteriet innebærer at kapitalen som er satt av til stiftelsen må være stilt selvstendig rådighet for formålet slik at ingen utenforstående har eierinteresser i stiftelsen. Omfanget av innflytelse på stiftelsen fra arbeidsgiver eller tilgodesette ansatte kan være i grenseland for hva som er akseptabelt.

### **c. Aksjeselskaper**

Det kan også være mulig å opprette egne aksjeselskaper som skal organisere eller eventuelt eie ansattes aksjer i arbeidsgiver. En fordel med en aksjeselskapsmodell er at det vil være tilnærmet skattemessig nøytral på selskapsnivå.

Selskapet vil etter skatteloven § 2-38 ikke ha skatteplikt for gevinster ved realisasjon av aksjer i arbeidsgiver. Utbytter er også skattefrie, dog slik at 3 % av mottatte utbytter regnes som skattepliktige med mindre utdelende og mottagende selskap er i konsern og at mottagende selskap eier minst 90% av aksjene og stemmeretten i utdelende selskap, jf. skatteloven § 2-38 sjette ledd bokstav c). Denne sjablonbeskatningen av utbytter skal motvirke at kostnader knyttet til aksjene kommer til fradrag, men effekten kan være at det ikke blir full skattemessig nøytralitet.

I og med at aksjeselskaper styres av sine aksjonærer vil de ansatte kollektivt ha innflytelse over arbeidsgiver gjennom oppnevning av styre i sitt aksjeselskap. For å sikre etterlevelse av vilkår som settes i en incentivordning vil det kunne være behov for regulering i aksjonæravtaler og eventuelt i selskapets vedtekter.

I tillegg kommer at kostnadene ved etablering og drift av aksjeselskapet må finansieres enten ved innskudd av midler ut over det som anvendes til kjøp eller tegning av aksjer eller ved utbytter. Selv om denne typen av kostnader er relativt sett lave i Norge, vil det kunne gi et disincentiv til etablering av eierskap gjennom aksjeselskap i små forhold.

## 16.1 Skal det settes vilkår for incentiver?

### a. Oversikt

Innenfor rammene av en ny incentivordning vil det være naturlig å vurdere hvilken type av vilkår som skal være knyttet til den. Det kan være vilkår knyttet til selskapet, som etter den gjeldende ordningen for opsjoner i oppstartselskaper, men det kan også være vilkår knyttet til den ansatte. I tillegg vil det være naturlig å knytte vilkår til forvaltning av eierskapet, herunder utnyttelse av stemmerett.

### b. Arbeidsgiverselskapet

I utgangspunktet vil det være naturlig å begrense spesielle ordninger til aksjer i aksjeselskaper og eierandeler i tilsvarende selskaper, som for eksempel grunnfondsbevis i sparebanker. Å knytte andre typer av vilkår til arbeidsgiverselskapet bør være mindre relevant for en ordning som er ment å treffe bredt.

Den gjeldende ordningen for små oppstartselskaper setter rammer for alder, størrelse på omsetningen og antallet ansatte i selskapet. I tillegg er det begrensninger for offentlig eierskap og for visse næringer. Forslaget i statsbudsjettet for 2022 om utvidelse av ordningen for små oppstartselskaper utvider virkeområdet ved at den skal kunne anvendes av eldre og større selskaper enn etter gjeldende rett. Uansett er dette en type vilkår som ikke bør være relevante for en bredere incentivordning for å styrke medeierskapet for ansatte.

Det kan på samme måte som i ordningen for små oppstartselskaper, ikke stilles krav til at en ny ordning kun gjelder ansatte i morselskap i konsern. Den bør gjelde uansett om den ansatte kjøper aksjer i det selskapet hun er ansatt i eller i morselskap.

På grunn av Norges forpliktelser etter EØS-avtalen må det være lik adgang for arbeidsgiver i EØS til å tilby tilsvarende ordninger på samme vilkår som for norske arbeidsgivere. Den må derfor også gjelde omfatte aksjer i utenlandsk morselskap innenfor EØS. Det må antas at dette vil ha begrenset omfang, gitt at det ikke ofte vil være aktuelt med særordninger for norske ansatte i større konsern. Velger en slik arbeidsgiver å sette opp en ordning som tilfredsstiller lovens krav vil det forutsetningsvis ikke være noen risiko for norsk skatteproveny.

Utenlandske selskaper har ikke plikt til å levere aksjonærregisteroppgave, slik at det er den ansatte selv i en individuell ordning som vil ha plikt til rapportering av sitt aksjeinnehav på samme måte som den generelle plikten til å rapportere utenlandske investeringer i skattemeldingen. I en kollektiv ordning kan det pålegges ytterligere rapporteringsplikter for den enheten som administrerer ordningen.

### c. Arbeidstagerne

For ansatte er det mer relevant å vurdere hvilken type av vilkår som skal stilles. En ny ordning bør være generell i den forstand at alle ansatte bør ha anledning til å kjøpe aksjer og at det er en generell ordning i bedriften. En ordning må treffe bredt for å oppfylle sitt formål, og bør derfor ikke kun gjelde utvalgte ansatte i en bedrift som for eksempel ledere og spesialister. Man kan likevel vurdere om det skal kunne åpnes for differensiering slik at tegningsbeløp kan variere med ansiennitet og eller stå i forhold til den enkelte ansattes lønn fra arbeidsgiverselskapet.

Det kan også, på samme måte som i ordningen for små oppstartselskaper stilles krav til en viss tilknytning i form av omfang av arbeidsinnsats i arbeidsgiverselskapet. Etter reglene for

små oppstartselskaper er kravet at de arbeider minst 25 timer per uke i selskapet, uten at det nødvendigvis er en fasit. I tillegg kan man vurdere om ytterligere krav til tilknytning til arbeidsgiverselskapet skal stilles, som for eksempel at den kun gjelder ansatte som har arbeidet en viss tid i selskapet.

## d. Investeringen

En tredje type av vilkår kan være knyttet til selve varigheten av investeringen. Den ansattes aksjeinnehav forutsettes å øke tilknytningen til arbeidsgiver og kortvarige aksjeinnehav vil svekke dette hensynet.

Et ytterpunkt kan finnes i ESOP-ordningen i USA hvor aksjeervertet er knyttet til pensjonssparing for ansatte, og hvor beskatning først finner sted ved utbetaling etter oppnådd pensjonsalder. Ved tidligere avslutning av arbeidsforholdet med utbetaling til den ansatte skattlegges uttaket med en høyere skattesats. Selv om disse reglene ikke egentlig er knyttet til krav om minste eiertid, legger de opp til et langsiktig aksjeinnehav.

Et rent krav til eiertid må være knyttet til en spesifikk periode, målt for eksempel i år etter at aksjeervertet finner sted. Man kan også tilrettelegge for mer langsiktig aksjeinnehav etter mønster fra reglene i den amerikanske ESOP-ordningen, hvor den ansatte er bundet til ordningen frem til pensjonsalder eller til arbeidsforholdet opphører.

I ordningen for små oppstartselskap forutsettes det at opsjoner utøves innenfor en viss periode etter tildelingen. Dette vil kunne være en aktuell problemstilling for en individuell ordning, men vil ha mindre praktisk betydning for kollektive ordninger litt avhengig av hvordan de utformes.

Det vil også være naturlig å vurdere verdimeslige begrensninger i den forstand at det kan settes grenser for ansattes årlige og samlede investeringer. Det er eksempler på dette i de fleste utenlandske ordninger, og disse er knyttet til den enkelte arbeidstager og ikke til arbeidsgiverselskapet. Det vil være krevende å fastsette konkrete rammer for hver enkelt arbeidsgiver, gitt at ordningen er ment å favne vidt. Det vil være betydelige forskjeller mellom store og små selskaper ettersom hvor mange ansatte som kan og vil delta.

En beløpsmessig begrensning per år og samlet vil gi en avgrensning som også gjør det mulig med noen grad av sikkerhet å forutsi provenyvirkninger av ordningen. Å knytte begrensningen opp mot grunnbeløpet gjør også at beløpsbegrensningen automatisk blir oppdatert ved årlige justeringer.

Det kan i tillegg vurderes om man skal sette grenser for hvilken rabatt som kan gis ved ervervet. En grense vil gi styringsmuligheter for hvor store incentivene samlet vil bli. Samtidig vil det kunne være vanskelig å etterleve for ikke-børsnoterte selskaper og å føre kontroll med i skatteetaten. For så vidt er disse utfordringene like dersom fordelene ut over det skattefrie beløpet skal skattlegges som arbeidsinntekt. Settes rammen snevert vil det antagelig likevel invitere til nedvurdering av verdier i større utstrekning for å få selskapenes aksjeprogram til å falle inn under en ordning for medeierskap.

En nokså vesentlig begrensning vil være å knytte en slik begrensning til det skattefrie beløpet i skatteloven § 5-14 første ledd. Samtidig vil beløpsbegrensningen på kr. 1 millioner i ordningen for små oppstartselskaper i § 5-14 fjerde ledd antagelig være for vidtgående for generelle aksjespareprogrammer.

En særskilt problemstilling kan være om det skal kunne være anledning til å eie aksjer i arbeidsgiverselskapet gjennom eget aksjeselskap eller, for kvalifiserende aksjer, i

aksjesparekonto. Skal man sikre at verdien kommer til beskatning på et tidspunkt i fremtiden vil det innebære behov for særregulering, og det er derfor antagelig ikke noen fornuftig løsning.

I aksjeselskap må det i så fall beregnes skatt av en andel av aksjene som har ligget innenfor ordningen, i motsetning til andre aksjegevinster som er skattefrie etter fritaksmetoden i skatteloven § 2-38. Skal en fordel ved tildeling skattlegges som arbeidsinntekt vil det i tillegg skje en beregning av skattegrunnlaget i selskapet, mens det er den ansatte som er ansvarlig for skatten.

Tilsvarende gjelder langt på vei dersom aksjer tillates eid gjennom aksjesparekonto. Her vil riktig nok aksjene være eid av samme person som er ansvarlig for skatten. Imidlertid må reglene for rapportering i aksjesparekontoen tilpasses særregulering av visse aksjer i arbeidsforhold og det vil kunne være behov for systemtilpasninger i finansinstitusjoner som tilbyr aksjesparekonto. I tillegg kommer at det etter skatteloven § 10-21 annet ledd kun er børsnoterte selskaper som kan eies i aksjesparekonto.

Det er ikke ønskelig å legge begrensninger på ansattes generelle mulighet for å investere i arbeidsgiverselskapet. Det bør derfor være mulighet for tilleggsinvesteringer innenfor den rammen for ordningen, men slike investeringer behandles som andre aksjeinvesteringer for skatteformål.



# 4. Mulige skatteincentiver

## 17.1 Overordnet om skattespørsmål for arbeidstager og arbeidsgiver

Skattemessig er de vesentligste spørsmålene om det skal være utsatt beskating av fordel ved erverv av aksjer eller gevinst ved innløsning av opsjon samt om en eventuell fordel skal skatlegges som arbeidsinntekt eller arbeidsinntekt innenfor de rammene som måtte bli satt i en ny ordning. Disse elementene er ikke avhengige av om en ny ordning er individuell eller kollektiv.

En mulighet er en generell ordning for utsettelse av skatlegning av fordel ved tegning av aksjer til aksjene realiseres og den ansatte får omsatt eierskapet i penger. Utsettelse med beskating kan gjennomføres enten aksjene tegnes direkte til underkurs eller ved utnyttelse av opsjoner. Dette er en av hoveddelene i utvidelsen av ordningen for opsjoner i oppstartsselskaper i statsbudsjettet for 2022.

Et vel så sterkt incentiv vil være å beskatte en eventuell fordel ved tegning av aksjer som kapitalgevinst i stedet for som arbeidsinntekt. Også dette er en del av forslaget i forslaget i statsbudsjettet, men da begrenset til opsjoner i små oppstartsselskaper. En slik ordning vil være en fordel både for den ansatte, som i stedet for marginalsatt på inntil 47,4 %, delvis av brutto inntekt, skatlegges med en flat skatt på 35,2 % av netto inntekt.

Et sterkt argument særlig for utsettelse med beskating, er at det ellers, i en situasjon hvor de ansatte taper sin investering, vil påløpe en skattekostnad på en gevinst som arbeidstageren aldri ser. Etter dagens regler mildnes denne effekten noe, men ikke fullt ut, ved at det gis fradrag for det beløpet som er skattlagt som arbeidsinntekt.

Et enkelt eksempel kan illustrere denne effekten. Eksempelet forutsetter at den ansatte ikke betaler noe vederlag for aksjer med en verdi av Kr. 200 000. I en tapssituasjon forutsettes det at aksjene ikke har noen verdi ved realisasjon, mens det i gevinstsituasjonen forutsettes at verdien har doblet seg.

Utgangspunkter	Tap	Gevinst
Verdi tegning	200 000	200 000
Tegningskurs	-	-
Skattepliktig ved tegning	200 000	200 000
Verdi ved realisasjon	-	400 000

Ved tap på aksjene betales inntektsskatt etter dagens regler med marginale skattesatser på ervervstidspunktet på verdien av aksjene på det tidspunktet. Det samlede resultatet vil da gi en netto skattekostnad for den ansatte og selskapet, selv om det ikke er noen verdier igjen. Ved utsatt beskatning og skattlegging av gevinster og tap som aksjeinntekter vil det ikke påløpe noen skatt overhodet. En vesentlig forskjell er også at skattebelastningen kommer allerede på tidspunktet for tildeling av aksjene, kanskje lenge før det viser seg at aksjene gir tap.

Ved tap på aksjene	Dagens regler	Som aksjeinntekt
<b>Ved tegning av aksjene</b>		
Marginalskatt	-	94 800
Arbeidsgiveravgift	-	28 200
<b>Ved realisasjon av aksjene</b>		
Fradrag for tap	70 400	-
Nominelt tap	-	-
<b>Tap etter skatt</b>	<b>-</b>	<b>52 600</b>

Ved gevinst på aksjene vil skatten på gevinsten være mindre etter dagens regler, på grunn av at det gis fradrag for det beløpet som er skattlagt som arbeidsinntekt. Også i denne situasjonen er den vesentligste forskjellen, sammenlignet med utsettelse med beskatningen, at skatten må betales ved tildeling av aksjene.

Ved gevinst på aksjene	Dagens regler	Som aksjeinntekt
<b>Ved tegning av aksjene</b>		
Marginalskatt	-	94 800
Arbeidsgiveravgift	-	28 200
<b>Ved realisasjon av aksjene</b>		
Gevinstbeskatning	-	63 360
Nominell gevinst	400 000	400 000
<b>Netto etter skatt</b>	<b>213 640</b>	<b>259 200</b>

Å motvirke denne asymmetrien vil redusere risikoen for den enkelte ansatte, og på den måten kunne virke fordelende ved at flere ansatte vil ønske å delta i arbeidsgivers aksjeprogram.

For arbeidsgiver er fordelene at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift på inntil 14,1 % av noen del av gevinsten. I tillegg vil arbeidsgiver være fritatt for rapporteringsforpliktelser for den delen som ellers skulle vært skattlagt som arbeidsinntekt.

For arbeidsgiver kan det også være spørsmål knyttet til fradragsrett ved tilskudd til ordningen både for løpende kostnader og tilskudd i form av rabatter på aksjer eller eventuelt ved finansiering av kjøp av aksjer i ordningen.

Etter mønster fra USA kunne man også vurdere om det skal gis hel eller delvis skattefrihet for eksisterende aksjonærer gevinst ved salg av aksjer til ordningen. Det som er retts teknisk enklest vil være å ikke særregulere disse spørsmålene med ytterligere incentiver, men la de skattemessige konsekvensene følge eksisterende regelverk.

På aksjonærnivå er en stor forskjell mellom skattesystemet i USA og Norge at mange bedriftseiere eier sine aksjer gjennom transparente selskaper, Limited Liability Company (LLC), hvilket innebærer at de skattlegges direkte for gevinster og tap på aksjene. I USA innebærer dette i mange tilfeller en fordel fordi man unngår økonomisk dobbeltbeskatning av gevinsten.

Aksjonærer i mange norske selskaper eier aksjene gjennom holdingselskaper, og gevinst ved salg av aksjer vil derfor være skattefrie i selskapet. Det vil derfor i svært mange tilfeller ikke være noen aktuell problemstilling med skattefrihet for gevinster. Også dette taler for å ikke innføre noen særregulering på aksjonærnivå ved salg eller overføring av aksjer til en ansatteordning. Det er teknisk enkelt å organisere sitt eierskap gjennom personlig holdingselskap, slik at man får skattefrihet på selskapets hånd og utsettelse frem til aksjonæren tar ut utbytte.

## 18.1 Skattefritt beløp

Eksistensen og omfanget av en skattefri fordel ved kjøp eller tegning av aksjer i arbeidsgiverselskapet er prinsipielt sett ikke knyttet til incentivordninger ellers for medeierskap. Det er en type incentiv som står på egne ben, men som kan anvendes som en del av en ny incentivordning.

Fra 2022 er det ikke lenger skattefrihet for noen del av en fordel ved erhverv av aksjer i arbeidsforhold. Skulle det tenkes gjeninnført vil en problemstilling være at det tidligere skattefritaket etter skatteloven § 5-14 første ledd var beløpsbegrenset. Dette beløpet sto stille i svært mange år før det ble gradvis økt mellom 2017 og 2020. En slik ren beløpsbegrensning vil uvegerlig få mindre verdi som incentiv dersom den ikke justeres årlig.

Et alternativ som er anvendt i svært mange andre sammenhenger i skattelovgivningen er å knytte beløpsgrenser til grunnbeløpet. Å øke skattefritaket til grunnbeløpet vil innebære en svært dramatisk økning. Grunnbeløpet per 1. mai 2021 er kr 106 399. Det er imidlertid ikke noe i veien for å fastsette grensen til en mindre andel av grunnbeløpet.

For å forbedre fordelingsvirkningene av en eventuell skattefri del kan det også tenkes å gis skattefritak som er beløpsbegrenset og ikke knyttet til en andel av fordelingen. Det vil i så fall sikre at den skattefrie delen blir lik for alle ansatte, mens ansatte med høyere lønnsnivå og eventuelt rett til å tegne en større andel aksjer vil skattlegges fullt ut for en fordel ut over det skattefrie beløpet.

## 19.1 Utsettelse med beskatningen

Et godt incentiv for investering i arbeidsgiverselskap er utsatt beskatning et naturlig sted å starte. Å gi arbeidstager utsettelse med beskatning frem til aksjene er realisert eller det finner sted en utbetaling fra den enheten som administrerer ordningen har to sider.

Ved erverv av aksjer er det den fordelingen ved kjøp eller tegning av aksjer til underkurs som overstiger en eventuell skattefri andel som utsettes. Etter gjeldende skattelovgivning skal en slik fordel skattlegges på det tidspunktet arbeidstageren erverver aksjene. Fordelen skattlegges som arbeidsinntekt med trinnslett og trygdeavgift. I tillegg kommer arbeidsgiveravgift i arbeidsgiverselskapet. Skattesatsen er drøftet særskilt nedenfor, og i denne sammenheng er det kun tidspunktet for beskatning som behandles.

Ved utnyttelse av tegningsretter eller opsjoner i arbeidsforhold kommer gevinsten som er opparbeidet fra tildeling av retten til å tegne eller kjøpe aksjer inntil retten blir utnyttet til beskatning som arbeidsinntekt. Har selskapet steget i verdi i denne perioden blir verdistigningen gjenstand for beskatning uavhengig av om arbeidstageren er tildelt tegningsretter uten vederlag eller om det er betalt markedspris for tegningsrettene. Ordningen for små oppstartsselskaper er et unntak fra disse reglene, i og med at beskatningen av gevinst ved utnyttelse av opsjoner utsettes.

Også opsjoner og tegningsretter utenfor arbeidsforhold skattlegges på tidspunktet for utnyttelse, men da normalt som aksjeinntekt. Et unntak gjelder for eksempel for konvertible obligasjoner som i henhold til rettspraksis behandles som obligasjoner og ikke som en obligasjon med en tilknyttet tegningsrett.

Den skattemessige behandlingen av opsjoner varierer ganske mye internasjonalt. Mens mange land behandler opsjoner som et separat finansielt instrument på samme måte som Norge, er det også en rekke land som behandler opsjoner som integrert med det underliggende instrumentet.

Man trenger ikke gå lenger enn til Sverige for å finne et eksempel på det. Etter inkomstskattelagen 44. kapittel 10 § anses ikke utnyttelse av rett til å erverve aksjer eller andre andeler som realisasjon av opsjonen. Gevinst på opsjoner som utnyttes med kontant vederlag kommer likevel til beskatning. Denne regelen gjelder ikke kun for opsjoner, men også blant annet for tegningsretter, konvertible obligasjoner og en rekke andre instrumenter.

En typisk årsak til en slik integrert beskatning er at innehaveren av opsjonen ikke har realisert noen gevinst som kan omsettes i penger før den erhvervede aksjen selges. I Sverige var en del av bakgrunnen flere tilfeller av at grundere hadde skatteforpliktelser som oversteg den faktiske verdien av aksjene som var tegnet ved utnyttelse av slike tegningsretter. På grunn av bindingstider for eierskapet i selskapene var de ikke i stand til å realisere aksjene før verdifallet fant sted. Eksempelet som er vist ovenfor under 16.1 illustrerer dette problemet, om enn i en beskjeden målestokk.

I denne sammenheng er ikke den generelle behandlingen av opsjoner og regningsretter som er tema, men et grunnleggende spørsmål vil være om opsjoner i arbeidsforhold innenfor rammene av en ny incentivordning for medeierskap skal omfattes eller ikke. Skal skattlegging av gevinsten ved kjøp eller tegning av aksjer utsettes vil det bryte med de generelle reglene for opsjoner i arbeidsforhold. Et slik unntak er allerede i verk for retten til å tegne aksjer i små oppstartselskaper innenfor bestemte beløpsmessige grenser. Utsatt beskatning i en mer generell ordning vil derfor ikke være noen nydannelse.

Å skille ut en andel av eventuell underkurs ved kjøp eller tegning av aksjer ved utnyttelse av opsjoner eller andre tegningsretter vil føre til en noe mer komplisert ordning. Den andelen som representerer gevinst på denne typen rettigheter vil komme til umiddelbar beskatning, og vil bli tillagt kostprisen på aksjene ved senere realisasjon. Tilsvarende vil den skattefrie delen som eventuelt representerer underpris ved direkte tegning eller kjøp av aksjer tillegges kostprisen etter gjeldende regler. Slik sett kan man si at denne komplikasjonen allerede ligger inne i en ny ordning for medeierskap, forutsatt at det skal gjelde en ordning for et skattefritt beløp.

På den annen side vil beskatning av gevinsten ved utnyttelse av opsjoner eller andre typer av tegningsretter på tidspunktet de utnyttes mest sannsynlig føre til at opsjoner ikke anvendes som instrument i generelle ordninger for medeierskap. Tilsvarende vilkår for ordningen, som for eksempel størrelse på tildeling, kan i stedet være knyttet til de generelle vilkårene for deltagelse innenfor de rammene som måtte bli satt. En begrensning vil i noen utstrekning derfor begrense fleksibiliteten i nye incentiver for medeierskap.

Begrunnelsen for utsettelse med beskatningen er særlig knyttet til risikoen for verdiendringer og til likviditetsutfordringer både for arbeidsgiverselskapet og den ansatte. Da ordningen for utsatt beskatning av opsjoner og tegningsretter i små oppstartselskaper ble innført i statsbudsjettet for 2018 (Prop. 1 LS (2017-2018) punkt 5.5) ble utsettelse med beskatningen begrunnet med at det kan være vanskelig å omsette aksjer i slike selskaper i penger på tidspunktet for kjøp eller tegning. Den ansatte kunne derfor mangle likvide midler til å betale

skatten på tidspunktet for innløsning av tegningsretter. Særlig for små selskaper ble det pekt på at jobbusikkerhet og lavere lønnsnivå var en særlig utfordring i små oppstartsselskaper. Det ble også pekt på at verdien av selskapet forutsetningsvis var usikker, og at verdien i mange tilfeller ville kunne være redusert når aksjene senere realiseres.

De samme argumentene kan tale for utsettelse med beskatning av fordel ved erverv av aksjer i arbeidsgiverselskap innenfor en generell ordning. Selv om usikkerheten for fremtidige verdier i etablerte selskaper kan være mindre enn i oppstartsselskaper vil skattlegging av fordel ved underkurs på tidspunktet for kjøp eller tegning innebære risiko for at den ansatte skattlegges for verdier som ikke er til stede på det tidspunktet aksjene kan omsettes i penger. Det vil også innebære en likvittetsulempe for den ansatte, som må finne midler for å betale skatten på et tidligere tidspunkt.

Bindingstid for aksjer ervervet i en incentivordning vil påvirke verdien av aksjene, i den forstand at det kan beregnes en nåverdi av aksjen, gitt at muligheten for kontantoppgjør vil være utsatt til et gitt fremtidig tidspunkt. At slike bindingstider reduserer nåverdien av aksjen er akseptert i ligningpraksis. Er den ansatte knyttet til ordningen frem til pensjonsalder eller til arbeidsforholdet opphører vil reduksjonen av nåverdien kunne være vesentlig.

Utsatt beskatning reduserer risikoen for arbeidstager samtidig som skatteprovenyet ikke av denne grunn reduseres ut over tidfestingen av inntekt. I tilfeller hvor investeringen gir tap, vil den isolert sett gi lavere proveny, men dette provenytapet forutsetter at investeringen ville funnet sted uavhengig av regler om utsatt beskatning. Det forutsettes derfor at ordningen samlet sett kan gi økt skatteproveny over tid.

Etter reglene for utsatt beskatning av opsjonsgevinst i oppstartsselskaper skilles det ikke lenger mellom en del som skal skattlegges som arbeidsinntekt og en del som skal beskattes som aksjeinntekt. I stedet skal hele aksjegevinsten skattlegges som aksjeinntekt. Det er derfor ikke behov for oppbevaring av regnskapsmateriale for å beregne riktig skatt. Finansdepartementet påpekte likevel i forarbeidene at det er uheldig at det ikke gjelder noen ytre grense for når fordelen kommer til beskatning.

En mer generell incentivordning skiller seg på en måte fra reglene for opsjoner i oppstartsselskaper ved at det gjelder generelt for alle virksomheter og at det er ønske om langsiktighet i aksjeinnehavet mer enn nødvendigvis behovet for skattlegging av fordelen ved ervervet som gjør at det stilles krav til eiertid.

Skal fordelen skattlegges som arbeidsinntekt på et senere tidspunkt enn det aksjene tegnes eller kjøpes på, innebærer det åpenbart en teknisk utfordring knyttet til rapportering av arbeidsinntekten. Det forutsetter at beregningen av fordelen finner sted på tidspunktet for kjøp eller tegning. I tillegg forutsetter det at denne beregnede fordelen lar seg identifisere på det tidspunktet aksjene selges.

På den annen side kan det hevdes at dette mer er en systemteknisk problemstilling enn en rettslig. Aksjeselskaper har allerede i mange år måttet levere aksjonærregisteroppgaver som blant annet gir oversikt over aksjonærenes kostpriser og ervervstidspunkt. Disse aksjonærregisteroppgavene fornyes årlig og informasjonen er følgelig i prinsippet ikke begrenset av grensene for oppevaringsplikten av regnskapsmateriale. Tilsvarende kunne man tenke seg at utsatt arbeidsinntekt rapporteres årlig i A-meldingen uten at dette kommer med i grunnlaget for arbeidsgiveravgift.

## 20.1 Beskatning av fordel ved erverv som arbeidsinntekt eller aksjeinntekt

Spørsmål om skattlegning som lønn eller aksjeinntekt er kun knyttet til en eventuell fordel ved kjøp eller tegning av aksjer til underkurs (og før 2022 slik fordel ut over det skattefrie beløpet i tidligere skatteloven § 5-14 første ledd). Også etter gjeldende rett skal gevinst (eller tap) på aksjer ervervet i arbeidsforhold skattlegges som aksjeinntekt. En fordel som er beskattet som arbeidsinntekt legges til inngangsverdien og skjermingsgrunnlaget på aksjen, og reduserer derved fremtidig gevinst.

I ESOP-ordningen i USA kan effekten for ansatte være at de mottar aksjer vederlagsfritt gjennom opptjeningsperioden og at disse skattlegges med gunstige skattesatser ved utbetalinger fra ordningen. En slik ordning vil være noe fremmed for norsk sammenheng. Det forutsetter at en vederlagsfri overføring til arbeidstagere i forbindelse med arbeidsforholdet, potensielt av stor verdi, overhodet ikke blir gjenstand for beskatning.

Gitt beløpsmessige begrensninger som er i tråd med den norske samfunnsmodellen, vil den direkte provenyeffekten av å skattlegge en fordel ved erverv av aksjene som aksjeinntekt på realisasjonstidspunktet for aksjene være mindre omfattende. Det rettspolitiske grunnlaget for en slik endring av klassifisering av inntekt vil i hovedsak å styrke incentiver til medarbeiderskap og derved gi fordelingsvirkninger.

Forskjellene i skattesatser er som allerede nevnt at aksjeinntekter skattlegges med 35,2 %, mens personinntekt samlet sett skattlegges med 47,4 %. Ved en avgrensning av rabatter som er tillatt i en incentivordning vil provenyeffekten også kunne være begrenset, selv om incentivelementet svekkes. Samtidig er det en stor forenkling dersom det ikke må skilles ut et element som skattlegges som personinntekt.

Ved utvidelsen av ordningen for beskatning av opsjoner i små oppstartselskaper i skatteloven § 5-14 fjerde ledd var ett element at fordel ved erverv av aksjer skattlegges som aksjeinntekt i stedet for som arbeidsinntekt. Begrunnelsen for dette var at ordningen skal gjøres "så enkel og tilgjengelig som mulig for både selskapet og den ansatte." Det er vel egentlig en omskrivning av at endringen er ment å incentivere medeierskap i de bedriftene som omfattes.

I den tidligere ordningen for små oppstartselskaper, slik den gjaldt frem til 2022, kom arbeidsinntekten til beskatning senest fem år etter at aksjene er erhvervet. Begrunnelsen for femårsgrensen var at det ikke skjer noen rapportering til skatteetaten om størrelsen på fordelene på tidspunktet for innløsning av opsjonen, og at det ikke er plikt til å oppbevare regnskapsmateriale i mer enn fem år. Skulle man gjennomføre tilsvarende beskatning i en generell ordning for medeierskap, vil det være naturlig å se hen til disse reglene.

Ved utvidelsen av ordningen i 2022 skal hele aksjegevinsten som nevnt skattlegges som aksjeinntekt. Det fører til at det ikke er behov for oppbevaring av regnskapsmateriale knyttet til beregning av det som skal beskattes som arbeidsinntekt. Plikten til oppbevaring av regnskapsmateriale utgjør derfor ikke noe hinder. I tillegg, som nevnt ovenfor ligger det heller ikke nødvendigvis noen teknisk begrensning i lengden på oppbevaringsplikten. Det bør derfor være mulig å utsette beskatning av arbeidsinntekten i en periode som er lenger enn fem år, for eksempel frem til den ansatte rent faktisk kan omsette aksjeinnehavet i penger.

Man kan også argumentere med at en eventuell fordel på tidspunktet for erverv av aksjer blir en mindre fremtredende del av en endelig gevinst eller tap for det tilfelle at aksjene eies over lang tid. Det vil kunne avhenge av om det er beløpsmessige begrensninger av hvor stor en fordel kan være eller hvor mye hver enkelt ansatt kan investere per år. Sett i sammenheng

kan den økonomiske tilknytningen mellom fordelen og arbeidsforholdet være mindre fremtredende både av denne grunn og på grunn av den risikoen den ansatte selv bærer ved et langsiktig aksjeinnehav.

Symmetrihensyn kan også tilsi at hele gevinsten ved utsatt beskatning skattlegges som aksjeinntekt. Dersom en del av gevinsten, lik fordelen ved erverv, skattlegges som arbeidsinntekt, vil det ikke være samsvar mellom skattlegningen av fordelen og verdien av fradragretten ved et eventuelt tap.

Dersom aksjene gir gevinst vil den ansatte ikke skattlegges for mer enn verdistigningen. Gevinsten må bare deles i en del som beskattes som arbeidsinntekt og en som skattlegges som aksjeinntekt. Fordelingen mellom den delen som skattlegges som arbeidsinntekt og den som skattlegges som aksjeinntekt gir i gevinstsituasjon ikke i seg selv opphav til noen assymetri.

Dersom det er skjedd en reduksjon av verdien av aksjene ved realisasjon eller skattlegning av lønnelementet, vil den ansatte kunne bli skattlagt for mer enn verdien av fordelen på kjøps- eller tegningstidspunktet. I tillegg ville den ansatte ikke få fradrag for tap som gir tilsvarende skatteeffekt som Man kunne for så vidt hevde at en slik beskatning er i strid med skatteevneprinsippet. Den ansatte kan komme til å ha en skattekostnad som overstiger det som faktisk mottas i penger. En mulig løsning på dette er at lønnsbeskatningen reduseres eller faller bort dersom verdien ikke er i behold. Det er likevel ikke særlig tvil om at dette ytterligere vil komplisere en ordning.

Ovenstående kan illustreres ved et enkelt eksempel, hvor verdien av aksjene ved tegning er Kr. 100 000 og den ansatte betaler Kr. 50 000. Forutsettes det at verdien på tidspunktet for realisasjon av aksjene har steget til Kr. 150 000 blir skatten noe høyere dersom gevinsten fordeles mellom en andel som skattlegges som arbeidsinntekt og en andel som skattlegges som aksjeinntekt med effekt for den effektive skatten på gevinsten.

Ved gevinst på aksjene	Dagens regler	Som aksjeinntekt
<b>Ved tegning av aksjene</b>		
Marginalskatt	23 700	
Arbeidsgiveravgift	7 050	
<b>Ved realisasjon av aksjene</b>		
Gevinstbeskatning	17 600	35 200
Nominell gevinst	- 100 000	- 100 000
<b>Netto etter skatt</b>	<b>51 650</b>	<b>64 800</b>

Forutsettes at verdien er redusert til null, vil tapet reduseres med fradraget for aksjetapet dersom det i sin helhet skattlegges som aksjeinntekt. Skal det skilles ut en del som skattlegges som arbeidsinntekt og en del som skattlegges som aksjeinntekt (eller tap), vil effekten av fradraget for tap bli redusert, slik at det oppstår en assymetri.

Ved tap på aksjene	Dagens regler	Som aksjeinntekt
<b>Skatt på arbeidsinntekt</b>		
Marginalskatt	23 700	-
Arbeidsgiveravgift	7 050	
<b>Ved realisasjon av aksjene</b>		
Skatt ved fradrag for tap -	35 200 -	17 600
Nominelt tap	50 000	50 000
<b>Tap etter skatt</b>	<b>45 550</b>	<b>32 400</b>

Skattlegning av en fordel ved kjøp eller tegning til underkurs forutsetter at det skjer en måling av verdien på ervervstidspunktet, uavhengig av om skattlegningen utsettes. I de fleste tilfeller vil det ikke innebære noen vesentlig byrde for arbeidsgiverselskapene. Ved tegning må aksjeinnteksten bekreftes av revisor og ved kjøp fastsettes prisen forutsetningsvis i forhandlinger mellom kjøper og selger. Selger arbeidsgiverselskapet egne aksjer svekkes denne forutsetningen, men det må kunne forutsettes at det utarbeides et minimum av begrunnelse for verdsettelsen.

Uavhengig av hvilken løsning som velges vil det ikke være behov for tilpasninger i reglene for beregning av skjermingsfradrag. Skjermingsfradraget beregnes etter skatteloven § 10-12 på grunnlag av en aksjes kostpris, tillagt ubenyttet skjerming.

Ved kjøp av aksjer til underkurs i arbeidsforhold fastsettes skjermingsgrunnlaget som summen av det den ansatte har betalt for aksjene og den delen som er skattlagt som arbeidsinntekt. Tilsvarende kan skjermingsgrunnlaget fastsettes til virkelig verdi av aksjene på ervervstidspunktet, selv om arbeidsinntekten ikke er skattemodent på grunn av utsatt beskatning. Skulle verdien av aksjen bli lavere enn summen av kostprisen og den beregnede arbeidsinntekten, kan skjermingsgrunnlaget på dette tidspunktet reduseres tilsvarende. Alternativt kan skjermingsgrunnlaget oppjusteres for den beregnede arbeidsinntekten på det tidspunkt denne kommer til beskatning.

Når det særlig gjelder utbytter må utgangspunktet være at de skattlegges som aksjeinntekt så lenge arbeidstageren har blitt direkte eller indirekte eier av aksjene. Investeringen representerer en kapitalinvestering for en ansatte, og utbyttet er i seg selv ikke knyttet til arbeidsforholdet, selv om en underkurs på ervervstidspunktet skulle bli beskattet som arbeidsinntekt.

Man kunne tenke seg omgåelsestilfeller med skjult lønnsutbetaling, hvor aksjer selges til arbeidstager og det deretter deles ut betydelige utbytter. Slike opplegg vil antagelig normalt ikke forekomme i generelle ordninger.

## 21.1 Skattemessig behandling av arbeidsgiver

For arbeidsgiverselskapet vil nye incentiver for medeierskap kunne ha effekt i to sammenhenger. For det første vil det ha betydning for arbeidsgiveravgift og finansskatt. Beskatning av fordel ved erverv av aksjer som aksjeinntekt fører til at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift. En slik beskatning vil følgelig også gi arbeidsgiver et incentiv til å etablere en ordning for medeierskap i sine bedrifter. Selv om fordelene skal beskattes som lønn vil en utsettelse med beskatningen medføre at arbeidsgiveravgiften også utsettes.

For det andre vil det være spørsmål om tilskudd til og eventuelle kostnader i forbindelse med en incentivordning er fradragsberettigede. Det kan også være spørsmål om fradragsrett for lønnelementet dersom selskapet selger aksjer i egen beholdning til de ansatte til underkurs.

Arbeidsgiveravgiften og eventuell finansskatt fastsettes etter folketryktdloven §§ 23-2 og 23-2a på grunnlag av det arbeidsgiver har plikt til å innberette. Innberetningsplikten for ansattes kjøp eller tegning av aksjer til underpris gjelder uansett om aksjene er tegnet ved utstedelse av nye aksjer, kjøpt av arbeidsgiverselskapets egen beholdning av aksjer eller er kjøpt fra andre aksjonærer. Ved kjøp fra andre aksjonærer kreves en viss tilknytning mellom aksjeerhvervet og arbeidsforholdet for at fordelene skal anses som vunnet ved arbeid.



Under forutsetning av at fordelene i en ny incentivordning skal beskattes som arbeidsinntekt, men først på det tidspunktet den ansatte får omsatt aksjene i penger, må arbeidsgiver skille ut den delen som skal beskattes som arbeidsinntekt på tidspunktet for kjøp eller tegning. I den gjeldende ordningen for opsjoner i små oppstartsselskaper må skatten på arbeidsinntekten betales senest innen fem år. Som allerede drøftet ovenfor er det ikke noe teknisk i veien for å forlenge denne fristen.

Når det gjelder arbeidsgivers kostnader kommer disse i flere kategorier. En mulig ordning som i den amerikanske ESOP-ordningen, er at arbeidsgiverselskapet får fradrag for tilskudd til ordningen for finansiering av kjøp av aksjer. En slik fradragsrett kan styrke arbeidsgivers incentiv til å etablere en ordning, men innebærer samtidig at assymetrien mellom tidfestingen av fradragsrett for arbeidsgiver og skatteplikt for den ansatte kan øke.

Kostnader knyttet til de ansatte vil i alminnelighet anses som fradragsberettigede, med mindre det er særlige unntak i skattelovgivningen. Tilskudd, forutsatt at tilskuddet er endelig påløpt for arbeidsgiver, må følgelig i alminnelighet anses som fradragsberettiget. Skal denne begrenses må det forutsettes at dette reguleres særskilt i skatteloven. For en ordning som er basert på at de ansatte selv investerer, eventuelt med en viss rabatt på aksjene, vil slike fradragsberettigede kostnader formodentlig være begrenset.

Administrative kostnader til administrering av ordningen forutsettes behandlet som alminnelige eierkostnader og det er ikke behov for særregulering av fradragsretten for disse.

Dersom de ansatte tegner aksjer i arbeidsgiverselskapet har ikke selskapet hatt noen kostnad. Tilsvarende gjelder dersom arbeidstagerne har tegnet aksjer i morselskap, dog slik at det kan være fradragsrett dersom en eventuell regnskapsmessig kostnad belastes arbeidsgiverselskapet.

I de tilfellene arbeidstager kjøper aksjer fra arbeidsgiverselskapet (egne aksjer) vil disse anses realisert. Gevinst ved realisasjon av aksjer i norske selskaper er ikke skattepliktig etter skatteloven § 2-38, og tap er ikke fradragsberettiget. Imidlertid vil en rabatt på aksjekursen være en lønnskostnad som kan fradragsføres.

Dersom en andel av rabatten vil være skattefri for den ansatte, vil det kunne oppstå en assymetri, både ved at skattefrie beløp på arbeidstagers hånd blir skattefrie og ved at fradragretten tidfestes tidligere enn skatteplikten på arbeidstagers hånd. Dette er imidlertid ikke annerledes enn for andre skattefrie fordeler for ansatte.

## 22.1 Formuesskatt

Formuesskatten bør ikke påvirkes av nye incentiver for medeierskap. Med unntak for tilfeller hvor eierskapet til aksjer blir liggende i en stiftelse som en kollektiv ordning vil de ansatte direkte eller indirekte formuesbeskattes for verdien av de aksjene som eies i ordningen.

Ved indirekte eierskap gjennom for eksempel et verdipapirfond vil verdien av aksjene reflekteres i formuesverdien av andelene. Skulle aksjene eies av en stiftelse, altså slik at stiftelsen er mer enn en administrator for ordningen, kan det være behov for særregulering for formuesbeskatningen. Stiftelser er skattepliktige med mindre de ikke har erverv til formål, som bestemt i skatteloven § 2-32, og for så vidt kunne man la stiftelsen betale formuesskatten.

Dette kan gi likviditetsufordringer for en stiftelse med et smalt formål og kan i seg selv tilsa at indirekte eierskap som tilgodesett i en stiftelse ikke er en ideell eierform, men at organisering gjennom en stiftelse må forutsette at aksjene eies av de ansatte, men forvaltes av stiftelsen.

# KPMG Law

Advokatfirma

## Kontakt oss

Thor Leegaard

Partner

**T** +47 4063 9183

**E** thor.leegaard@kpmg.no

Cathrine Bjerke Dalheim

Partner

**T** +47 4063 9055

**E** cathrine.dalheim@kpmg.no

[kpmglaw.no](http://kpmglaw.no)

© KPMG Law Advokatfirma AS, a Norwegian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

