

Udskriftsdato: 21. december 2025

AFG nr 9358 af 22/02/2022 (Gældende)

Aktieløn - Tilbageholdelse af aktier til betaling af kildeskat - Retserhvervelse - Beskatningstidspunkt

Ministerium: Skatteministeriet

Journalnummer: 21-0708988

Aktieløn - Tilbageholdelse af aktier til betaling af kildeskat - Retserhvervelse - Beskatningstidspunkt

Spørger var et amerikansk selskab med en række datterselskaber i forskellige lande, herunder to datterselskaber i Danmark, "Selskabet". Spørgeren ønskede at tildele såkaldte Restricted Stock Units, "GSU", til medarbejdere i Selskabet. GSU'erne gav ret til at modtage én aktie i Spørger uden betaling af vederlag, hvis nærmere beskrevne betingelser var opfyldt.

Skatterådet kunne ikke bekræfte, at medarbejderen ikke havde retserhvervet aktier, fra Restricted Stock Units, før leveringstidspunktet således, at gevinst og tab ikke skulle behandles efter aktieavancebeskatningsloven for de aktier, der ikke var leveret til medarbejderen.

Det var Skatterådets vurdering, at medarbejderen retserhvervede de omhandlede GSU'er løbende på de aftalte vestingtidspunkter i den samlede 4-årige vestingperiode. Der blev herved henset til, at betingelsen om, at medarbejderen skulle være ansat i koncernen, var opfyldt på vestingtidspunktet.

Rådet fandt, at medarbejderens forpligtelser til at betale skatter og en eventuel tilbageholdelse af aktierne ikke var suspensive betingelser, der kunne udskyde retserhvervestidspunktet yderligere. Der blev herved henset til, at der var tale om medarbejderens forpligtelser overfor Spørger/Selskabet i henhold til aktielønsaftalen, og at forpligtelser om skattebetaling måtte anses for at henhøre under medarbejderens sfære og kontrol. Rådet havde videre henset til, at medarbejderen på tidspunktet for en eventuel tilbageholdelse måtte anses for at være ejer af aktierne.

Det var herefter Skatterådets opfattelse, at tilbageholdelse af aktier med det formål at dække et krav om kildeskat ikke medførte, at retserhvervestidspunktet var udskudt yderligere.

Da medarbejderen på tidspunktet for Spørgers eventuelle tilbageholdelse af aktierne måtte anses for at være ejer af aktierne, skulle medarbejderen behandle den eventuelle efterfølgende afståelse af aktierne efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven.

Skatterådsmøde 22. februar 2022 - SKM2022. 133. SR

Spørgsmål

1. Kan Skatterådet bekræfte, at medarbejderen ikke har retserhvervet aktier, fra Restricted Stock Units, før leveringstidspunktet således, at gevinst og tab ikke skal behandles efter aktieavancebeskatningsloven for de aktier, der ikke er leveret til medarbejderen?

Svar

1. Nej

Beskrivelse af de faktiske forhold

Baggrund

H1 Inc. ("Spørgeren") er et amerikansk selskab med en række indirekte datterselskaber i forskellige lande, herunder i Danmark (samlet "Koncernen"). De danske datterselskaber er H2 ApS og H3 ApS (samlet "Selskabet").

Spørgeren ønsker at tildele såkaldte Restricted Stock Units (i det følgende benævnt "GSU") til medarbejdere i Selskabet på de vilkår og betingelser, der er beskrevet i den overordnede rammeplan, der er fremsendt (i det følgende benævnt "Planen") og i bilaget til Planen, der er fremsendt.

Ved tildelingen får medarbejderen et antal GSU'er, der hver giver ret til at modtage én aktie (benævnt "Capital Stock" i Planen) i Spørger uden betaling af vederlag, hvis nærmere betingelser er opfyldt.

Betingelser for erhvervelse af Restricted Stock Units (GSU'er)

Det fremgår af pkt. II, 1, (a) i Planen, at GSU'erne vester i henhold til en nærmere beskrevet "vesting schedule", hvis medarbejderen er ansat i Koncernen på de enkelte vestingtidspunkter. Hvis medarbejderen ophører med at være ansat i Koncernen, vil samtlige ikke-vestede GSU'er bortfalde.

I tilfælde af, at medarbejderen dør, vil alle GSU'er dog blive anset for vestede, jf. pkt. II, 1, b i Planen, hvorefter aktierne udbetales til en begunstiget eller til boet efter den afdøde medarbejder.

Vesting sker typisk på års-, halvårs-, kvartals- eller månedsbasis fordelt over en samlet 4-årig vestingperiode beregnet fra tildelingstidspunktet.

Når en medarbejders GSU'er er vestet, vil der ske "settlement" (levering) af de underliggende aktier i Spørgeren hurtigst muligt og senest 30 dage efter vestingtidspunktet., jf. pkt. II, 2 i Planen. På baggrund af amerikanske skatteregler sker "settlement" dog typisk indenfor 2 dage efter vestingtidspunktet. Levering af "Capital Stock" kan ske i form af nytegnede aktier, af aktier fra Spørgers egenbeholdning af aktier eller en kombination heraf. Typen af aktier vælges af "the Committee", der er ansvarlig for administrationen af Planen.

Det bemærkes, at en medarbejder ingen rettigheder har til aktierne før GSU'erne er vestet og ligeledes ikke har nogen aktionærrettigheder indtil der er sket endelig levering af de underliggende aktier i Spørgeren.

Levering af de underliggende aktier i Spørgeren er desuden betinget af opfyldelse af de "Tax-Related Items", som er beskrevet i Planens punkt 4, samt at afsnittet "Taxes" i "Part A" i det fremsendte bilag til Planen er opfyldt. "Part A" erstatter størstedelen af punkt 4 fsva. ansatte udenfor USA.

Det fremgår således af "Taxes" i "Part A", at levering af de underliggende aktier er betinget af, at medarbejderen foretager nødvendige tiltag til korrekt betaling af en evt. skat, som påhviler Spørger eller Koncernen i forbindelse med tildelingen. Hvis medarbejderen ikke har foretaget tiltag for at sikre korrekt betaling af kildeskatten, kan Spørger nægte at udstede eller levere "Capital Stock". Dette fremgår af det fremsendte bilag til Planen, sidste afsnit i "Taxes":

"Finally, the Participant agrees to pay to H1 or the Employer any amount of Tax-Related Items that H1 or the Employer may be required to withhold or account for as a result of his or her participation in the Plan that cannot be satisfied by the means previously described. H1 may refuse to issue or deliver the shares of Capital Stock or the proceeds of the sale of shares of Capital Stock, if the Participant fails to comply with his or her obligations in connection with the Tax-Related Items."

Hvis en medarbejder er skattepligtig til mere end ét land, kan Selskabet have pligt til at foretage indeholdelse af kildeskat i forbindelse med tildelingen i flere lande, jf. side 2 i bilaget til Planen:

"Further, if the Participant has become subject to tax in more than one jurisdiction, the Participant acknowledges that H1 and/or the Employer (or former employer, as applicable) may be required to withhold or account for Tax-Related Items in more than one jurisdiction."

Det fremgår desuden af bilaget til Planen, side 2 under "Taxes", at Spørgeren og Selskabet er berettiget til på vegne af medarbejderen at foretage tiltag til korrekt betaling af en evt. kildeskat, herunder tilbageholde et antal aktier til sikring af betalingen (metoden der spørges til i dette bindende svar) eller sælge de underliggende aktier i Spørgeren på vegne af medarbejderen og benytte salgssummen til betaling af en evt. kildeskat.

Fra side 2 i bilaget til Planen:

"Unless the Participant is a Section 16 Person, prior to any relevant taxable or tax withholding event, as applicable, the Participant will pay or make adequate arrangements satisfactory to H1 and/or the Employer to satisfy all Tax-Related Items. In this regard, the Participant authorizes H1 and/or the Employer, or their respective agents, at their discretion, to satisfy any applicable withholding obligations or rights with regard to all Tax-Related Items by one or a combination of the following:

(a) withholding from the Participant's wages or other cash compensation paid to him or her by H1 and/or the Employer; or (b) requiring the Participant to make a payment in a form acceptable to H1 in an amount equal to the withholding obligations for Tax-Related Items; or (c) withholding from proceeds of the sale of shares of Capital Stock acquired upon vesting/settlement of the GSUs either through a voluntary sale or through a mandatory sale arranged by H1 (on the Participant's behalf pursuant to this authorization without further consent); or (d) withholding in shares of Capital Stock to be issued upon vesting/settlement of the GSUs."

Bestemmelsen om, at Selskabet kan tilbageholde aktier på vegne af medarbejderen, er ikke relevant for rent dansk skattepligtige medarbejdere, da der ikke skal indeholdes kildeskat (A-skat) af aktietildelinger til medarbejdere i Danmark. Det bemærkes dog, at Selskabet benytter bemyndigelsen til at tilbageholde aktier (eller tilbageholde og tvangssælge aktier på vegne af medarbejderen) i tilfælde, hvor en medarbejder ansat i Selskabet er skattepligtig til flere forskellige lande, og hvor der er en pligt for Selskabet til at indeholde kildeskat i et andet land end Danmark (typisk hvor en medarbejder forflyttes til Danmark efter tildeling, men før vesting).

Bemyndigelsen i bilaget til Planen til at tilbageholde aktier (eller tilbageholde og tvangssælge medarbejderens aktier) bliver således benyttet af Selskabet i situationer, hvor Selskabet har en pligt til at indeholde kildeskat af aktietildelingen i et andet land end Danmark. Selskabet vil i så fald tilbageholde (eller tilbageholde og tvangssælge) en del af medarbejderens aktier på tidspunktet for "settlement" (levering) svarende til den kildeskat, som Selskabet har pligt til at indeholde i det andet land, imens de resterende aktier frigives til medarbejderen.

Til trods for at Spørger, som beskrevet ovenfor, har ret til at tilbageholde og tvangssælge aktier skal det understreges at Spørger ikke anvender denne mulighed. Spørger tilbageholder alene aktierne og betaler (uden salg) aktiernes værdi til dækning af kildeskatten.

Spørgers opfattelse og begrundelse

Det følger af praksis, at Restricted Stock Units beskattes efter ligningslovens § 16, jf. statsskattelovens § 4.

Restricted Stock Units beskattes først på det tidspunkt, hvor modtageren endeligt har retserhvervet Restricted Stock Units.

Spørgsmålet om, hvornår der foreligger retserhvervelse, skal afgøres på baggrund af de betingelser, der er knyttet til tildelingen af Restricted Stock Units.

Spørgsmålet

Uanset retserhvervelsestidspunktet er det vores klare opfattelse, at medarbejderen ikke har retserhvervet den del af aktierne, som tilbageholdes til betaling af kildeskat i forbindelse med tildelingen.

Medarbejderen har således kun retserhvervet det antal aktier, som rent faktisk skal leveres på leverings- eller vestingtidspunktet, jf. også punkt 5 i Planen, hvor det fremgår, at medarbejderen først har aktionærrettigheder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen rent faktisk er registreret som indehaver af aktierne.

Hvis Selskabet skal indeholde kildeskat i forbindelse med tildelingen, vil medarbejderen aldrig rent faktisk kunne modtage det fulde antal aktier, da Selskabet som beskrevet i punkt 4 i Planen og i bilaget til Planen vil kunne tilbageholde en del af aktierne svarende til den kildeskat, som Selskabet skal afregne.

I den forbindelse kan bl.a. henvises til TfS 2008, 17, (SKM2007. 642. SR), hvor Skattestyrelsen indstiller (hvilket Skatterådet tiltræder), at:

"Opfyldelse af en aftale om fysisk overdragelse af en aktie forudsætter, at aktien eksisterer eller i hvert fald at aktien kommer til at eksistere senest pr. opfyldelsesdagen. De foreliggende aftaler har ingen særlige bestemmelser, der lægger begrænsninger på hvilke aktier, som aftalen kan opfyldes med. Man kunne derfor forestille sig, at det både kunne være nytegnede aktier eller aktier fra selskabets egenbeholdning. Hvis selskabet overdrager aktier fra en egenbeholdning, eksisterer aktierne således på aftaletidspunktet. Forespørgers repræsentant oplyser dog, at de aktier, som RSU'en skal opfyldes med, ikke er udstedt på tildelingstidspunktet.

Betingelsen indebærer således reelt, at det først på modningstidspunktet kan afgøres om aktien er nytegnet, fra egenbeholdningen eller opkøbt på markedet. Det er dermed også først på dette tidspunkt, at det afklares, hvilken aktie det udstedende selskab har afstået, og ikke mindst om selskabet overhovedet afstår nogen aktier. Vælger medarbejderen således kontant betaling bliver det ikke relevant at nytegne mv. Dette følger af "B (USA) Inc. 2005 Equity Plan", Section 2, Definitions, artikel (ee) hvorefter medarbejderen enten kan få opfyldt sin RSU ved levering af en aktie eller ved kontant betaling svarende til aktiens værdi på modningstidspunktet, jf. også "Summary Description of B (USA) Inc. 2005 Equity Plan", side 6 nederst"

Det følger altså af administrativ praksis, at endelig retserhvervelse ikke indtræffer før det kan vurderes om selskabet overhovedet afstår nogen aktier. Spørgsmålet om retserhvervelsen af aktierne er under alle omstændigheder altså udskudt til leveringstidspunktet ("settlement"), hvor medarbejderen får aktionærrettigheder og hvor det rent faktisk kan konstateres om og hvordan de underliggende aktier leveres til medarbejderen. Idet det her kan konstateres, at Spørger ikke afstår de aktier, der tilbageholdes, har medarbejderen heller ikke retserhvervet disse.

Der skal derfor efter vores klare opfattelse ikke foretages en opgørelse af gevinst og tab efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven for den del af aktierne, som ikke rent faktisk leveres til medarbejderen, men som tilbageholdes (eller tilbageholdes og tvangssælges) af Selskabet til dækning af kildeskat i forbindelse med tildelingen.

Det er derfor vores opfattelse, at spørgsmålet skal besvares med "Ja".

Skattestyrelsens indstilling og begrundelse

Spørgsmål 1

Det ønskes bekræftet, at medarbejderen ikke har retserhvervet aktier, fra Restricted Stock Units, før leveringstidspunktet således, at gevinst og tab ikke skal behandles efter aktieavancebeskatningsloven for de aktier, der ikke er leveret til medarbejderen.

Begrundelse

Skattestyrelsen bemærker, at de omhandlede Restricted Stock Units (GSU) giver ret til at modtage én aktie (Capital Stock) i Spørger uden betaling af vederlag, hvis nærmere beskrevne betingelser er opfyldt. Levering af "Capital Stock" kan ske i form af nytegnede aktier, aktier fra Spørgers egenbeholdning af aktier eller en kombination heraf. Der er således tale om købe- og tegningsretter til aktier.

Det forudsættes, at modtagerne af GSU'er er fuld skattepligtige til Danmark efter kildeskattelovens § 1, stk. 1, nr. 1.

Det forudsættes videre, at de omhandlede medarbejdere er blevet skattepligtig til Danmark ved tilflytning forud for vesting af GSU'erne, hvorved der ikke skal fastsættes indgangsværdi efter aktieavancebeskatningslovens § 37, jf. kildeskattelovens § 9. Der henvises til bemærkningerne nedenfor om retserhvervelsestidspunktet for GSU'er.

Skattestyrelsen bemærker herefter, at købe- og tegningsretter til aktier, beskattes efter ligningslovens § 16 eller § 28 afhængigt af, om betingelserne er opfyldt. Der er mulighed for beskatning efter særlige regler i ligningslovens § 7 P. Det forudsættes, at de omhandlede GSU'er er omfattet af ligningslovens § 16.

Beskatningsgrundlaget for de omhandlede GSU'er er herefter aktiernes markedsværdi på retserhvervelsestidspunktet med fradrag af eventuel egenbetaling. Det er på retserhvervelsestidspunktet, at der sker beskatning. Se statsskattelovens § 4.

Som udgangspunkt vil retserhvervelsestidspunktet være lig med tildelingstidspunktet. Når der til tildelingen eller udnyttelsen er knyttet betingelser af suspensiv karakter, anses retserhvervelsen dog for udskudt. Suspensive betingelser er betingelser, der har en sådan karakter, at der hersker reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen bliver gennemført. De suspensive betingelser medfører normalt, at retserhvervelsen udskydes, indtil betingelserne er opfyldt.

Det følger af retspraksis, at betingelser, som den ansatte selv har kontrol over normalt, ikke udskyder det skattemæssige retserhvervelsestidspunkt. Det vurderes i sådanne tilfælde, at der ikke er nogen reel usikkerhed om aftalens gennemførelse, når medarbejderen selv har kontrol over, om betingelserne/omstændighederne skal indtræde. Det væsentlige i vurderingen af, om retserhvervelsestidspunktet er udskudt eller ej er, om der må antages at foreligge reel usikkerhed om, hvorvidt betingelsen bliver opfyldt.

De omhandlede GSU'er vester i henhold til en nærmere beskrevet "vesting schedule", hvis medarbejderen er ansat i koncernen på de enkelte vestingtidspunkter. Betingelsen om ansættelse i koncernen vil ikke være opfyldt ved medarbejderens egen opsigelse eller opsigelse fra selskabets side.

Vesting af GSU'erne sker over en samlet 4-årig vestingperiode. Typisk sker vesting på års-, halvårs-, kvartals- eller månedsbasis beregnet fra tildelingstidspunktet.

Når medarbejderens GSU'er er vestet, vil der ske "settlement" (levering) af de underliggende aktier i Spørgeren hurtigst muligt og senest 30 dage efter vestingtidspunktet. I tilfælde af, at medarbejderen dør, vil alle GSU'er dog blive anset for vestede, hvorefter aktierne udbetales til en begunstiget eller til boet efter den afdøde medarbejder.

En betingelse om fortsat ansættelse i selskabet kan ifølge praksis udskyde beskatningstidspunktet, idet medarbejderens evt. opsigelse (egen opsigelse eller opsigelse fra selskabet) ikke nødvendigvis er undergivet vedkommendes egen kontrol.

Skatterådet fandt i SKM2010. 205. SR, at en ansættelsesretlig betingelse om minimum 3 års ansættelse udskød retserhvervestidspunktet til vestingtidspunktet. Det fremgik af sagen, at de omhandlede Matching Shares som udgangspunkt bortfaldt, hvis medarbejderens ansættelse i koncernen ophørte inden udløbet af vestingperioden, der udgjorde 3 år fra aftaleindgåelse. Der blev henvist til, at det fulgte af Skatterådets praksis om retserhvervesbegrebet, at det tidsmæssige perspektiv i relation til ansættelsesbetingelsen skulle tillægges betydning ved vurdering af, om der forelå reel usikkerhed om aftalernes gennemførelse.

I SKM2013. 224. SR blev aktieoptioner tildelt løbende med 1/36 pr. måned. Aktieoptionerne kunne tidligst udnyttes til køb af aktier i Selskabet i det tredje år efter tildelingen. De månedlige tildelinger af aktieoptioner var betinget af, at medarbejderen ikke selv havde opsagt sin stilling. Det blev bemærket, at medarbejderens frivillige opsigelse ikke nødvendigvis var undergivet vedkommendes fuldstændige egen fri råden. Det blev videre bemærket, at der ikke eksisterede en såkaldt "3 års regel", hvorefter alene ordninger med krav om fortsat ansættelse af en længde på fulde 3 år eller mere, medførte udskudt retserhvervelse. Også kortere perioder kunne begrunde en reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen blev gennemført. Ansættelsesbetingelsen medførte herefter, at der herskede reel usikkerhed om aftalernes gennemførelse. Skatterådet fandt herefter, at retserhvervelsen af aktieoptionerne skulle anses at ske løbende med 1/36 pr. måned.

Skatterådet bekræftede i SKM2013. 885. SR, at Restricted Stock Units, som var sat til at modne med ¼ af tildelingen efter henholdsvis 1, 2, 3 og 4 år, beskattedes som lønindkomst på modningstidspunktet for hver del af tildelingerne. På modningstidspunktet opnåede medarbejderen endelig ret til aktier, forudsat at medarbejderen fortsat var ansat i selskabet samt at selskabet ikke er gået konkurs. Skatterådet lagde vægt på, en medarbejders frivillige opsigelse ikke nødvendigvis var undergivet vedkommendes fuldstændige egen fri råden. Ansættelsesbetingelsen medførte, at der herskede reel usikkerhed om aftalernes gennemførelse.

Skatterådet bekræftede i SKM2013. 902. SR, at Restricted Stock Units, der vestede løbende over en 4-årig periode, først retserhvervedes på de aftalte vestingtidspunkter. Aftalen indeholdt en såkaldt livsbetingelse samt en betingelse om ansættelse på vestingtidspunktet. Det var således en betingelse for aktietildelingerne, at medarbejderen ikke havde opsagt sin stilling i perioden. Skatterådet bekræftede, at retserhvervelsen af aktierne er udskudt til det kan konstateres, at ansættelsesbetingelsen er opfyldt.

Det fremgår således af praksis, at en betingelse om, at medarbejderen skal være ansat ved vesting, kan udskyde retserhvervestidspunktet til betingelsen er opfyldt. Ved vurderingen lægges der vægt på, at medarbejderens egen opsigelse og opsigelse fra selskabets side ikke nødvendigvis er undergivet medarbejdernes kontrol. Herudover kan der lægges vægt på det tidsmæssige perspektiv i relation til ansættelsesbetingelsen, idet en løbende modningsperiode på 3 år eller mere normalt medfører, at der i hvert fald foreligger reel usikkerhed om aftalens gennemførelse.

Det er på den baggrund Skattestyrelsens vurdering, at medarbejderen retserhverver de omhandlede GSU'er løbende på de aftalte vestingtidspunkter, i henhold til "vesting schedule", i den samlede 4-årige vestingperiode. Der er herved henset til, at betingelsen om, at medarbejderen skal være ansat i koncernen, er opfyldt på vestingtidspunktet. Ansættelsesbetingelsen omhandler både medarbejderens egen opsigelse og opsigelse fra selskabets side. Der er herefter tale om en betingelse, som ikke nødvendigvis er undergivet medarbejderens kontrol. Det er således styrelsens opfattelse, at der må antages at foreligge

reel usikkerhed om, hvorvidt ansættelsesbetingelsen bliver opfyldt indtil vestingtidspunktet. I tilfælde af at medarbejderen dør, vil retserhvervelsestidspunktet også være vestingtidspunktet, idet alle GSU'er vil blive anset for vestede ved dødsfald.

Skattestyrelsen finder, at de aftalte tilbageholdelsesvilkår i forbindelse med medarbejderens forpligtelser til at betale skatter efter Planen og bilaget ikke udskyder retserhvervelsestidspunktet yderligere.

Der kan henvises til SKM2021. 281. SR, hvor der var aftalt en tilbageholdelsesperiode for betingede aktier (Restricted Share Units). I tilbageholdelsesperioden kunne selskabet kræve aktierne tilbageholdt/tilbagebetalt, hvis visse vilkår ikke blev overholdt. Der var tale om vilkår om, at medarbejderen skulle imødekomme sine forpligtelser overfor virksomheden, herunder at medarbejderen ikke handlede uden for virksomhedens retningslinier, ikke iagttog sine forpligtelser efter aktielønsaftalen, ikke fulgte en aftalt konfliktløsningsmodel og ikke modtog kompensation for værdien af aktietildelingen fra en anden arbejdsgiver. Skatterådet fandt, at disse tilbageholdelsesbetingelser ikke var suspensive betingelser og derfor ikke udskød retserhvervelsestidspunktet yderligere. Der blev henset til, at tilbageholdelsesvilkårene vedrørte begrænsninger i medarbejderens adfærd, hvorved betingelserne var under medarbejderens kontrol. Der blev videre henset til, at modtageren på dette tidspunkt var ejer af aktierne.

For de omhandlede GSU'er fremgår det af Planen og bilaget, at medarbejderen er ansvarlig for betaling af alle skatter i forbindelse med GSU'erne og de underliggende aktier. Spørger/ Selskabet kan til brug for medarbejderens skattebetaling tilbageholde medarbejderens løn, anmode medarbejderen om betaling og/eller sælge og/eller tilbageholde aktier, som medarbejderen erhverver fra GSU'erne. Der henvises til Planens punkt 4, og til afsnittet "Taxes" i "Part A" i bilaget til Planen.

Styrelsen finder, at medarbejderens forpligtelser til at betale skatter efter Planen og bilaget og en eventuel tilbageholdelse af aktierne ikke er suspensive betingelser, der kan udskyde retserhvervelsestidspunktet yderligere. Det er Skattestyrelsens opfattelse, at de aftalte vilkår om medarbejderens forpligtelser til at betale skatter og evt. tilbageholdelse af aktier er vilkår, der kan sidestilles med tilbageholdelsesbetingelserne i SKM2021. 281. SR. Der er herved henset til, at der er tale om medarbejderens forpligtelser overfor Spørger/Selskabet i henhold til aktielønsaftalen, og at forpligtelser om skattebetaling må anses for at henhøre under medarbejderens sfære og kontrol. Det forhold, at det er Spørger som i første omgang betaler skatter, ændrer ikke herved, da det er aftalt, at skattebetalingen er medarbejderens ansvar. Det bemærkes i den forbindelse, at medarbejderens betaling af skatter kan ske på flere måder, herunder ved tilbageholdelse af løn, en anmodning fra Spørger/Selskabet om betaling og ved Spørgers/Selskabets salg/tilbageholdelse af aktier. Skattestyrelsen har videre henset til, at medarbejderen på tidspunktet for en eventuel tilbageholdelse må anses for at være ejer af aktierne. Det forhold, at værdien af de retserhvervede GSU'er eller aktier evt. bruges til skattebetaling ændrer ikke herved.

Det er herefter Skattestyrelsens opfattelse, at tilbageholdelse af aktier med det formål at dække et krav om kildeskat ikke medfører, at retserhvervelsestidspunktet er udskudt yderligere.

Da medarbejderen på tidspunktet for Spørgers eventuelle tilbageholdelse af aktierne må anses for at være ejer af aktierne, skal medarbejderen behandle den eventuelle efterfølgende afståelse af aktierne efter reglerne i aktieavancebeskatningsloven.

Skattestyrelsen er på den baggrund ikke enig i repræsentantens synspunkter, herunder bemærkningerne om SKM2007. 642. SR (TfS2008. 17).

Indstilling

Skattestyrelsen indstiller, at spørgsmål 1 besvares med "nej".

Skatterådets afgørelse og begrundelse

Skatterådet tiltræder Skattestyrelsens indstilling og begrundelse.

Lovgrundlag, forarbejder og praksis

Spørgsmål 1

Lovgrundlag

Aktieavancebeskatningsloven

"...

§ 37. Aktier, som ikke i forvejen er omfattet af dansk beskatning, anses for anskaffet på det faktiske anskaffelsestidspunkt til handelsværdien på tilflytningstidspunktet, jf. selskabsskattelovens § 4 A og kildeskattelovens § 9. Når et selskab m.v. eller en person efter bestemmelserne i en dobbeltbeskatningsoverenskomst indgået mellem Danmark og en fremmed stat, Færøerne eller Grønland bliver hjemmehørende i Danmark, sidestilles dette ved anvendelsen af reglen i 1. pkt. med indtræden af skattepligt her i landet.

..."

Kildeskatteloven

"...

§ 1. Pligt til at svare indkomstskat til staten i overensstemmelse med reglerne i denne lov påhviler:

1) personer, der har bopæl her i landet

...

§ 9. Hvis en person bliver fuldt skattepligtig efter § 1, eller hvis en person efter bestemmelserne i en dobbeltbeskatningsoverenskomst bliver hjemmehørende her i landet, anses aktiver og passiver, som ikke i forvejen er omfattet af dansk beskatning, for anskaffet på det faktiske anskaffelsestidspunkt til handelsværdien på tilflytningstidspunktet, jf. dog stk. 2.

..."

Ligningsloven

"...

§ 16. Ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst medregnes tilskud til telefon uden for arbejdsstedet, jf. stk. 2, samt efter reglerne i stk. 3-14 vederlag i form af formuegoder af pengeværdi, sparet privatforbrug og værdien af helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder, jf. statsskattelovens §§ 4-6, når tilskuddet eller godet modtages som led i et ansættelsesforhold eller som led i en aftale om ydelse af personligt arbejde i øvrigt. Tilsvarende gælder personer, der er valgt til medlem af eller medhjælp for bestyrelser, udvalg, kommissioner, råd, nævn eller andre kollektive organer, herunder Folketinget, regionsråd og kommunalbestyrelser.

...

§ 28. For personer, der som vederlag modtager køberetter til aktier eller tegningsretter til aktier af det selskab, hvor de er ansat, indtræder beskatningen af den modtagne køberet eller tegningsret først på det tidspunkt, hvor køberetten henholdsvis tegningsretten udnyttes eller afstås. Tilsvarende gælder beskatning

af køberetter til aktier eller tegningsretter til aktier, der modtages som led i en aftale om personligt arbejde i øvrigt, samt for køberetter til aktier eller tegningsretter til aktier, som personer, der er valgt til medlem af eller medhjælp for selskabets bestyrelse, modtager som vederlag. Personen anses for at have modtaget et vederlag, såfremt vedkommende betaler et beløb, der er lavere end købe- eller tegningsrettens handelsværdi opgjort på det tidspunkt, hvor der erhverves ubetinget ret til den modtagne købe- eller tegningsret. For køberetter forudsætter anvendelsen af reglerne i 1. og 2. pkt., at den modtagne køberet indeholder en ret for enten den ansatte m.m. eller det selskab, der har ydet køberetten, til at erhverve eller levere aktier. Endvidere er anvendelse af reglerne i 1. og 2. pkt. betinget af, at det selskab, hvor modtageren er ansat m.m., enten selv har udstedt køberetten eller tegningsretten eller har erhvervet køberetten eller tegningsretten fra et selskab, der er koncernforbundet med selskabet, jf. kursgevinstlovens § 4, stk. 2, og som har udstedt køberetten henholdsvis tegningsretten. Beskatningen sker på grundlag af køberettens eller tegningsrettens værdi på udnyttelsestidspunktet henholdsvis afståelsestidspunktet. Hvis det selskab, der har udstedt købe- eller tegningsretten, eller det selskab, hvori personen i henhold til købe- eller tegningsretten kan erhverve aktier, inden personens udnyttelse eller afståelse af retten indgår i en fusion, spaltning, tilførsel af aktiver eller aktieombytning, anses personen ikke for at have afstået aftalen ved fusionen, spaltningen, tilførslen af aktiver eller aktieombytningen. Såfremt den modtagne køberet eller tegningsret udløber uudnyttet, bortfalder beskatningen efter § 16, jf. statsskattelovens § 4.

..."

Statsskatteloven

"...

§ 4

Som skattepligtig Indkomst betragtes med de i det følgende fastsatte Undtagelser og Begrænsninger den skattepligtiges samlede Aarsindtægter, hvad enten de hidrører her fra Landet eller ikke, bestaaende i Penge eller Formuegoder af Pengeværdi...

..."

Praksis

SKM2007. 642. SR

En række medarbejdere i et dansk selskab havde i henhold til en medarbejderaflønningsaftale modtaget Restricted Stock Units (RSU) som en del af aflønningen. Selskabet ønskede på den baggrund at få klarhed omkring medarbejdernes beskatning af de tildelte RSU'ere. Skatterådet bekræftede, at medarbejderne erhvervede endelig ret til RSU'erne på modningstidspunktet, som er det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt og aktierne derfor endeligt tildeles medarbejderne. På dette tidspunkt skal medarbejderne beskattes af værdien af aktierne efter ligningsloven § 16, jf. statsskattelovens § 4.

SKM2007. 786. SR

Skatterådet fandt, at tidspunktet for den endelige retserhvervelse var udskudt til tildelingstidspunktet, idet der herskede en vis usikkerhed om aftalens gennemførelse. Retten til at modtage aktieløn var betinget af, at medarbejderen var ansat på tildelingstidspunktet. Den ansatte skulle have ejet de såkaldte contribution shares i tre år, før der var opnået ret til matching shares. Det blev bemærket, at det for så vidt angår en saglig begrundet opsigelse, ikke var givet, at den ville være under medarbejderens fulde kontrol, og at tre år var en relativ lang periode i ansættelsesmæssig sammenhæng, idet det for mange ansatte måtte anses for ganske usikkert, om de fortsat ville være ansat i selskabet efter 3 år.

SKM2010. 205. SR

Skatterådet fandt, at en ansættelsesretlig betingelse om minimum 3 års ansættelse udskød retserhvervelsестidspunktet til vestingtidspunktet. Det fremgik af sagen, at de omhandlede Matching Shares som udgangspunkt bortfaldt, hvis medarbejderens ansættelse i koncernen ophørte inden udløbet af vestingperioden, der udgjorde 3 år fra aftaleindgåelse. Der blev henvist til, at det fulgte af Skatterådets praksis om retserhvervelsesbegrebet, at det tidsmæssige perspektiv i relation til ansættelsesbetingelsen skulle tillægges betydning ved vurdering af, om der forelå reel usikkerhed om aftalernes gennemførelse.

SKM2010. 542. SR

Sagen omhandlede købe-/tegningsretter til aktier i et udenlandsk moderselskab i perioden op til vesting (modning) bortfaldt ved medarbejderens egen opsigelse, eller hvis medarbejderen blev afskediget. Skatterådet bekræftede, at retserhvervelsестidspunktet for købe-/tegningsretterne var udskudt til vestingtidspunktet for alle købe-/tegningsretter. Der skelnedes således ikke mellem købe-/tegningsretter, der vestede inden der var forløbet tre år fra aftaletidspunktet og købe-/tegningsretter der vestede, når der var forløbet tre år eller mere efter aftaletidspunktet. Der var løbende vesting af købe-/tegningsretterne, idet vesting skete fra 1 år og 3 måneder og op til mere end 3 år efter tildeling.

SKM2013. 224. SR

Aktieoptioner blev tildelt løbende med 1/36 pr. måned. Aktieoptionerne kunne tidligst udnyttes til køb af aktier i Selskabet i det tredje år efter tildelingen. De månedlige tildelinger af aktieoptioner var betinget af, at medarbejderen ikke selv havde opsagt sin stilling. Det blev bemærket, at medarbejderens frivillige opsigelse ikke nødvendigvis var undergivet vedkommendes fuldstændige egen fri råden. Det blev videre bemærket, at der ikke eksisterede en såkaldt "3 års regel", hvorefter alene ordninger med krav om fortsat ansættelse af en længde på fulde tre år eller mere, medførte udskudt retserhvervelse. Også kortere perioder kunne begrunde en reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen blev gennemført. Ansættelsesbetingelsen medførte herefter, at der herskede reel usikkerhed om aftalernes gennemførelse. Skatterådet fandt herefter, at retserhvervelsen af aktieoptionerne skulle anses at ske løbende med 1/36 pr. måned.

SKM2013. 885. SR

Skatterådet bekræftede, at Restricted Stock Units, som var sat til at modne med ¼ af tildelingen efter henholdsvis 1, 2, 3 og 4 år, beskattedes som lønindkomst på modningstidspunktet for hver del af tildelingerne. På modningstidspunktet opnåede medarbejderen endelig ret til aktier, forudsat at medarbejderen fortsat var ansat i selskabet samt at selskabet ikke er gået konkurs. Skatterådet lagde vægt på, en medarbejders frivillige opsigelse ikke nødvendigvis var undergivet vedkommendes fuldstændige egen fri råden. Ansættelsesbetingelsen medførte, at der herskede reel usikkerhed om aftalernes gennemførelse.

SKM2013. 902. SR

Skatterådet bekræftede, at Restricted Stock Units, der vestede løbende over en fireårig periode, først retserhvervedes på de aftalte vestingtidspunkter. Aftalen indeholdt en såkaldt livsbetingelse samt en betingelse om ansættelse på vestingtidspunktet. Det var således en betingelse for aktietildelingerne, at medarbejderen ikke havde opsagt sin stilling i perioden. Skatterådet bekræftede, at retserhvervelsen af aktierne er udskudt til det kan konstateres, at ansættelsesbetingelsen er opfyldt.

SKM2014. 870. SR

Sagen omhandlede Restricted Share Units med en glidende modningsperiode på 3 år, hvor der årligt skete overførsel af 1/3 af de underliggende aktier til medarbejderen (vesting), betinget af fortsat ansættelse i

selskabet. Skatterådet bekræftede, at RSUerne skulle beskattes på de respektive modningstidspunkter. Det blev bemærket, at det fulgte af Skatterådets praksis, at medarbejderens frivillige opsigelse ikke nødvendigvis var undergivet vedkommendes fuldstændige egen fri råden. Herunder lægges der vægt på det tidsmæssige perspektiv.

Skatterådet bekræftede videre, at medarbejdere som udstationeredes til Danmark i modningsperioden tillige beskattedes af RSUs på de respektive modningstidspunkter. Det blev forudsat, at deltageren er blevet skattepligtig til Danmark forud for vesting.

SKM2021. 281. SR

Skatterådet bekræftede, at medarbejderen skattemæssigt kunne anses for at have retserhvervet de beskrevne betingede aktier, RSUer, på det tidspunkt, hvor disse leveredes. Dette blev begrundet med, at betingelsen "Risk Event" var en suspensiv betingelse, der havde en sådan karakter, at der herskede reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen blev gennemført. Der var tale om en objektiv økonomisk betingelse om, at RSUerne bortfaldt, hvis selskabet mistede 5 % eller mere af dets samlede kapital fra en rapporteringspligtig operationel risikobegivenhed. Betingelsen medførte, at retserhvervelsen og beskatningstidspunktet blev udskudt, indtil betingelsen var opfyldt ved levering.

Der var aftalt en tilbageholdelsesperiode for RSUerne. I tilbageholdelsesperioden kunne selskabet kræve aktierne tilbageholdt/ tilbagebetalt, hvis visse vilkår ikke blev overholdt. Der var tale om vilkår om, at medarbejderen skulle imødekomme sine forpligtelser overfor virksomheden, herunder at medarbejderen ikke handlede uden for virksomhedens retningslinier, ikke iagttog sine forpligtelser efter aktielønsaftalen, ikke fulgte en aftalt konfliktløsningsmodel og ikke modtog kompensation for værdien af aktietildelingen fra en anden arbejdsgiver. Skatterådet fandt, at tilbageholdelsesbetingelser ikke var suspensive betingelser og derfor ikke udskød retserhvervelsestidspunktet yderligere. Der blev henset til, at tilbageholdelsesvilkårene vedrørte begrænsninger i medarbejderens adfærd, hvorved betingelserne var under medarbejderens kontrol. Der blev videre henset til, at modtageren på dette tidspunkt var ejer af aktierne.

Den juridiske vejledning

"...

C. A. 5.17.1.1 Generelt om beskatning af medarbejderaktier omfattet af LL § 16

...

Medarbejderen lønbeskattes på retserhvervelsestidspunktet

Hvis en medarbejder som led i et ansættelsesforhold modtager medarbejderaktier, skal medarbejderen beskattes af den værdi, aktierne har. Beskatningsgrundlaget udgør aktiernes markedsværdi på retserhvervelsestidspunktet med fradrag af eventuel egenbetaling. Se SL § 4 og LL § 16.

En eventuel egenbetaling skal ske med beskattede midler.

Udgangspunktet er, at medarbejdere, der aflønnes med medarbejderaktier, skal medregne værdien til den personlige indkomst. Der skal beregnes og betales AM-bidrag af værdien af aktierne. Se AMBL § 2, stk. 2, nr. 7.

Bemærk

Et allerede optjent pengebeløb (løn, provision eller lign.), som efterfølgende konverteres til aktier, er A-indkomst. Der skal indeholdes A-skat og AM-bidrag af aktiernes værdi. Se KSL § 43, stk. 1, og AML § 2, stk. 2, nr. 7.

Medarbejderen erhverver ret til aktierne, når:

- der er indgået en bindende aftale, eller når
- eventuelle suspensive betingelser knyttet til tildelingen af aktier er opfyldt.

Som udgangspunkt vil retserhvervelsestidspunktet være lig med tildelingstidspunktet.

Tildelingstidspunktet er som udgangspunkt tidspunktet for generalforsamlingens beslutning, medmindre bestyrelsen er bemyndiget til at træffe beslutning om tildelingen. I så fald er tildelingstidspunktet det tidspunkt, hvor bestyrelsen træffer beslutning om, at der skal tildeles aktier, køberetter eller tegningsretter.

Hvis der til tildelingen er knyttet betingelser af suspensiv karakter, anses retserhvervelsen for udskudt til det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt.

Retserhvervelsen til aktier er udskudt, når tildelingen af aktier er betinget af, at visse performance krav opfyldes, samt at medarbejderen ikke har opsagt sin stilling i en vis periode. Se SKM2013. 154. SR.

Tilsvarende gælder, når den endelige tildeling af aktier er betinget af, at medarbejderen ikke opsiger sin stilling, samt at det endelige antal af tildelte aktier beror på en risikovurdering. Se SKM2016. 566. SR.

Retserhvervelsen af Stock Awards (betinget aktietilsagn), der vester løbende over en femårig periode med 1/5 årligt, var udskudt til de årlige vestingtidspunkter. Tildelingen af Stock Awards var indrettet efter aktieoptionslovens regler, og der var krav om, at medarbejderne skulle være i uopsagt stilling, i live og arbejdsdygtig på vestingtidspunktet for at modtage aktier. Se SKM2013. 37. SR.

Tilsvarende vilkår for aktietildelingen var der også i SKM2013. 902. SR.

Restricted Stock Units, som er sat til at modne med 1/4 af tildelingen efter henholdsvis 1, 2, 3 og 4 år, beskattes som lønindkomst på modningstidspunktet for hver del af tildelingerne. På modningstidspunktet opnår medarbejderen endelig ret til aktier, forudsat at medarbejderen fortsat er ansat i selskabet samt at selskabet ikke er gået konkurs. Se SKM2013. 885. SR.

Restricted Stock Units med en glidende modningsperiode på 3 år, hvor der årligt sker overførsel af 1/3 af de underliggende aktier til medarbejderen, betinget af fortsat ansættelse i selskabet, beskattes på de respektive modningstidspunkter. Medarbejdere som udstationeres til Danmark i modningsperioden beskattes tillige af Restricted Stock Units på de respektive modningstidspunkter. Se SKM2014. 870. SR.

Værdien af bonusaktier beskattes på det tidspunkt, hvor de tildeles, når tildelingen er betinget af, medarbejderen fortsat er ansat i Selskabet og fortsat ejer de købte investeringsaktier. Som følge af at investeringsaktierne erhverves på forskellige tidspunkter i løbet af året, er vestingperioden på mellem 2 år og 1 måned (for beløb opsparet i juni og september) og op til 2 år og 4 måneder (for beløb opsparet i januar og oktober). Se SKM2014. 485. SR.

Objektive betingelser om nærmere fastsatte økonomiske krav for virksomheden (fx økonomiske mål, resultatkrav og krav om forrentningsafkast) vil som udgangspunkt medføre, at retserhvervelsen udskydes til det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt. Der vil her være en reel usikkerhed om opfyldelsen af de objektive økonomiske mål og krav, som medarbejderen ikke ensidigt har kontrol over og selv kan sikre opnås.

I SKM2021. 281. SR ansås medarbejderen skattemæssigt for at have retserhvervet de beskrevne betingede aktier, RSU'er, på leveringstidspunktet. Dette blev begrundet med, at betingelsen "Risk Event" var en suspensiv betingelse, der havde en sådan karakter, at der herskede reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen blev gennemført. Der var tale om en objektiv økonomisk betingelse om, at RSU'erne bortfaldt, hvis selskabet mistede 5 pct. eller mere af dets samlede kapital fra en rapporteringspligtig operationel risikobegivenhed. Betingelsen medførte, at retserhvervelsen og beskatningstidspunktet blev udskudt, indtil betingelsen var opfyldt ved levering. Se desuden SKM2010. 479. SR og SKM2011. 172. SR.

...

C. A. 5.17.2.5 Retserhvervestidspunktet for købe- og tegningsretter til aktier

Indhold

Dette afsnit handler om fastsættelse af retserhvervestidspunktet for købe- og tegningsretter til aktier.

Afsnittet indeholder:

- Regel
- Anskaffelsestidspunktet for købe- og tegningsretter
- Oversigt over domme, kendelser, afgørelser, SKM-meddelelser mv.

Regel

Som udgangspunkt anses retserhvervestidspunktet for at være tildelingstidspunktet. Er der til tildelingen knyttet betingelser af suspensiv karakter, anses retserhvervelsen for udskudt til det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt. Tildelingstidspunktet er som udgangspunkt tidspunktet for generalforsamlingens beslutning, medmindre bestyrelsen er bemyndiget til at træffe beslutning om tildelingen. I så fald er tildelingstidspunktet det tidspunkt, hvor bestyrelsen træffer beslutning om, at der skal tildeles aktier, køberetter eller tegningsretter.

Anskaffelsestidspunktet for købe- og tegningsretter

Ifølge den tidligere praksis blev en betingelse i aftaler om aflønning med købe- og tegningsretter om, at medarbejderen skulle være ansat på udnyttelsestidspunktet, anset for at udskyde den endelige retserhvervelse til udnyttelsesperiodens indtræden. Tegningsretterne blev dermed først anset for erhvervet på dette tidspunkt, og værdien af de tildelte tegningsretter skulle først opgøres og beskattes efter SL § 4, når den endelige retserhvervelse forelå. Se TfS 1993, 332 LSR.

Med Landsskatterettens kendelser i SKM2005. 425. LSR og SKM2006. 60. LSR skete der en ændring af denne praksis, idet aftalen om købe- og tegningsretter var omfattet af funktionærlovens § 17 a, og aftalevilkåret om, at tegningsretter kun kunne udnyttes, hvis klageren var ansat, blev anset for ugyldigt. Hvis der ikke var andre betingelser for udnyttelse af tegningsretterne, som kunne medføre udskydelse af retserhvervelsen, ansås købe- og tegningsretterne for erhvervet på aftaletidspunktet.

For aftaler om købe- og tegningsretter, der indgås den 1. juli 2004 eller senere, gælder aktieoptionslovens regler. Retserhvervestidspunktet for købe- og tegningsretter omfattet af LL §§ 16 og 28 fastlægges ud fra de samme kriterier som retserhvervestidspunktet for købe- og tegningsretter omfattet af LL § 7 H.

...

C. A. 5.17.7.4 Retserhvervestidspunktet

Indhold

Dette afsnit beskriver reglerne om retserhvervelsestidspunktet.

Afsnittet indeholder:

- Begreberne retserhvervelsestidspunkt og tildelingstidspunkt
- Betingelser af suspensiv karakter
- Oversigt over domme, kendelser, afgørelser, SKM-meddelelser mv.

Begreberne retserhvervelsestidspunkt og tildelingstidspunkt

Som udgangspunkt vil retserhvervelsestidspunktet være lig med tildelingstidspunktet.

Hvis der til tildelingen er knyttet betingelser af suspensiv karakter, anses retserhvervelsen for udskudt til det tidspunkt, hvor betingelserne er opfyldt.

Tildelingstidspunktet er som udgangspunkt tidspunktet for generalforsamlingens beslutning, medmindre bestyrelsen er bemyndiget til at træffe beslutning om tildelingen. I så fald er tildelingstidspunktet det tidspunkt, hvor bestyrelsen træffer beslutning om, at der skal tildeles aktier, køberetter eller tegningsretter.

Betingelser af suspensiv karakter

Hvis der til tildelingen eller udnyttelsen er knyttet betingelser af suspensiv karakter, anses retserhvervelsen for udskudt til det tidspunkt, hvor betingelserne opfyldes.

Betingelser, der knytter sig til selve udnyttelsen, vil i samme grad som betingelser, der knytter sig til selve tildelingen, kunne udskyde retserhvervelsen.

Hvis der til aftalen er knyttet betingelser, der har en sådan karakter, at der hersker reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen bliver gennemført, så er det generelt sådan, at retserhvervelsen udskydes, indtil betingelserne er opfyldt.

Spørgsmålet om, hvornår der foreligger retserhvervelse, skal afgøres konkret ud fra de betingelser, der er fastsat i aftalen.

Betingelser, som den ansatte selv har kontrol over, vil ifølge praksis ikke medføre udskydelse af det skattemæssige retserhvervelsestidspunkt. Det væsentlige i vurderingen af, om retserhvervelsestidspunktet er udskudt eller ej, er altså, om der må antages at foreligge reel usikkerhed om, hvorvidt betingelsen er opfyldt.

Det endelige retserhvervelsestidspunkt i skattemæssig henseende for en betinget tildelt købe- eller tegningsret afhænger af, hvornår det ikke længere er usikkert, om betingelsen er opfyldt.

I det følgende gennemgås fire af de mest almindelige betingelser, der findes i aktielønsaftaler, hvor skatteforvaltningen giver sin vurdering af, om de forskellige betingelser udskyder retserhvervelsen, indtil betingelsen er opfyldt eller ej:

1. Udnyttelse af købe- og tegningsretten er betinget af, at økonomiske mål bliver nået
2. Udnyttelse af købe- og tegningsretten er betinget af, at den ansatte er i live på udnyttelsestidspunktet
3. Tildeling af aktier er betinget af fortsat ansættelse
4. Tildeling af aktier er udelukkende betinget af, at den ansatte ikke selv siger op.

Ad a) Udnyttelse af købe- og tegningsretten er betinget af at økonomiske mål bliver nået

Når der er knyttet en betingelse til udnyttelsen af købe- og tegningsretter om, at nærmere fastsatte økonomiske mål for den ansatte eller i virksomheden skal nås, så vil det som udgangspunkt medføre, at retserhvervelsen udskydes til det tidspunkt, hvor betingelsen er opfyldt.

Det fremgår af to sager, der dog omhandler kontant bonus og bonus af syntetiske obligationer, at retserhvervelsestidspunktet kan udskydes, hvis størrelsen af en bonus bliver fastlagt på baggrund af nogle objektive kriterier, der er fastlagt på forhånd. Et af vurderingsmomenterne var netop, at bonussen var betinget af, at virksomhedens fremtidige økonomiske resultatkraft blev nået. Se SKM2010. 479. SR. og SKM2011. 172. SR.

I SKM2021. 281. SR ansås medarbejderen skattemæssigt for at have retserhvervet de beskrevne betingede aktier, RSU'er, på leveringstidspunktet. Dette blev begrundet med, at betingelsen "Risk Event" var en suspensiv betingelse, der havde en sådan karakter, at der herskede reel usikkerhed om, hvorvidt aftalen blev gennemført. Der var tale om en objektiv økonomisk betingelse om, at RSU'erne bortfaldt, hvis selskabet mistede 5 pct. eller mere af dets samlede kapital fra en rapporteringspligtig operationel risikobegivenhed. Betingelsen medførte, at retserhvervelsen og beskatningstidspunktet blev udskudt, indtil betingelsen var opfyldt ved levering.

Ad b) Udnyttelse af købe- og tegningsretten er betinget af at den ansatte er i live på udnyttelsestidspunktet

Hvis aktielønsaftalen indeholder en betingelse om, at købe- eller tegningsretten kun kan udnyttes, hvis den ansatte er i live på udnyttelsestidspunktet, kan dette tale for, at betingelsen skal tillægges suspensiv virkning.

Der forekommer aktielønsaftaler, der ikke udtrykkeligt regulerer retsstillingen i tilfælde af den ansattes død. Hvis den ansattes død medfører, at tildelte uudnyttede købe- eller tegningsretter bortfalder, og at boet ikke vil få tildelt yderligere retter, vil skatteforvaltningen lægge til grund, at det er en betingelse for udnyttelse af købe- eller tegningsretterne, at den ansatte er i live på udnyttelsestidspunktet. Også i sådanne situationer vil den skatteretlige retserhvervelse som udgangspunkt blive udskudt, indtil betingelsen er opfyldt. Se SKM2009. 749. SKAT.

Ad c) Tildeling af aktier er betinget af fortsat ansættelse

Der er usikkerhed om retserhvervelsestidspunktet i aktielønsordninger, hvor den eneste betingelse, der er knyttet til købe- eller tegningsretterne, er fortsat ansættelse, og hvor aktielønsaftalen er udformet i overensstemmelse med aktieoptionslovens regler.

Efter aktieoptionsloven bortfalder den ansattes ret til at udnytte tildelte købe- og tegningsretter, hvis den ansatte selv siger op. Hvis det er arbejdsgiveren, der opsiger ansættelsesforholdet forud for udnyttelsen af tildelte købe- og tegningsretter, bevarer den ansatte retten til at udnytte disse, medmindre opsigelsen skyldes den ansattes misligholdelse, eller hvis den ansatte er blevet berettiget bortvist.

I en sag om retserhvervelse af køberetter til aktier, udtalte Ligningsrådet, at kravet om, at den ansatte skal være ansat på udnyttelsestidspunktet ikke udskyder retserhvervelsen. Begrundelsen er, at det fremgår af den præceptive bestemmelse i Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 5, 1. pkt., at den ansatte fortsat bevarer retten til at udnytte tildelte køberetter, som om den ansatte fortsat var ansat, hvis ansættelsesforholdet er ophørt på grund af arbejdsgiverens opsigelse inden udnyttelsestidspunktet og uden, at opsigelsen skyldes misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den ansattes side. Se SKM2005. 143. LR.

For så vidt angår aktielønsordninger vedrørende tildeling af aktier, er der i praksis lagt vægt på det tidsmæssige perspektiv. Hvis betingelsen for tildeling af aktier er, at den ansatte skal være ansat på tildelingstidspunktet, så vil det i takt med en længere tildelingsperiode i stigende grad være usikkert, om den pågældende fortsat er ansat i selskabet på tildelingstidspunktet. I den forbindelse kan der henvises til en Skatterådssag, hvori der blev lagt vægt på det tidsmæssige perspektiv. Det fremgår

af SKM2007. 786. SR, at den ansatte skulle have ejet de såkaldte contribution shares i tre år, før der var opnået ret til matching shares. Det fremgik af SKATs indstilling i afgørelsen, at tre år er en relativ lang periode i ansættelsesmæssig sammenhæng, idet det for mange ansatte må anses for ganske usikkert, om de fortsat vil være ansat i selskabet. I relation til bortfald af retten til matching shares ved den ansattes opsigelse af ansættelsesforholdet fremgik følgende af SKATs indstilling:

"... om end det for en umiddelbar betragtning er under den ansattes kontrol, bidrager det til usikkerhed om aftalens endelige gennemførelse. Således kan en række forhold, der ikke på tidspunktet for aftalens indgåelse er kendte, medvirke til at den ansatte vælger at opsig sin stilling (f.eks. at ægtefællen får nyt arbejde og at familien derfor flytter). Se SKM2007. 786. SR.

Det følger af Skatterådets seneste praksis, at den ansattes frivillige opsigelse ikke nødvendigvis er undergivet vedkommendes fuldstændige egen fri råden.

I andre sager har skatteforvaltningen også henvist til Skatterådets praksis vedrørende retserhvervelsetidspunktet i relation til tildeling af såkaldte restricted stock units mv. (aktietilsagn og betingede aktietildelinger), hvor retserhvervelsen typisk er udskudt til det tidspunkt, hvor den ansatte faktisk modtager aktier. Se SKM2007. 642. SR og SKM2007. 697. SR. Selvom disse afgørelser vedrører tildeling af aktier, er det Skatteministeriets opfattelse, at denne praksis også skal anvendes for købe- og tegningsretter. Det vil sige, at det i takt med en længere modningsperiode for udnyttelse af købe- eller tegningsretterne i stigende grad vil være usikkert, om den pågældende fortsat er ansat i selskabet. Betingelsen om, at den ansatte fortsat skal være ansat får derfor ved lange løbetider karakter af en betingelse, der udskyder retserhvervelsen. Den reelle rådighed over denne betingelse antages at blive begrænset, jo længere en periode ansættelsesforholdet skal opretholdes. Se SKM2009. 749. SKAT.

I sagen SKM2011. 780. SR var en aftale om tegningsretter betinget af uopsagt stilling ved medarbejderens opnåelse af en bestemt alder eller af børsnotering, salg mv. af selskabet. Tegningsretterne ville tidligst kunne udnyttes i 2025. Spørgsmålet var, om tegningsretterne var retserhvervet ved aftalens indgåelse i 2007, eller om betingelserne udskød retserhvervelsetidspunktet til et senere tidspunkt. I den konkrete sag var det bl.a. af betydning for, om den nu ophævede 15 pct.-regel kunne finde anvendelse. var gældende. Skatterådet fandt, at aftalen var omfattet af styresignal SKM2009. 749. SKAT, og at tegningsretterne i overensstemmelse med principperne heri var retserhvervet allerede ved tildelingen i 2007.

Det fremgår af Skatterådets praksis, at en ansættelsesretlig betingelse om minimum 3 års ansættelse efter konkrete vurderinger, udskyder retserhvervelsetidspunktet. Se SKM2009. 824. SR, SKM2009. 793. SR, SKM2009. 795. SR og SKM2010. 205. SR.

I en anden sag nåede Skatterådet frem til, at da der var tale om ét samlet aftalegrundlag, skulle der foretages en samlet vurdering af retserhvervelsetidspunktet for samtlige tildelte optioner. Der skulle derfor ikke skelnes mellem optioner, der vester/modnes, inden der er forløbet tre år fra aftaletidspunktet, og optioner der vester, når der er forløbet tre år eller mere efter aftaletidspunktet. Det blev derfor lagt til grund, at aftalens fulde gennemførelse først sker, når der er forløbet mere end tre år fra aftaletidspunktet. Herefter blev retserhvervelsetidspunktet anset for udskudt til vestingtidspunktet for samtlige optioner. Se SKM2010. 542. SR.

Aktieoptioner tildeles løbende med 1/36 pr. måned. De månedlige tildelinger af aktieoptioner var betinget af, at medarbejderen ikke havde opsagt sin stilling. Retserhvervelsen af aktieoptionerne anses at ske løbende med 1/36 pr. måned. Se SKM2013. 224. SR.

Ad d) Tildeling af aktier er udelukkende betinget af at den ansatte ikke selv siger op

Den praksis, der er gældende om en betingelse om fortsat ansættelse, er også gældende i de situationer, hvor tildelingen er betinget af, at den ansatte ikke selv siger op.

Den praksis, der vedrører retserhvervelsestidspunktet for tildeling af aktier, hvor der bliver lagt vægt på det tidsmæssige perspektiv, i tilfælde hvor tildeling af aktier alene er betinget af, at den ansatte ikke selv siger op, skal også anvendes for så vidt angår købe- og tegningsretter til aktier.

I takt med en længere modningsperiode for udnyttelse af købe- eller tegningsretter vil det i stigende grad være usikkert, om den pågældende fortsat er ansat i selskabet.

Hvis betingelsen for udnyttelse er, at den ansatte skal være ansat på udnyttelsestidspunktet, vil betingelsen for udnyttelse ved lange løbetider få karakter af en betingelse, der udskyder retserhvervelsen. Den reelle rådighed over denne betingelse antages at blive begrænset, jo længere en periode ansættelsesforholdet skal opretholdes.

I det tilfælde, hvor den ansatte mister tildelte køberetter, hvis den pågældende siger op, er det afgørende, om retserhvervelsen herved udskydes. Der skal altid foretages en konkret vurdering i hver enkelt sag.

Ifølge praksis vil betingelser, som den ansatte selv har kontrol over, ikke medføre udskydelse af det skattemæssige retserhvervelsestidspunkt. Det væsentlige i vurderingen af, om retserhvervelsestidspunktet er udskudt eller ej, er derfor, om der må formodes at være en reel usikkerhed om, hvorvidt betingelsen er opfyldt. Det endelige retserhvervelsestidspunkt i skattemæssig henseende for en betinget tildelt købe- eller tegningsret afhænger af, hvornår det ikke længere er usikkert, om betingelsen er opfyldt.

Ved vurderingen lægges der i praksis vægt på det tidsmæssige perspektiv. Hvis betingelsen for udnyttelsen derfor er, at den ansatte skal være ansat på udnyttelsestidspunktet, vil det i takt med en længere modningsperiode for udnyttelse af køberetten i stigende grad være usikkert, om den pågældende er ansat. Tre år eller mere vil være en forholdsvis lang periode i ansættelsesmæssig sammenhæng, idet det for mange ansatte må anses for usikkert, om de fortsat vil være ansat i selskabet om tre år. Ud fra den praksis, der foreligger, må retserhvervelsen i denne situation med andre ord formentlig formodes at være udskudt. Se styresignalet SKM2009. 749. SKAT.

I SKM2013. 224. SR tildeles aktieoptioner løbende med 1/36 pr. måned. De månedlige tildelinger af aktieoptioner var betinget af, at medarbejderen ikke havde opsagt sin stilling. Retserhvervelsen af aktieoptionerne anses at ske løbende med 1/36 pr. måned.

SKAT begrundet indstillingen til Skatterådet med følgende:

"Henset til Skatterådets udvikling i praksis kan der ikke siges at eksistere en såkaldt "3 års regel", som tilsiger, at alene ordninger med krav om fortsat ansættelse af en længde på fulde tre år eller mere, medfører udskudt retserhvervelse til ansættelsesbetingelsen kan konstateres opfyldt. Også kortere perioder kan begrunde en reel usikkerhed om hvorvidt aftalen bliver gennemført.

SKAT henviser til SKM2013. 154. SR. Efter opfyldelse af performancemål går der yderligere 1 år og 10 måneder før de første 50 pct. af aktierne tildeles. For så vidt angår de resterende 50 pct. går der 3 år og 10 måneder fra opfyldelse af performancemålene til aktierne tildeles. Det er en betingelse for aktietildelingerne, at medarbejderen ikke har opsagt sin stilling i perioden. Skatterådet bekræfter, at retserhvervelsen af aktierne er udskudt til det kan konstateres, at ansættelsesbetingelsen er opfyldt.

SKAT lægger vægt på, en medarbejders frivillige opsigelse ikke nødvendigvis er undergivet vedkommandes fuldstændige egen fri råden. Ansættelsesbetingelsen medfører, at der hersker reel usikkerhed om

aftalernes gennemførelse. Retserhvervelsen af aktieoptionerne anses derfor at ske løbende med 1/36 pr. måned."

Se i øvrigt SKM2009. 749. SKAT afsnit 2 vedrørende ændring af aktielønsaftalen som følge af ophævelsen af 15 pct. reglen.

I SKM2009. 795. SR anerkendte Skatterådet, at vilkårene i en tegningsretsaftale vedrørende en direktør blev ændret, således at vilkårene blev udformet i overensstemmelse med aktieoptionslovens regler. Konsekvensen i den pågældende sag var, at retserhvervelsen blev anset for indtrådt på tildelingstidspunktet. Bemærk at når der er tale om direktører, er de som udgangspunkt ikke omfattet af aktieoptionsloven, men det kan dog aftales, at de samme regler anvendes.

..."